



**Newsletter di aggiornamento
e approfondimento
giugno 2021**

Fondazione Rubes Triva



Sommario

NEWS E APPROFONDIMENTI

SICUREZZA SUL LAVORO E CONSAPEVOLEZZA DEI LAVORATORI

Giuseppe Mulazzi, Direttore Fondazione Rubes Triva, giugno 2021

4

SMART WORKING AL NODO SICUREZZA

Valentina Melis e Serena Uccello, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 maggio 2021

7

L'AZIENDA RIAVVIA LE TRASFERTE: ECCO LE REGOLE POST-PANDEMIA

Massimiliano Biolchini e Giulia Bifano, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 maggio 2021

10

PER IL LAVORO AGILE LA LEGGE ESCLUDE VINCOLI DI ORARIO E LUOGO

Aldo Bottini, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 31 maggio 2021

12

DL SOSTEGNI-BIS, SANIFICAZIONE DEGLI AMBIENTI DI LAVORO E ACQUISTO DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE

Pierpaolo Masciocchi, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Sicurezza24", 27 maggio 2021

14

IL RUOLO DEL DATORE DI LAVORO E DEL MEDICO COMPETENTE IN REGIME DI PANDEMIA DA COVID-19

Flavia Terenzi e Serena Gianvecchio, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 25 maggio 2021

20

VACCINAZIONI IN AZIENDA: L'INAIL PUBBLICA IL NUOVO DOCUMENTO TECNICO-OPERATIVO

Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Sicurezza24", 24 maggio 2021

22

DANNO BIOLOGICO, IMPORTI RIVALUTATI DELLO 0,5% DAL 1° LUGLIO 2020

Antonio Carlo Scacco, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 maggio 2021

25

IN CASA POTENZIALE STRESS LAVORO-CORRELATO

Pasquale Dui, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 17 maggio 2021

27

INFORTUNI SUL LAVORO, ORLANDO ANNUNCIA 2.100 NUOVI ISPETTORI

Giorgio Pogliotti, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 maggio 2021

29

COVID, IL SÌ AL VACCINO IN AZIENDA VALE PER TUTTI I RAPPORTI DI LAVORO

Roberta Di Vieto, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 10 maggio 2021

31**SENTENZE****PREPOSTO PER LA SICUREZZA, IL RUOLO DI GESTORE DEL RISCHIO NE ACCRESCE LE RESPONSABILITÀ**

Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Guida al Lavoro", 4 giugno 2021 - n.24 pag. 56-59

33**OMESSO AGGIORNAMENTO DEL DVR CON LE MISURE COVID-19: ARRIVANO I PRIMI ORIENTAMENTI DELLA CASSAZIONE**

Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE*, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 maggio 2021

39**INFORTUNI SUL LAVORO, LA CONSULTA BOCCIA IL SISTEMA DI LIQUIDAZIONE PER TECNOPATIE CONCORRENTI**

Stefano Perazzelli, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Guida al Lavoro", 7 maggio 2021 - n.20 pag. 80-83

41**L'ESPERTO RISPONDE**

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

47**RASSEGNA NORMATIVA****50**

Chiusa in redazione il 4 giugno 2021

news e approfondimenti

SICUREZZA SUL LAVORO E CONSAPEVOLEZZA DEI LAVORATORI

Smart Working e valutazione Stress Lavoro Correlato I progetti della Fondazione Rubes Triva

Giuseppe Mulazzi, Direttore Fondazione Rubes Triva, giugno 2021

Con il diffondersi della pandemia da COVID-19, al lavoro svolto negli uffici aziendali tradizionali, si è affiancata la sempre più diffusa modalità del lavoro da casa, che ha registrato una vera e propria accelerazione. Prendere piena coscienza delle variabili presenti nell'ambiente lavorativo domestico, che possono influire sul benessere psicofisico, è un preciso dovere del datore di lavoro che richiede il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori basato sulla consapevolezza dei rischi e sulla assunzione personale delle responsabilità.

La formazione, come definita dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2008, in quanto "processo educativo" è il luogo in cui dare avvio al processo di acquisizione della consapevolezza del ruolo attivo che ciascun lavoratore può e deve assumere nel processo di miglioramento continuo del sistema di gestione, funzionalmente all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Fondazione Rubes Triva si inserisce in questo contesto, raccogliendo i numerosi spunti rilevati nell'ambito della collaborazione con aziende ed RLS, con l'obiettivo di fornire alle stesse un supporto in fase di valutazione del rischio e di progettazione delle attività formative.

In particolare, sviluppa due progetti che, prendendo le mosse dalla sempre maggiore diffusione della modalità di lavoro agile, hanno uno scopo da un lato conoscitivo e dall'altro formativo.

Progetto "VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO NELL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19"

Il progetto si configura come un'attività rivolta alle aziende nella valutazione approfondita dello stress lavoro correlato e nella individuazione delle azioni di miglioramento e prende avvio dalle considerazioni emerse a seguito dell'emergenza sanitaria. Il "Covid-19" ha colpito in un modo tanto inatteso, intenso, pervasivo e duraturo da creare un "prima" e un "dopo" nel vissuto collettivo dei lavoratori e nell'organizzazione stessa del lavoro.



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



L'indagine quantitativa e qualitativa compiuta dalla Fondazione Rubes Triva ha permesso di evidenziare la presenza diffusa di sentimenti di impotenza accompagnati da paure e frustrazione.

Nel far fronte all'emergenza, le organizzazioni hanno risposto con un iniziale stato di "shock" (sentimenti: incredulità, negazione, panico), "reazione/resistenza" (gruppi di lavoro centrati nella risoluzione dei problemi, reperimento dei DPI, riorganizzazione del lavoro) con un impatto significativo in termini di aumento del carico di lavoro. Al contempo è emerso come la capacità di vicinanza dell'organizzazione e di supporto da parte delle figure di responsabilità siano fattori cruciali nella protezione dallo stress.

Obiettivo della Fondazione è quello di rispondere al bisogno delle organizzazioni di ottemperare all'adempimento normativo in materia di rischi psicosociali - già raccomandati da OIL ed inseriti nella convenzione n. 190 con gli Stati membri, recepita in Italia dalla Legge 4/2021 - indagare l'impatto del Covid-19 sullo Stress Lavoro-correlato, indagare l'impatto dello smart-working, offrire e promuovere uno spazio di rielaborazione collettiva dei vissuti traumatici per migliorare il clima lavorativo.

Progetto formativo "ERGONOMIA ORGANIZZATIVA, AMBIENTALE E FISICA NELL'HOME WORKING"

Il progetto, che si configura come attività formativa e di prevenzione, propone un approccio centrato sull'uomo e sull'interazione con il nuovo sistema di lavoro. Mediante un approccio didattico differenziato, si rivolge ai Responsabili dei Servizi Prevenzione e Protezione, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e, più in generale a tutti i Lavoratori.

Le attività formative, erogate direttamente e gratuitamente sul territorio nazionale, sono accompagnate da un'attività di monitoraggio e registrazione delle evidenze emerse, sistematicamente raccolte e successivamente elaborate a scopo conoscitivo, al fine di promuovere la pianificazione di eventuali ulteriori interventi di prevenzione.

I contenuti si articolano in due moduli dedicati rispettivamente all'ergonomia organizzativa e ambientale, con esempi pratici su come migliorare l'ambiente domestico al fine di garantire condizioni di lavoro sicure e salutarie, e all'ergonomia fisica per promuovere la conoscenza del proprio corpo, inteso come unità anatomica e psicologica che interagisce con un dato ambiente, accompagnata da esempi pratici sull'attività fisica compensativa da effettuare quotidianamente per la prevenzione dell'insorgenza dei disturbi muscoloscheletrici.

Entrambe i moduli hanno l'obiettivo di promuovere la consapevolezza dei rischi e della necessità di assumere un atteggiamento responsabile, propositivo e partecipativo per l'attuazione delle misure di protezione e prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

news e approfondimenti

SMART WORKING AL NODO SICUREZZA

Valentina Melis e Serena Uccello, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 maggio 2021

Formazione dei lavoratori sullo smart working, divieto di lavorare in luoghi pubblici, creazione di commissioni tra aziende e sindacati per monitorare l'esperienza del lavoro agile su larga scala, regole per evitare la connessione permanente dei lavoratori agli strumenti informatici

Formazione dei lavoratori sullo smart working, divieto di lavorare in luoghi pubblici, creazione di commissioni tra aziende e sindacati per monitorare l'esperienza del lavoro agile su larga scala, regole per evitare la connessione permanente dei lavoratori agli strumenti informatici. Sono gli accorgimenti che si affacciano in alcuni contratti collettivi nazionali e aziendali per dare riposte sul fronte sicurezza e salute dei lavoratori, sia durante l'home working "forzato", adottato come misura di contrasto alla pandemia, sia in vista di una permanenza del lavoro agile nell'organizzazione futura delle aziende.

Si è passati da una situazione nella quale al telelavoro - con regole e disposizioni rigide sulla postazione e sui relativi controlli - si è aggiunto nel 2017 lo smart working, senza vincoli di orario e di luogo della prestazione. Ma mentre questa modalità organizzativa coinvolgeva prima del Covid meno di 600mila lavoratori, ora si stima che il 70% delle grandi imprese manterrà in media 2,7 giorni di smart working alla settimana, e che nel "new normal" saranno 5,3 milioni i lavoratori coinvolti, anche solo per alcuni giorni al mese (Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano).

Attualmente vige lo smart working semplificato, cioè senza la necessità dell'accordo individuale tra azienda e lavoratore e con l'informativa "standard" Inail sui rischi, inviata via email. E il sistema andrà avanti fino al 31 dicembre: la proroga della scadenza del 31 luglio dovrebbe entrare nella legge di conversione del DL 52/2021 (il relativo emendamento è già stato approvato in commissione). Dopo si tornerà a siglare gli accordi individuali: «Lo smart working - spiega Agatino Cariola, direttore centrale rapporto assicurativo dell'Inail - resta una forma di lavoro subordinato. L'accordo individuale dovrebbe stabilire i limiti temporali e i luoghi dove è ammessa la prestazione lavorativa, consentendo all'Inail di verificare se un eventuale infortunio si sia svolto in occasione di lavoro o no».

Il futuro dello smart working

Sul futuro dello smart working, tuttavia, si confrontano approcci diversi. Il primo è quello di chi propende per un approccio "libero", ritenuto in linea con la legge 81/2017 sul lavoro agile. Una legge, questa, considerata sufficiente sul fronte della tutela per entrambe le parti (aziende e lavoratori). Anche perché, superata la fase emergenziale, pare difficile anticipare i contorni del mondo del lavoro che verrà. In questo contesto il rischio di una duplicazione di norme che replicano fuori dall'azienda quanto accade al suo interno, viene percepito come penalizzante e destinato a zavorrare proprio lo smart working: troppe rigidità rischiano di annullare il punto di forza del lavoro agile. Quindi, se si limita la libertà dell'istituto, tanto vale tornare in azienda.

L'altro approccio punta a fissare regole più precise. E non solo con accordi individuali. Per Angelo Colombini, segretario confederale Cisl con delega a salute e sicurezza, «sullo smart working sarebbe opportuno siglare accordi interconfederali per settore o distinguendo tra pubblico e privato, per stabilire una cornice generale di riferimento».

Il caso concreto

Intanto l'Inail ha riconosciuto da poco un indennizzo da 20mila euro a una lavoratrice trevigiana caduta in casa proprio durante lo smart working. In un primo momento l'Istituto aveva negato che si trattasse di un incidente sul lavoro ma, dopo un ricorso, ha riconosciuto l'«occasione di lavoro», ovvero il collegamento (essenziale) tra l'infortunio e l'attività lavorativa.

Questo caso - spiega Valentina Dalle Feste, responsabile sicurezza della Cgil di Treviso, che ha seguito la lavoratrice - ci induce a riflettere sull'adeguatezza della normativa sullo smart working, se cioè non sia il caso di aggiornarla per garantire maggiormente la sicurezza di milioni di lavoratori».

Nel 2020 gli infortuni sul lavoro sono diminuiti del 13,6% rispetto al 2019, sia perché si è lavorato meno (tra lockdown, chiusure varie e cassa integrazione), sia perché i lavoratori si sono mossi di meno verso gli uffici: gli infortuni in itinere si sono ridotti del 38,3 per cento.

Gli altri Paesi Ue

Un elemento che potrebbe diventare rilevante ai fini della sicurezza è l'occasionalità del lavoro agile, o la sua programmazione su larga scala, magari riducendo i posti disponibili nella sede aziendale. È una distinzione che si ritrova nel manuale operativo sui profili di salute e sicurezza sul lavoro agile che sta per essere pubblicato da Adapt. Secondo l'associazione, quando lo smart working è programmato per un determinato numero di giorni alla settimana o al mese, vale la disciplina stabilita dall'articolo 3, comma 10 del

Dlgs 81/2008 sulla sicurezza, che impone il rispetto delle norme previste per i videoterminalisti a tutti coloro che lavorano continuativamente a distanza.

«In Francia e Spagna - fanno notare dall'associazione - sono state aggiornate le norme sulla sicurezza, prevedendo che il datore di lavoro debba fare una valutazione dei rischi legati allo smart working, e che, se dispone di elementi insufficienti per valutare l'adeguatezza della sede di lavoro prescelta, possa effettuare un sopralluogo, anche a casa del lavoratore, con il suo consenso».

news e approfondimenti

L'AZIENDA RIAVVIA LE TRASFERTE: ECCO LE REGOLE POST-PANDEMIA

Massimiliano Biolchini e Giulia Bifano, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 maggio 2021

Dopo lo stop dei mesi scorsi, l'aggiornamento del protocollo sulla sicurezza sottoscritto il 6 aprile tra Governo e parti sociali ha riaperto alla possibilità di effettuare trasferte di lavoro, con la valutazione del medico competente

Con l'attuazione del piano nazionale di vaccinazione anti Covid-19 e l'autorizzazione di oltre 700 hub per la vaccinazione in azienda (in attesa del via libera dalle Regioni), sempre più imprese si domandano se esista un diritto a chiedere informazioni sullo stato di vaccinazione dei propri dipendenti: un tema che si intreccia con quello della libertà di trasferta, necessaria a svolgere alcune mansioni (si pensi al tecnico che deve intervenire su un macchinario o al commerciale che visita clienti). Su questo punto, rimangono fermi gli interventi del Garante Privacy, che ha ribadito il divieto di acquisire i dati del personale vaccinato.

Una forma di obbligo vaccinale esiste, in virtù del DL 44/2021, per le sole professioni sanitarie e di interesse sanitario, e - nei limiti di quanto previsto dal Dlg 81/2008 - nei casi di esposizione diretta ad agenti biologici.

In generale, spetta al medico competente valutare l'idoneità alla mansione: il datore di lavoro infatti non ha accesso ai dati sanitari dei dipendenti.

L'adozione del Eu Covid-19 certificate a livello europeo prevista entro l'estate potrebbe rappresentare, almeno sul territorio comunitario, una forma di regolamentazione degli spostamenti internazionali.

Il certificato verde

L'Italia si è preparata con l'introduzione del certificato verde, uno strumento regolato dal DL 52/2021 e che - superata l'impasse privacy - si propone di consentire gli spostamenti nelle eventuali zone rosse o arancioni anche a coloro che non viaggino per esigenze lavorative, di salute o di necessità. Complice anche l'aggiornamento del protocollo del 24 aprile, che nella versione sottoscritta il 6 aprile ammette viaggi nazionali e internazionali, gli spostamenti dei lavoratori in Italia e all'estero sono destinati dunque a una sempre maggiore semplificazione.

La mancata vaccinazione

Se queste sono premesse, la mancata vaccinazione dei lavoratori con mansioni il cui svolgimento richiede normalmente spostamenti, può avere conseguenze sul rapporto di lavoro? Rimane indubbia l'assenza di un obbligo a vaccinarsi, ma è necessario considerare che l'impossibilità a compiere spostamenti potrebbe risolversi in una limitazione tale da compromettere lo svolgimento efficace e diligente delle mansioni contrattuali (si pensi al commerciale che non può andare a visitare il cliente per chiudere una commessa).

Le conseguenze per il lavoratore

La normativa italiana sul certificato verde chiarisce che questo non è necessario a compiere spostamenti per motivi di lavoro sul territorio nazionale: per le trasferte in Italia, i dipendenti saranno liberi di dotarsi o meno del pass, perché non necessario a rendere la prestazione (in precedenza, gli spostamenti erano già possibili in virtù della autocertificazione). Invece, è del tutto probabile che il pass europeo diventi requisito per fare ingresso negli altri Stati dell'Unione.

Tutto ciò, pur non traducendosi nel dovere di sottoporsi al vaccino, può diventare un prerequisito che impatta sulla possibilità o meno di lavorare.

Il dipendente dovrà dotarsi, senza ingerenza da parte del datore di lavoro, di uno degli strumenti resi disponibili dalla legislazione per conseguire la libertà di circolazione. Soltanto laddove un lavoratore non fosse in condizione di viaggiare, avendo rifiutato senza giustificato motivo, di sottoporsi agli accertamenti necessari per conseguire il certificato europeo, il datore di lavoro, a nostro modo di vedere, potrebbe legittimamente rifiutare una prestazione del lavoratore non connotata pienamente da buona fede e diligenza. Non appare dunque irragionevole, in questa circostanza, ipotizzare il collocamento del lavoratore in aspettativa non retribuita, ove non sia possibile l'assegnazione temporanea a diverse mansioni

news e approfondimenti

PER IL LAVORO AGILE LA LEGGE ESCLUDE VINCOLI DI ORARIO E LUOGO

Aldo Bottini, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 maggio 2021

La disciplina della salute e sicurezza nel lavoro agile ha peculiarità che derivano dalla specifica normativa. La legge 81/2017, istitutiva di questa modalità di esecuzione del lavoro subordinato, precisa che essa si svolge senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro». L'assenza di tali vincoli non solo è possibile, ma fa parte della natura di questa forma di lavoro. Questo assunto non va dimenticato, ed è il punto di partenza di ogni ragionamento sulla tutela della salute e sicurezza del lavoratore.

Quanto al luogo di lavoro, il datore del tutto legittimamente - anzi, coerentemente con la norma - ben può ignorare quale sia l'ambiente in cui il lavoratore sceglie di svolgere la prestazione, e quindi non gli è possibile né consentito alcun controllo sull'ambiente stesso. Siamo quindi in una fattispecie completamente diversa dal telelavoro, per il quale è prevista per il datore, le rappresentanze sindacali e le autorità competenti la possibilità di accesso al luogo di lavoro per verificare l'attuazione delle misure di sicurezza. Si presuppone, in questa fattispecie, che un luogo di lavoro sia fissato e che il datore si assuma la responsabilità della sua messa in sicurezza. Il che, come abbiamo visto, non accade nel lavoro agile.

Significa che il datore è svincolato da qualsiasi obbligazione in materia di sicurezza? Naturalmente no, ma l'obbligo di sicurezza assume nel lavoro agile una sua connotazione specifica. In primo luogo, il datore è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore per svolgere la sua attività (articolo 18, comma 3, legge 81/2017).

Per questa modalità di lavoro, la tutela della salute e sicurezza è garantita soprattutto dalla consegna al lavoratore e al Rls (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi connessi al lavoro fuori dai locali aziendali. Non è una mera formalità, anche se in questa fase emergenziale si può ricorrere all'informativa standard Inail. Il lavoratore deve essere reso edotto di tutti i possibili rischi ai quali può andare incontro lavorando al di fuori dei locali aziendali, in ambienti indoor e outdoor, e delle precauzioni da adottare per eliminarli o ridurli. Solo a fronte di una completa informativa e di una adeguata formazione, scatta l'obbligo del lavoratore di cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi della prestazione all'esterno dei

locali aziendali (articolo 22, legge 81/2017). Come sottolinea l'Inail (nota sul lavoro agile 2020), il lavoratore - adeguatamente informato e formato - è coinvolto sempre di più in una sorta di auto-responsabilità comportamentale. Quanto poi al profilo assicurativo, la legge 81/2017 ha esteso ai lavoratori agili l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, secondo i criteri generali validi per tutti gli altri lavoratori, con il solo limite del rischio elettivo. Ovviamente l'infortunio sarà indennizzabile dall'Inail se si è verificato in connessione con la prestazione lavorativa, che comprende anche le attività prodromiche e/o accessorie (purché strumentali) allo svolgimento delle mansioni. Solo per l'infortunio in itinere si richiede, per l'indennizzabilità, che la scelta del luogo dove recarsi per svolgere l'attività risponda a esigenze connesse alla prestazione, a necessità di conciliazione vita-lavoro e a criteri di ragionevolezza. L'Inail dovrà verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'infortunio fosse o meno in stretto collegamento con quella lavorativa.

A tal fine, l'eventuale presenza, all'interno dell'accordo individuale, di riferimenti spazio-temporali per lo svolgimento della prestazione potrà facilitare il compito dell'Istituto (circolare Inail 48/2017). Ma la loro assenza, del tutto lecita e coerente con la natura del lavoro agile, non potrà certo pregiudicare l'indennizzabilità dell'infortunio.

news e approfondimenti

DL SOSTEGNI-BIS, SANIFICAZIONE DEGLI AMBIENTI DI LAVORO E ACQUISTO DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE

Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Sicurezza24", 27 maggio 2021

Art. 32 del D.L. 25 maggio 2021, n. 73

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021 è stato pubblicato il decreto legge 25 maggio 2021, n. 73 recante "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali", c.d. Decreto "Sostegni-bis" in vigore dal 26 maggio. Il decreto interviene con uno stanziamento di circa 40 miliardi di euro, a valere sullo scostamento di bilancio già autorizzato dal Parlamento, al fine di potenziare ed estendere gli strumenti di contrasto alla diffusione del contagio e di contenere l'impatto sociale ed economico delle misure di prevenzione che sono state adottate.

Di fronte all'attuale situazione nazionale che ha comportato l'introduzione di provvedimenti di sanità pubblica (tra cui le misure di riduzione dei contatti, la limitazione della circolazione delle persone e di allontanamento dalla propria residenza, domicilio) necessari per prevenire, impedire e ritardare la diffusione dell'epidemia da Covid-19, il decreto in esame ha introdotto ulteriori ed importanti interventi sul tema della sanificazione degli ambienti di lavoro e l'acquisto di dispositivi di protezione individuale i quali assumono una rilevante importanza nella protezione, tutela e prevenzione della salute dei cittadini e dei lavoratori.

In particolare, l'articolo 32 del decreto legge 25 maggio 2021, n. 73 riconosce ai soggetti esercenti attività d'impresa, arti e professioni, enti non commerciali compresi gli enti del terzo settore ed enti religiosi civilmente riconosciuti, nonché alle strutture extralberghiere a carattere non imprenditoriale a condizione che siano in possesso del proprio codice identificativo, un credito d'imposta in misura pari al 30% delle spese sostenute nei mesi di giugno, luglio ed agosto 2021 per la sanificazione degli ambienti e strumenti utilizzati, nonché per l'acquisto dei dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti, comprese le spese per la somministrazione dei tamponi. Il credito

d'imposta spetta fino ad un massimo di 60.000 euro per ciascun beneficiario nel limite complessivo di 200.000 di euro per l'anno 2021.

Tra le spese ammissibili al credito d'imposta rientrano quelle relative a:

- sanificazione degli ambienti e strumenti per l'esercizio dell'attività lavorativa;
 - somministrazione dei tamponi a coloro che prestano la propria opera nell'ambito delle attività lavorative;
 - acquisto di dispositivi di protezione individuale (mascherine, guanti, visiere, tute, etc.);
 - acquisto di prodotti detergenti e disinfettanti;
 - acquisto di dispositivi di sicurezza (termoscanner, tappeti e vaschette decontaminanti e igienizzanti etc.), incluse le eventuali spese di installazione;
 - acquisto di dispositivi volti a garantire la distanza di sicurezza interpersonale quali barriere e pannelli protettivi, incluse le eventuali spese di installazione.
- Il credito è utilizzabile nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo nel quale è stata sostenuta la spesa ovvero in compensazione.

Il credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi e del valore della produzione ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive e non rileva ai fini del rapporto di cui agli artt. 61 e 109 del T.U. delle imposte sui redditi.

Con successivo provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate saranno stabiliti criteri e modalità per l'applicazione e fruizione del suddetto credito d'imposta.

In relazione all'ambito oggettivo dell'intervento agevolativo si evidenziano, in seguito, alcune definizioni utili ad una migliore comprensione delle misure introdotte:

Pulizia: insieme di operazioni che occorre praticare per rimuovere lo "sporco visibile" di qualsiasi natura (polvere, grasso, liquidi, materiale organico...) da qualsiasi tipo di ambiente, superficie, macchinario ecc. La pulizia si ottiene con la rimozione manuale o meccanica dello sporco anche – eventualmente – con acqua e/o sostanze detergenti (detersione). La pulizia è un'operazione preliminare e si perfeziona ed è indispensabile ai fini delle successive fasi di sanificazione e disinfezione.

Sanificazione: è un intervento mirato ad eliminare alla base qualsiasi batterio ed agente contaminante che con le comuni pulizie non si riescono a

rimuovere. La sanificazione si attua - avvalendosi di prodotti chimici detergenti (detersione) - per riportare il carico microbico entro standard di igiene accettabili ed ottimali che dipendono dalla destinazione d'uso degli ambienti interessati. La sanificazione deve comunque essere preceduta dalla pulizia.

Disinfezione: consiste nell'applicazione di agenti disinfettanti, quasi sempre di natura chimica o fisica (calore), che sono in grado di ridurre, tramite la distruzione o l'inattivazione, il carico microbiologico presente su oggetti e superfici da trattare. La disinfezione deve essere preceduta dalla pulizia per evitare che residui di sporco possano comprometterne l'efficacia. La disinfezione consente di distruggere i microrganismi patogeni.

Gli interventi agevolabili a questo riguardo sono:

- la sanificazione degli ambienti nei quali è esercitata l'attività lavorativa e istituzionale e degli strumenti utilizzati nell'ambito di tali attività;
- l'acquisto di dispositivi di protezione individuale, quali mascherine, guanti, visiere e occhiali protettivi, tute di protezione e calzari, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea;
- l'acquisto di prodotti detergenti e disinfettanti;
- l'acquisto di dispositivi di sicurezza diversi da quelli di cui alla lettera b), quali termometri, termoscanner, tappeti e vaschette decontaminanti e igienizzanti, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea, ivi incluse le eventuali spese di installazione;
- l'acquisto di dispositivi atti a garantire la distanza di sicurezza interpersonale, quali barriere e pannelli protettivi, ivi incluse le eventuali spese di installazione.
- la somministrazione di tamponi a coloro che prestano la propria opera nell'ambito delle attività lavorative e istituzionali.

Con riferimento all'ambito soggettivo di applicazione dell'intervento si evidenzia che l'articolo in esame trova applicazione nei riguardi di «soggetti esercenti attività d'impresa, arti e professioni, [...] enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, nonché alle strutture ricettive extra-alberghiere a carattere non imprenditoriale».

L'ambito soggettivo, pertanto, è circoscritto ai seguenti soggetti:

- imprenditori individuali e società in nome collettivo e in accomandita semplice che producono reddito d'impresa indipendentemente dal regime contabile adottato;
- enti e società indicati nell'articolo 73, comma 1, lettere a) e b), del TUIR;
- stabili organizzazioni di soggetti non residenti di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 73 del TUIR;
- persone fisiche e associazioni di cui all'articolo 5, comma 3, lettera c), del TUIR che esercitano arti e professioni, producendo reddito di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 53 del TUIR.
- enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo settore;
- enti religiosi civilmente riconosciuti.
- strutture ricettive extra-alberghiere a carattere non imprenditoriale in possesso del codice identificativo di cui all'articolo 13-quater, comma 4, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

La norma non prevede alcuna distinzione in ordine al regime fiscale adottabile dai soggetti beneficiari, pertanto rientrano nell'ambito soggettivo:

- i soggetti in regime forfetario di cui all'articolo 1, commi 54 e seguenti della legge n. 190 del 2014;
- i soggetti in regime di vantaggio di cui all'articolo 27, commi 1 e 2 del decreto legge n. 98 del 6 luglio 2011;
- gli imprenditori e le imprese agricole, sia quelle che determinano per regime naturale il reddito su base catastale, sia quelle che producono reddito d'impresa.

Non sono inclusi tra i soggetti che possono fruire del credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto di dispositivi di protezione, coloro che svolgono attività commerciali non esercitate abitualmente o attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente, producendo conseguentemente redditi diversi, ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettere i) e l), del TUIR.

Per quanto concerne gli «enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti», in assenza di una espressa limitazione della concessione dell'agevolazione in esame alla sola attività commerciale, considerata altresì l'inclusione degli enti non commerciali, degli enti del terzo settore e degli enti religiosi civilmente riconosciuti tra i soggetti beneficiari nella norma in commento, si ritiene che la volontà del legislatore sia quella di incentivare e supportare tutti i soggetti beneficiari citati, a

prescindere dalla tipologia di attività svolta, nell'adozione di misure dirette a contenere e contrastare la diffusione del virus Covid-19.

Spese per attività di sanificazione degli ambienti e degli strumenti

Con riferimento alle attività di "sanificazione", in considerazione della ratio legis del credito d'imposta, deve trattarsi di attività finalizzate ad eliminare o ridurre a quantità non significative la presenza del virus che ha determinato l'emergenza epidemiologica COVID-19. Tale condizione risulta soddisfatta qualora sia presente apposita certificazione redatta da operatori professionisti sulla base dei Protocolli di regolamentazione vigenti.

Fermo restando quanto appena rappresentato, con riferimento alle spese di sanificazione degli ambienti nei quali è esercitata l'attività lavorativa (in concreto) e istituzionale (ad esempio, sala d'attesa, sala riunioni, sala di rappresentanza), nonché alle spese di sanificazione degli strumenti utilizzati nell'ambito di tali attività, considerato che la norma non fa riferimento in modo specifico all'"acquisto" (e, quindi, a modalità di approvvigionamento del bene o del servizio da economie terze), l'attività di sanificazione, in presenza di specifiche competenze già ordinariamente riconosciute, può essere svolta anche in economia dal soggetto beneficiario, avvalendosi di propri dipendenti o collaboratori, sempre che rispetti le indicazioni contenute nei Protocolli di regolamentazione vigenti, come attestato da documentazione interna.

In questo caso, l'ammontare della spesa agevolabile può essere determinata, ad esempio, moltiplicando il costo orario del lavoro del soggetto impegnato a tale attività per le ore effettivamente impiegate nella medesima (documentata mediante fogli di lavoro interni all'azienda). Possono essere aggiunte, ai fini del credito in esame anche le spese sostenute per i prodotti disinfettanti impiegati. Resta fermo che l'ammontare delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti così determinato, in ogni caso, dovrà essere congruo rispetto al valore di mercato per interventi simili.

Sempre con riferimento a questa tipologia di spese per la sanificazione oggetto di agevolazione, le stesse possono riguardare anche strumenti già in dotazione del soggetto beneficiario. L'agevolazione in commento, infatti, riguarda la sanificazione degli strumenti stessi (nuovi o già in uso), non il loro acquisto.

Spese per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti

Per quanto concerne le spese per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti si rammenta che i dispositivi individuali agevolati sono rappresentati da

mascherine chirurgiche, Ffp2 e Ffp3, guanti, visiere di protezione, occhiali protettivi, tute di protezione, calzari. Inoltre, per quanto concerne i dispositivi di protezione individuale, per i quali la norma richiede la conformità ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea, si ritiene che solo in presenza di tale documentazione le relative spese sono considerate ammissibili ai fini del credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto di dispositivi di protezione. Ai fini delle attività di controllo, pertanto, sarà necessario che i fruitori conservino la documentazione attestante la conformità alla normativa europea.

news e approfondimenti

IL RUOLO DEL DATORE DI LAVORO E DEL MEDICO COMPETENTE IN REGIME DI PANDEMIA DA COVID-19

Flavia Terenzi e Serena Gianvecchio, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Norme & Tributi Plus Diritto", 25 maggio 2021

Dall'inizio della pandemia da Covid-19 il Garante per la protezione dei dati personali ("Garante Privacy"), pur riconoscendo l'interesse preminente alla tutela della salute, è intervenuto a garanzia della protezione dei dati personali.

In un contesto del tutto emergenziale, il Garante Privacy ha introdotto un regime eccezionale e derogatorio volto ad attribuire al datore di lavoro un certo margine di elasticità per il trattamento dei dati – anche particolari – dei lavoratori (es. dati contenuti all'interno di autodichiarazioni circa contatti stretti con positivi o soggiorni in Paesi vietati dall'OMS negli ultimi 14 giorni, dati sulla temperatura corporea pur senza annotazione del dato relativo alla salute).

Tuttavia, il Garante Privacy è sempre intervenuto sottolineando il ruolo del Medico Competente, già centrale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e ancora di più chiave nel contesto emergenziale.

Fermo quanto indicato nelle FAQ del febbraio 2021, visto il Protocollo per il piano di vaccinazione del 6 aprile u.s. e le annesse Indicazioni ad interim dell'INAIL, il Garante Privacy ha adottato il provvedimento n. 198 del 13 maggio u.s.: anche in quest'ultimo provvedimento, il protagonista si conferma il Medico Competente.

Il Medico Competente rimane l'unico soggetto legittimato al trattamento dei dati. Il datore di lavoro non può raccogliere presso gli interessati, ovvero per il tramite di terzi, informazioni relative all'adesione alla campagna di vaccinazione, alla somministrazione del vaccino o altri dati relativi alla salute del lavoratore. Il datore di lavoro può soltanto conoscere il numero complessivo dei vaccini necessari e fornire al professionista sanitario indicazioni e criteri in ordine alle modalità di programmazione delle sedute vaccinali.

Il datore di lavoro ha il compito, però, di promuovere l'iniziativa della vaccinazione presso i luoghi di lavoro fornendo, in particolare, ai lavoratori le indicazioni utili relative al servizio di vaccinazione in azienda, anche con il

supporto del Medico Competente, ad esempio, rendendo disponibile, anche sulla rete intranet, documenti esplicativi.

Il trattamento dei dati relativi alle vaccinazioni è necessario per finalità di medicina preventiva e di medicina del lavoro. Per effettuare tali operazioni di dati personali, il medico competente deve:

- istituire un registro dei trattamenti (art. 30 del GDPR);
- rendere l'informatica agli interessati (art. 14 del GDPR);
- implementare le misure di sicurezza (artt. 32-34 del GDPR).

Il Medico Competente non deve nominare un Responsabile della protezione dei dati (artt. 37-39 del GDPR). Il Medico Competente può avvalersi del supporto, anche economico, del datore di lavoro.

Nel rispetto del principio di responsabilizzazione, deve essere garantita la limitazione degli accessi e l'indisponibilità dei dati da parte del datore di lavoro, anche mediante ricorso alla cifratura degli stessi dati. Dovrà essere regolamentato, limitatamente a tali profili, il rapporto tra le parti ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

news e approfondimenti

Vaccinazioni in azienda: l'INAIL pubblica il nuovo documento tecnico-operativo

Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Sicurezza24", 24 maggio 2021

A distanza di circa un mese dalla firma dell'importante "Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro" sono molte le criticità che sono state sollevate per quanto riguarda, soprattutto, le ricadute applicative di tale Protocollo sulle aziende.

Infatti, se risulta abbastanza chiaro l'approccio di base seguito dalle parti sociali, incentrato sulla stretta collaborazione con le aziende sanitarie locali e la facoltatività per i datori di lavoro e i lavoratori di aderire o meno alla campagna, proprio sul piano operativo sono emersi non pochi dubbi su diversi fronti come, ad esempio, quelli legati alla conservazione e la somministrazione dei vaccini.

Ecco, quindi, che l'INAIL con il comunicato 15 maggio 2021, ha reso noto la pubblicazione sul proprio sito del "Documento tecnico operativo per l'avvio delle vaccinazioni in attuazione delle indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-SARS-COV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome l'8 aprile 2021" del 12 maggio 2021.

Il nuovo DTO è il frutto della collaborazione tra INAIL, Ministeri del Lavoro e della Salute, Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e la struttura di supporto alle attività del commissario straordinario per l'emergenza; l'obiettivo è fornire ".....indicazioni operative per la somministrazione dei vaccini anti-Covid in azienda, utili anche a sciogliere alcuni dubbi emersi nelle ultime settimane".

Presentazione dei piani aziendali

In particolare, nel Comunicato l'Istituto assicuratore nel passare i rassegna i principali contenuti del DTO, sottolinea in primo luogo che tale documento ribadisce che la vaccinazione anti-Covid in azienda rappresenta un'iniziativa di sanità pubblica, la cui responsabilità generale e la supervisione rimane in capo al Servizio sanitario regionale, e che l'intera campagna vaccinale viene attuata secondo principi di priorità finalizzati alla tutela delle persone più vulnerabili al virus per età e/o stato di salute o per rischio di esposizione al contagio.

Accanto a ciò viene anche fatto presente che, compatibilmente con la disponibilità di vaccini, la somministrazione nei luoghi di lavoro può iniziare in concomitanza con l'avvio della vaccinazione degli under 60.

Alla base naturalmente spetterà ai datori di lavoro decidere se aderire o meno e in tal caso i piani aziendali dovranno essere inviati alle aziende sanitarie di riferimento, in coerenza con le indicazioni ad interim approvate lo scorso 8 aprile dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome.

Criteri di valutazione della priorità dei piani

Nel Comunicato viene fatto presente, inoltre, che sulla base dei quesiti posti delle Regioni sono stati elaborati criteri quantitativi e qualitativi, che permetteranno loro di valutare le priorità per i piani aziendali sulla base della disponibilità dei vaccini.

In particolare, il criterio quantitativo, privilegiando la capacità di vaccinare numeri consistenti di lavoratori, sia nell'ottica dell'efficienza e velocizzazione della campagna vaccinale sia in quella della solidarietà, secondo il DTO consentirà l'accesso alla vaccinazione a lavoratori di aziende differenti operanti nel medesimo sito produttivo o nello stesso territorio.

Tale criterio tende a facilitare l'accesso di piccole aziende, anche con differenti profili di rischiosità, che più difficilmente potrebbero organizzare punti vaccinali autonomi, semplificando inoltre l'organizzazione della campagna.

Classificazione delle attività e livello di rischio

Inoltre, il nuovo DTO fornisce anche alcuni criteri qualitativi utili a definire le priorità, nel rispetto del principio di tutela dei lavoratori a maggior rischio di contagio da Sars-CoV-2; più precisamente, i diversi settori di attività sono suddivisi in tre macro-gruppi sulla base della classificazione del rischio, secondo i parametri di esposizione, prossimità e aggregazione contenuti nel Documento tecnico dell'INAIL approvato dal Comitato tecnico scientifico il 9 aprile 2020, insieme ai dati delle denunce di infortunio da Covid-19 analizzati per incidenza nei diversi settori produttivi.

Nella sostanza si tratta di tre tabelle, articolate in ordine alfanumerico per codice Ateco, dove le attività sono distinte per livello di priorità (1,2,3) e sono evidenziati alcuni settori già vaccinati o in corso di vaccinazione, come quelli degli operatori sanitari, dell'istruzione, delle forze dell'ordine e della difesa.

Ma le Regioni, comunque, potranno muoversi autonomamente e valutare ulteriormente i piani anche sulla base del contesto produttivo territoriale e dell'analisi epidemiologica dei focolai osservati a partire dall'inizio della pandemia.

Appare interessante osservare che nel Comunicato viene anche precisato che nei 27 settori considerati più a rischio sono impiegati oltre 11 milioni e mezzo di lavoratori; quelli già vaccinati, in parte o totalmente, sono circa 4,7 milioni, mentre più di 6,8 milioni devono ancora essere immunizzati.

Circa due milioni sono impiegati nel commercio al dettaglio, un settore con rischio prioritario soprattutto nell'ambito alimentare e nei centri commerciali; poco meno di 1,2 milioni lavorano nei servizi di ristorazione, più di 600mila nel trasporto (terrestre, marittimo e aereo), 460mila nei servizi per edifici e paesaggi, settore eterogeneo in parte già vaccinato per l'attività prestata in ambito sanitario e nelle Rsa, e altrettanti nelle industrie alimentari.

Modulistica e presentazione aggregata

Infine, nel Comunicato l'INAIL precisa anche che nel DTO è riprodotto anche il modulo che deve essere utilizzato per la presentazione del piano di vaccinazione aziendale, al quale possono aderire più imprese.

Infatti, come previsto dal già citato Protocollo "vaccinazioni" dello 6 aprile 2021, i datori di lavoro possono aderire alla campagna vaccinale singolarmente o in forma aggregata e indipendentemente dal numero di lavoratori occupati.

In alternativa alla modalità della vaccinazione diretta, è prevista inoltre la possibilità di stipulare, anche tramite le associazioni di categoria di riferimento o nell'ambito della bilateralità, specifiche convenzioni con strutture sanitarie private in possesso dei requisiti per la vaccinazione.

Ma, sottolinea ancora l'Istituto assicuratore, in entrambi i casi i costi sono a carico delle aziende, fatta eccezione per la fornitura dei vaccini, dei dispositivi per la loro somministrazione (siringhe/aghi) e degli strumenti formativi e per la registrazione delle vaccinazioni, che è assicurata dal Servizio sanitario regionale.

Anche questo è un dettaglio certamente non trascurabile che dovrà essere attentamente valutato dai datori di lavoro, così come le problematiche organizzative legate, ad esempio, alla disponibilità di personale idoneo e l'avvio verso il periodo estivo con il conseguente periodo di ferie che potrebbe complicare non poco la gestione delle vaccinazioni.

news e approfondimenti

DANNO BIOLOGICO, IMPORTI RIVALUTATI DELLO 0,5% DAL 1° LUGLIO 2020

Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 19 maggio 2021

La rivalutazione annuale degli importi del danno biologico dal 1° luglio 2020 è pari allo 0,5 per cento. Lo ricorda l'Inail nella circolare 14 del 18 maggio.

Il danno biologico consiste nella lesione della integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico legale e risarcibile indipendentemente dalla incidenza sulla capacità di produzione del reddito del danneggiato. La menomazione può essere indennizzata dall'Inail con una rendita ovvero con un capitale. Nel primo caso siamo in presenza di una prestazione economica, non soggetta a imposizione, riconosciuta per gli infortuni e le malattie professionali per i quali sia stato accertato un grado di menomazione compreso tra il 16 e il 100 per cento. La rendita si calcola sommando alla quota base una ulteriore quota erogata in relazione al grado della menomazione, alla retribuzione, alla categoria di attività lavorativa dell'assicurato e alla sua ricollocabilità. Può essere soggetta a revisioni (conferma, aumento o diminuzione del grado di menomazione dell'integrità psico-fisica) entro i termini massimi previsti dalla legge (10 anni per la rendita da infortunio e 15 anni per la rendita da malattia professionale).

L'indennizzo in capitale, invece, consiste in una erogazione, non soggetta a tassazione, variabile in relazione all'età, al genere e ai gradi di menomazione (compresi tra il 6 e il 15%) e viene corrisposta in unica soluzione.

La legge di Stabilità per il 2016 (legge 208/2015) ha disposto, con effetto dall'anno 2016 e a decorrere dal 1° luglio di ciascun anno, la rivalutazione degli importi del danno biologico con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, su proposta del presidente dell'Inail. Il decreto ministeriale 60 del 25 marzo 2021, su proposta del consiglio di amministrazione dell'Inail, ha disposto la rivalutazione degli importi con decorrenza 1° luglio 2020. La rivalutazione riguarda i ratei di rendita maturati e gli indennizzi in capitale liquidati dal 1° luglio 2020. L'incremento si applica agli importi relativi alla quota che ristora il danno biologico in aggiunta alla precedente rivalutazione relativa al 2019. Gli importi così rivalutati saranno corrisposti con il rateo di rendita del mese di luglio 2021.

L'incremento degli indennizzi di capitale si applica agli importi erogati a seguito di provvedimenti emanati dal 1° luglio 2020 (il valore capitale corrisposto è riferito alla tabella del danno biologico in relazione alla data dell'evento lesivo). Il pagamento è effettuato d'ufficio (quindi non necessitano domande da parte degli interessati), unitamente alla comunicazione del provvedimento di liquidazione.

news e approfondimenti

IN CASA POTENZIALE STRESS LAVORO - CORRELATO

Pasquale Dui, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 17 maggio 2021

Stress come fattore di rischio della salute e sicurezza sul lavoro. Le regole in tema di sicurezza e salute dei lavoratori, nella modalità emergenziale del lavoro agile, prevedono una semplificazione degli oneri a carico del datore di lavoro che, segnatamente, adempie i propri obblighi attraverso una diffusione, anche telematica, di informativa sui rischi di lavoro, con il supporto Inail, secondo la decretazione ben nota, a partire dal Dpcm 8 marzo 2020, e successive modifiche. Questi obblighi sono quelli normalmente derivanti dal Testo unico della sicurezza, il Dlgs 81/2008 (articolo 28, temporaneamente "sospeso" nella sua portata dai protocolli sanitari emergenziali, con le sue regole connesse di contenuto del Dvr, esteso ai rischi per l'esposizione a "stress lavoro-correlato": segnatamente, comma 1). Esaminate le diverse tipologie di rischi riscontrabili nell'attività in smart working viene rilevato, dai primi studi di approfondimento, che esistono potenziali pericoli presenti nelle abitazioni, che hanno tutte le caratteristiche per poter definire l'ambiente domestico una situazione di potenziale stress lavoro-correlato, soprattutto per la valutazione dei rischi da fare, da parte della singola persona, rispetto alle attività lavorative da svolgere.

I fattori generali di rischio stress che devono essere valutati si riferiscono, innanzitutto, al cosiddetto "contesto lavorativo": la cultura organizzativa; il ruolo del lavoratore nell'organizzazione; lo sviluppo di carriera; l'equilibrio tra autonomia decisionale ed esercizio del controllo; le relazioni interpersonali sul lavoro; l'interfaccia famiglia/lavoro. Dal diverso punto di vista dei "contenuti lavorativi" che devono invece essere valutati si rinvergono: l'ambiente di lavoro e le attrezzature; la pianificazione dei compiti; il carico di lavoro e i relativi ritmi, l'orario di lavoro.

Questi aspetti, nel loro insieme, possono comportare l'aumento dello stress lavoro-correlato e di particolari patologie ad esso connesse, non potendosi certo mettere in discussione la circostanza per cui l'attuale situazione emergenziale Covid 19 abbia tutte le caratteristiche per potersi definire una situazione di stress, considerando che, a fini di tutela minimale, il lavoro svolto esclusivamente da casa deve essere riorganizzato su misura da parte della singola persona, nei termini reali di una auto organizzazione e gestione della

salute e della sicurezza sul lavoro, in cui è probabile che prevalgano reazioni psicologiche da fattori stressogeni.

news e approfondimenti

INFORTUNI SUL LAVORO, ORLANDO ANNUNCIA 2.100 NUOVI ISPETTORI

Giorgio Pogliotti, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 12 maggio 2021

Sono in arrivo circa 2.100 ispettori del lavoro - tra i posti previsti nei concorsi già banditi nel 2019 ma bloccati dall'emergenza Covid e gli organici previsti dal Pnrr -, in aggiunta agli attuali 4.500, per potenziare i controlli nelle aziende e garantire il rispetto delle norme sulla sicurezza.

Lo ha annunciato il ministro del Lavoro, Andrea Orlando, in videocollegamento ieri mattina insieme al ministro della Salute, Roberto Speranza con i leader di Cgil, Cisl e Uil che hanno lanciato l'allarme su «un'emergenza nazionale» dopo gli ultimi drammatici incidenti mortali sul lavoro, tra cui emblematico è il caso di Luana D'Orazio, la giovane di 22 anni morta schiacciata da un macchinario tessile lo scorso 3 maggio. Il ministro Orlando intende intervenire sui vertici dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ha spiegato ai sindacati di aver chiesto al Csm di disporre la messa in fuori ruolo di Bruno Giordano, magistrato del massimario della Cassazione, che vuole nominare capo dell'Inl.

Tra le criticità del sistema di controlli, Orlando ha indicato la fragilità degli organismi preposti alle politiche di programmazione e coordinamento, sia a livello nazionale che a livello decentrato. L'impegno del ministro è di rafforzare la cabina di regia prevista dal Testo unico «entrata in azione a corrente alternata in base a fatti di cronaca», e di «effettuare una ricognizione sugli organici delle Asl» preposti ai controlli che «hanno subito con il tempo un forte assottigliamento».

Sul fronte sindacale il segretario generale della Cgil Maurizio Landini ha proposto la definizione di un «accordo per la sicurezza» tra governo e parti sociali, che poggia sulle assunzioni mirate nei servizi pubblici per garantire più prevenzione, ispezioni e controlli, condizionando le risorse del Pnrr destinate alle imprese e alle aziende al rispetto dei contratti e di tutte le norme su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, fino ad arrivare ad una vera e propria patente a punti. Bisogna fermare questa strage silenziosa che ogni anno porta via più di 1.200 persone -. ha aggiunto il numero uno della Cisl, Luigi Sbarra-. Solo nei primi tre mesi dell'anno parliamo di circa 200 morti per incidenti sul lavoro. Una cifra inaccettabile per un Paese civile. Dobbiamo fare una vasta e capillare campagna di sensibilizzazione nazionale, utilizzando tutti gli strumenti pubblici

di informazione, richiamando le imprese ad una forte assunzione di responsabilità e le istituzioni ad un forte coordinamento». Ha definito «interlocutorio» l'incontro il leader della Uil, Pierapaolo Bombardieri, «dunque restiamo in attesa di risposte dal Governo. È necessaria una cabina di regia coordinata dalla presidenza del Consiglio».

news e approfondimenti

COVID, IL SÌ AL VACCINO IN AZIENDA VALE PER TUTTI I RAPPORTI DI LAVORO

Roberta Di Vieto, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Lavoro", 10 maggio 2021

La vaccinazione anti-Covid nelle aziende potrà coinvolgere non solo i lavoratori subordinati, ma anche coloro che, a vario titolo, collaborano nell'interesse dell'impresa, come i lavoratori somministrati, in appalto, gli autonomi, a prescindere dalla loro età. È quanto si desume dal Protocollo nazionale siglato il 6 aprile dalle parti sociali per l'attivazione dei piani straordinari di vaccinazione nei luoghi di lavoro, caldeggiato dal Ministro del Lavoro, Andrea Orlando, e da quello della Sanità, Roberto Speranza. Suscita sempre maggiore interesse la possibilità, per i datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, di collaborare con il servizio sanitario nazionale per la vaccinazione dei propri lavoratori.

Sarà possibile partire con la vaccinazione di tutti i lavoratori direttamente sul luogo di lavoro o in strutture sanitarie private, previa stipula di convenzioni ad hoc.

I requisiti generali

In virtù del Protocollo, ciascun datore di lavoro, anche in forma aggregata, potrà elaborare piani vaccinali da attuare all'interno della propria azienda, destinati ai dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, rispettando le indicazioni contenute nelle Indicazioni» ad interim per la vaccinazione anti-Sars-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro» allegate al Protocollo. Tra i vari requisiti preliminari e imprescindibili per la realizzazione dei punti vaccinali, ci sono la disponibilità dei vaccini, la disponibilità dell'azienda, la presenza/disponibilità del medico competente o di personale sanitario adeguatamente formato, la sussistenza delle condizioni di sicurezza per la somministrazione dei vaccini, l'adesione volontaria e informata da parte dei lavoratori, ma anche la tutela della privacy e la prevenzione di ogni forma di discriminazione fra lavoratori.

I requisiti strutturali

Per l'adesione alla campagna vaccinale è necessario che il datore di lavoro sia anche in possesso di una serie di requisiti di natura strutturale, tecnologica e organizzativa ritenuti indispensabili per l'avvio del punto vaccinale aziendale. Il datore di lavoro dovrà essere dotato di una popolazione lavorativa sufficientemente numerosa, avere una sede nel territorio dell'azienda sanitaria

fornitrice dei vaccini, disporre di una struttura organizzativa e di risorse strumentali e di personale adeguate al volume di attività previsto, avere una dotazione informatica idonea a garantire la corretta e tempestiva registrazione delle vaccinazioni e ambienti idonei per l'attività, commisurati al volume delle vaccinazioni da eseguire.

Per favorire anche i datori di lavoro con poche lavoratrici e lavoratori, sono anche possibili modalità organizzative promosse da Associazioni di categoria o nell'ambito della bilateralità, destinate a coinvolgere lavoratrici e lavoratori di più imprese.

La vaccinazione in azienda deve, inoltre, prevedere la presenza di materiali, attrezzature e farmaci atti a garantire una vaccinazione in condizioni di assoluta sicurezza, con oneri a integrale carico del datore di lavoro, a eccezione dei costi dei vaccini e dei presidi medici necessari per la somministrazione, che restano invece a carico del servizio sanitario regionale. Ad ogni modo, dovrà sempre essere l'azienda sanitaria a valutare l'idoneità o meno degli ambienti di lavoro in cui avverranno le vaccinazioni. Nel protocollo viene, infatti, chiarito che la vaccinazione nei luoghi di lavoro »rappresenta un'iniziativa di sanità pubblica, finalizzata alla tutela della salute della collettività e non attiene strettamente alla prevenzione nei luoghi di lavoro. Pertanto, la responsabilità generale e la supervisione dell'intero processo rimane in capo al Servizio sanitario regionale, per il tramite dell'Azienda sanitaria di riferimento», che verificherà, a tal fine, l'idoneità del punto vaccinale anche attraverso un sopralluogo.

I piani vaccinali predisposti dalle aziende dovranno, infine, essere proposti all'azienda sanitaria competente, che in base alla disponibilità di vaccini a livello regionale e alla regolarità del piano vaccinale presentato dal datore di lavoro, procederà all'autorizzazione.

I vincoli da rispettare

I vincoli da rispettare per la vaccinazione nelle aziende

VACCINAZIONE DIRETTA

Gli step

- 1** **Elaborazione di un piano vper per la vaccinazione in azienda**
L'azienda deve avere:
 - una popolazione lavorativa sufficientemente numerosa
 - sede nel territorio dell'Asl che fornisce i vaccini
 - una struttura organizzativa e risorse strumentali adeguate
 - una dotazione informatica che consenta la registrazione dei vaccini
 - ambienti idonei alla somministrazione dei vaccini
- 2** **Informare i dipendenti e raccogliere la loro adesione alla campagna vaccinale**
- 3** **Inviare all'ASL una comunicazione di adesione**
- 4** **In caso di approvazione del piano, ritirare e conservare i vaccini (a cura del medico competente)**
- 5** **Organizzazione della seduta vaccinale**
È necessario:
 - Registrare la vaccinazione
 - Osservare il lavoratore dopo la vaccinazione per almeno 15 minuti
 - Indirizzare all'Asl eventuali soggetti a rischio
 - Programmare la seconda dose (ove necessaria)

Tempo La vaccinazione va eseguita in orario di lavoro

Costi Tutti gli oneri sono a carico dell'azienda, eccetto il costo dei vaccini e dei dispositivi per la somministrazione (aghi e siringhe)

MODALITÀ ALTERNATIVE

	Convenzioni con strutture sanitarie private	Ricorso a strutture sanitarie dell'INAIL
Somministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • I vaccini sono forniti dai Servizi sanitari regionali • La struttura sanitaria provvede alla somministrazione e alla registrazione dei vaccini 	<ul style="list-style-type: none"> • I vaccini sono forniti dai Servizi sanitari regionali • La struttura sanitaria provvede alla somministrazione e alla registrazione dei vaccini
Costi	Gli oneri sono a carico dell'azienda	Gli oneri sono a carico dell'INAIL

sentenze

PREPOSTO PER LA SICUREZZA, IL RUOLO DI GESTORE DEL RISCHIO NE ACCRESCE LE RESPONSABILITA'

Mario Gallo, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Guida al Lavoro", 4 giugno 2021 - n.24 pag. 56-59

Nel complesso mosaico che compone la disciplina sulla salute e la sicurezza sul lavoro la *vigilanza interna* sui luoghi di lavoro, finalizzata alla verifica del rispetto da parte dei lavoratori delle norme e delle disposizioni aziendali in materia, rappresenta oggi più che mai uno dei tasselli fondamentali della nuova sicurezza partecipata e organizzata. Sotto tale profilo è innegabile che il D.Lgs. n. 81/2008, ha determinato un notevole salto qualitativo del modello prevenzionale cooperativo proprio su questo fronte, esaltando il concetto di vigilanza attiva sui lavoratori quale uno dei baluardi fondamentali per assicurare l'effettività delle tutele della salute e della sicurezza sul lavoro previste dagli art. 32 e 41, c. 2, Cost.

La centralità del preposto nella tutela della sicurezza dei lavoratori

Non c'è dubbio che il perno di questo rinnovato regime è la figura del preposto, ossia la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (art. 2, c.1, lett. e, D.Lgs. n.81/2008).

La centralità di tale figura si rilevava, in effetti, anche precedentemente nella normativa contenuta negli abrogati D.P.R. n. 547/1955 e nel D.Lgs. n.626/1994, anche se il suo ruolo di vigilanza non era posto in termini così *attivi* come previsto attualmente dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008; quindi il preposto occupa una delicata *posizione di garanzia* con una responsabilità in caso d'infortunio che può essere addirittura esclusiva e imputabile a più soggetti che sovrintendono il lavoro altrui ai diversi livelli della catena operativa (c.d. "multi preposti").

Si tratta, quindi, della figura della prevenzione che oggi più che mai ha assunto un ruolo strategico in ambito antinfortunistico, come si rileva anche sul piano giurisprudenziale; basti pensare, infatti, che dopo il significativo ampliamento degli obblighi di sovrintendimento e di *vigilanza* posti a suo carico dal citato dell'art. 19 D.Lgs. n. 81/2008, sono notevolmente aumentati i casi finiti al

vaglio della S.C. di Cassazione penale, che riguardano condotte tenute da capi reparto, capi cantiere, capi squadra, etc. che, anche di fatto, hanno assunto appunto la qualità di preposto per la sicurezza.

Per altro questo nutrito filone giurisprudenziale si è ulteriormente ampliato grazie a due interessanti recenti sentenze della S.C. di Cassazione, Sez. IV pen. del 15 febbraio 2021, n. 5796 e del 3 maggio 2021, n. 16690, che hanno messo ulteriormente a fuoco due profili importanti, riguardanti rispettivamente il riconoscimento al preposto di un preciso ruolo di gestore del rischio e l'attribuzione allo stesso di una responsabilità in caso di difetto nell'impartire gli ordini ai lavoratori.

Come vedremo le due sentenze si collocano, in effetti, lungo una stessa linea interpretativa, con alcuni elementi non solo confermativi del ruolo del preposto ma anche innovativi, che meritano un approfondimento congiunto.

Le prassi di lavoro scorrette tollerate

Per quanto riguarda il primo profilo occorre premettere che la vicenda processuale affrontata dalla S.C. di Cassazione nella sentenza n. 5796/2021, riguarda il caso di un'azienda in cui un operaio ha riportato delle lesioni durante l'utilizzo di una macchina segaossi; dalle indagini è emerso, in particolare, che l'infortunio sul lavoro è stato causato dalla disabilitazione della protezione di sicurezza dell'attrezzatura, fenomeno questo tristemente noto.

Il Tribunale di Bologna condannava, quindi, il preposto in relazione al reato di *lesioni colpose*, di cui all'art. 590, comma 2, c.p. e alla relativa contravvenzione alle norme antinfortunistiche del D.Lgs. n. 81/2008; successivamente la Corte di Appello di Bologna nel 2019 operava una parziale riforma dell'impugnata sentenza, dichiarando di non doversi procedere nei confronti dell'appellante in ordine alla contravvenzione a lui ascritta, perché estinta per sopravvenuta prescrizione, e confermava nel resto.

Il preposto ha, così, presentato ricorso per cassazione, censurando l'operato dei giudici di merito sotto diversi profili; in particolare, il ricorrente ha lamentato la violazione di legge e vizi motivazionali in relazione agli artt. 590, commi 1, 2 e 3, c.p. e 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008, facendo presente, tra l'altro, che le argomentazioni della Corte di Appello, secondo cui lo stesso era in modo inequivocabile a conoscenza della prassi di disattivare il dispositivo di sicurezza, erano prive di riscontro probatorio.

Il preposto ha ribadito di aver assolto i suoi obblighi di vigilanza previsti dall'art.19 del D.Lgs. n. 81/2008, quindi, ha respinto ogni responsabilità «... *non potendo il medesimo prevenire un'azione consapevolmente attuata dal lavoratore pur sapendo il medesimo di violare le direttive aziendali e le prescrizioni del manuale d'uso della macchina taglia ossa.*»

Tuttavia, la S.C. di Cassazione è stata di diverso avviso e, nel ritenere il ricorso inammissibile, ha sottolineato che la Corte territoriale, dopo aver ampiamente motivato in ordine alla credibilità della persona offesa, ha ritenuto che *»dalle inequivoche dichiarazioni della persona offesa è emerso che la manovra di utilizzo della macchina senza l'apposita protezione era abituale per lui e per i suoi colleghi, nonché visivamente constatata dall'imputato, il quale MAI aveva sollevato obiezioni, né tantomeno imposto un corretto utilizzo della stessa [...] esattamente il primo giudice ha ritenuto sufficientemente provato che il B.F. era a conoscenza della prassi del R. (e degli altri dipendenti) all'esito della quale la macchina segaossi veniva utilizzata con la protezione disabilitata e, pur avendo proprio questo incarico, nulla ha mai fatto per impedire tale scorretto e pericoloso utilizzo [...].«*

In altri termini, quindi, si era instaurata una prassi di lavoro scorretta da parte dei lavoratori che, se pur a conoscenza da parte del preposto, non era stata dallo stesso impedita come, invece, era suo dovere; quindi proprio la *tolleranza* di tale procedura pericolosa, per altro non occasionale, va a fondare principalmente la responsabilità del preposto e nel caso *de quo* ad avviso dei Giudici non sussiste alcun comportamento anomalo assolutamente estraneo al processo produttivo o alle mansioni attribuite da parte del lavoratore, ma si è in presenza di una manovra prevedibilissima ed addirittura constatata dall'imputato.

Il ruolo di gestore del rischio

In relazione, quindi, a tale vicenda la S.C. di Cassazione ha affermato, con più veemenza rispetto al passato e a chiare lettere, che nell'ambito della sicurezza sul lavoro *«... emerge la centralità del concetto di rischio, in un contesto preposto a governare ed evitare i pericoli connessi al fatto che l'uomo si inserisce in un apparato disseminato di insidie...»*

Secondo i Giudici di legittimità *«Rispetto ad ogni area di rischio esistono distinte sfere di responsabilità che quel rischio sono chiamate a governare; il "garante è il soggetto che gestisce il rischio" e, quindi, colui al quale deve essere imputato, sul piano oggettivo, l'illecito, qualora l'evento si sia prodotto nell'ambito della sua sfera gestoria.»*

Pertanto, anche il preposto alla luce della posizione di garanzia ad esso ritagliata dal D.Lgs. n.81/2008, assume concretamente *«... la responsabilità gestoria che, in ipotesi di condotte colpose, può fondare la responsabilità penale.»*

Si tratta, quindi, di un indirizzo che sotto tale profilo *"allinea"* in modo più chiaro, rispetto alle precedenti pronunce, il preposto al dirigente, anch'esso gestore del rischio per quanto di propria competenza (cfr. art.2, c.1, lett. d e

18 del D.Lgs. n. 81/2008) 1, ed assolve alla delicata funzione di *governo dei rischi* rientranti nella sua sfera gestoria.

Da ciò ne discende, appunto, nel caso di specie la responsabilità del preposto che era gestore del rischio e l'evento infortunistico si è verificato nell'alveo della sua sfera gestoria, senza che possa parlarsi di condotta abnorme del lavoratore in quanto la stessa non si è collocata al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso, quindi, la «... *complessiva condotta del R. non fu eccentrica rispetto al rischio lavorativo che il garante (il ricorrente) era chiamato a governare...; nella condotta del R. non si possono, in vero, riscontrare i requisiti di eccezionalità ed imprevedibilità poiché trattasi di manovra realizzata nel contesto della lavorazione cui lo stesso era addetto e finalizzata (sia pure imprudentemente) a velocizzare la prosecuzione del ciclo lavorativo....*»

Difetto nell'ordine dei lavori

Sulla stessa lunghezza d'onda si colloca sostanzialmente anche la già citata sentenza della S.C. di Cassazione del 3 maggio 2021, n. 16690; il caso affrontato questa volta dai giudici riguarda un grave incidente che costava la vita a un operaio, distaccato presso la ditta F.V. durante i lavori di ammodernamento della linea ferroviaria Marconia-Montegiordano, presso la stazione ferroviaria di Ricco Imperiale.

In sintesi, a quanto si apprende, l'operaio mentre era impegnato in lavori di manutenzione ordinaria (nella specie, lavori di pulitura) della parte anteriore della macchina rinalzatrice - parchata sul c.d. binario morto per il ricovero dei mezzi meccanici - veniva travolto improvvisamente dalla macchina stessa che subiva uno spostamento; le indagini hanno permesso di accertare che la macchina rinalzatrice aveva subito un improvviso spostamento in avanti a causa del colpo ricevuto dalla macchina profilatrice - condotta da un altro operaio - che, dopo aver urtato contro la rinalzatrice, priva questa sia del freno di stazionamento sia delle staffe di bloccaggio, ne causava il movimento in avanti con conseguente travolgimento dell'operaio che rimaneva schiacciato tragicamente contro la barriera paracolpi.

Sia il Tribunale di Castrovillari che la Corte di Appello di Catanzaro riteneva responsabile il preposto G.A., oltre che il conduttore del macchinario, per il reato di *omicidio colposo* di cui agli artt. 113, 589 comma 1,2, 3 cod. pen. per avere, per colpa generica nonché per inosservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle disposizioni del POS vigente in azienda cagionato, il decesso del lavoratore.

Anche in questo caso il preposto proponeva ricorso per cassazione; tuttavia, i Giudici di legittimità nell'annullare la sentenza impugnata, ma solo

limitatamente al trattamento sanzionatorio e rigettando il ricorso – e quello del conduttore – confermava nel resto la decisione assunta dai Giudici di merito circa la responsabilità del ricorrente.

In particolare, ad avviso della S.C. di Cassazione nel caso di specie *«... risulta che alla qualifica formale del G.A. corrispondesse una concreta ingerenza nell'organizzazione del lavoro, atteso che egli, nell'esercizio della sua funzione di direttore dei lavori, ha impartito direttive agli operai (sia alla vittima che al S.C., il quale lo ricorda nel suo ricorso) in modo incongruo perché non ha verificato che il binario di destinazione del traino della macchina saldatrice fosse sgombero da altri mezzi, con ciò violando l'obbligo, su di lui gravante, di coordinare le due squadre di operai impegnate in diverse e contemporanee lavorazioni sullo stesso binario.»*

Al momento dell'incidente, quindi, il G.A. svolgeva concretamente compiti direttivi ma, al di là di possibili osservazioni sulla distinzione tra preposto e dirigente, il dato fondamentale è che sul piano operativo aveva impartito ai lavoratori una serie di disposizioni lavorative omettendo, però, di coordinare le citate operazioni, di sovrintendere e vigilare sulle stesse, nonché sull'osservanza da parte dei dipendenti delle norme del POS e di quelle in materia di sicurezza sul lavoro.

Si può parlare, quindi, di un difetto nell'ordine dato dal G.A. sul piano prevenzionale in quanto, in quanto gestore del rischio doveva accertarsi preventivamente della sussistenza delle condizioni di sicurezza; si tratta di una linea comune che unisce il preposto con il dirigente, fermo restando i due differenti ruoli che, comunque, fanno parte della stessa catena generale di comando e di controllo.

Inidoneità e licenziamento del preposto

Le due sentenze, quindi, da un lato confermano, più che mai, la centralità della figura del preposto e lo inquadrano a pieno titolo come gestore del rischio e, al tempo stesso, testimoniano che l'equazione in base alla quale in caso d'infortunio corrisponde l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro ha, ormai, fatto il suo tempo; infatti, la giurisprudenza di questi ultimi anni testimonia sempre di più che non sempre, di fronte ad ogni evento, il datore di lavoro è l'unico soggetto che è chiamato a rispondere ma la responsabilità può essere in concorso anche con altri soggetti, così come può essere addirittura esclusiva del preposto.

Ciò, ovviamente, non esclude che il datore di lavoro sia pur sempre l'attore principale della sicurezza, a fronte del suo obbligo (indelegabile) di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e di redazione del relativo DVR (cfr. artt.17, 28 e 29, D.Lgs. n.81/2008), ma indubbiamente quella del

preposto non è certamente nei teatri lavorativi un ruolo solo di comparsa, che può svolgere passivamente le funzioni ad esso attribuite dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008.

Sotto tale profilo è necessario, in conclusione, anche richiamare il delicato obbligo di *vigilanza* in capo al datore di lavoro sui preposti – oltre ovviamente su altre figure aziendali come, ad esempio, il delegato, il dirigente, etc. – che impone allo stesso d'intervenire qualora questi risulti *inidoneo* a svolgere i compiti assegnati, anche attraverso provvedimenti di carattere disciplinare ed espulsivi.

Emblematico appare, sotto tale profilo, il caso affrontato dalla S.C. di Cassazione, sezione Lavoro, 22 marzo 2017, n. 7338, che qui merita di essere brevemente ricordato.

La vicenda risale al 2011 quando il responsabile della produzione veniva *licenziato* per motivi disciplinari dal datore di lavoro, per avere impiegato per un periodo di un mese e mezzo tre dipendenti dell'azienda addetti alla macchina robot dell'isola di saldatura al di fuori delle procedure di sicurezza, per altro fornendo indicazioni su come eluderle; ebbene, la S.C. di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento disciplinare del preposto in quanto indicando ai suoi sottoposti gerarchicamente come eseguire la prestazione lavorativa eludendo le procedure di sicurezza li aveva esposti, così, a notevoli rischi d'infortunio.

Tale condotta, infatti, secondo i Giudici presenta i caratteri dell'eccezionale gravità in quanto il responsabile di produzione nella qualità di preposto per la sicurezza è venuto meno al suo specifico obbligo di vigilanza operativa; sul piano oggettivo e soggettivo, pertanto, siffatta condotta è idonea a ledere il *rapporto di fiducia* con il datore di lavoro e, al fine della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in termini più generali rende *doveroso* l'esercizio del potere disciplinare (art. 2106 cod. civ.; art. 7 legge n. 300/1970) fino ad arrivare, nei casi più gravi, come quello di specie, al licenziamento.

sentenze

OMESSO AGGIORNAMENTO DEL DVR CON LE MISURE COVID-19: ARRIVANO I PRIMI ORIENTAMENTI DELLA CASSAZIONE

Mario Gallo, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Il Quotidiano del Condominio", 31 maggio 2021

Dopo l'incessante produzione normativa di questo ultimo anno, finalizzata al contrasto della diffusione della pandemia da SARS-COV-2 nei luoghi di vita e di lavoro, arriva ora anche un primo e importante orientamento della giurisprudenza di legittimità sul rapporto tra il reato di epidemia colposa da Covid-19 e l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di aggiornare il documento di valutazione dei rischi (Dvr) per quanto riguarda il rischio biologico.

Infatti, la cassazione, sez. IV pen., con la sentenza 24 maggio 2021, n. 20416, ha espresso un primo indirizzo, che certamente non mancherà di alimentare ulteriori dibattiti, che potrebbe costituire il punto di riferimento per ulteriori interventi giurisprudenziali che molto probabilmente avremo nei prossimi mesi. Sequestro preventivo della struttura e violazione delle norme sulla sicurezza.

Nello specifico la questione affrontata dai giudici riguarda il caso del sequestro preventivo di una casa di riposo, emesso dal GIP del Tribunale di Caltagirone nei confronti del legale rappresentante della stessa, indagato per epidemia colposa e per violazioni in materia di salute e di sicurezza del lavoro (artt. 65, 68 e 271 del D.Lgs. n. 81/2008), contestate in violazione del D.P.C.M. 24 aprile 2020 che, com'è noto, stabiliva all'epoca le misure finalizzate al contenimento della diffusione del nuovo virus.

Omessa integrazione/aggiornamento del DVR.

Dagli accertamenti era anche emerso che il datore di lavoro non aveva nemmeno provveduto alla »doverosa integrazione del documento di valutazione dei rischi con le procedure previste dal Dpcm 24 aprile 2020 e l'omesso aggiornamento dello stesso».

Il Tribunale per il riesame di Catania, tuttavia, ha annullato il decreto di sequestro preventivo e, in seguito, il Procuratore della Repubblica del Tribunale di Caltagirone ha impugnato tale ordinanza tramite ricorso per Cassazione, facendo rilevare che anche la mancata integrazione e/o l'omesso aggiornamento del Dvr rispetto al rischio biologico in generale, e a quello da Covid-19 in particolare, costituiscono condotte che integrano gli estremi della fattispecie incriminatrice di cui agli artt. 438 e 452 c.p., a fronte della loro efficienza causale a cagionare un'epidemia a titolo colposo, come si è verificato

nel caso di specie, ove numerosi anziani (oggi deceduti) e i lavoratori dipendenti sono risultati positivi al virus.

Reato di epidemia colposa e DVR.

La Cassazione ha, tuttavia, respinto il ricorso, ritenendolo infondato; secondo i Giudici di legittimità, in sintesi, in tema di delitto di epidemia colposa, non è configurabile la responsabilità a titolo di omissione in quanto “. l’art. 438 cod. pen., con la locuzione “mediante la diffusione di germi patogeni” richiede una condotta commissiva a forma vincolata, incompatibile con il disposto dell’art. 40, comma secondo, cod. pen., riferibile esclusivamente alle fattispecie a forma libera”.

Al tempo stesso la Cassazione ha anche condiviso l’indirizzo seguito dal Tribunale che, in applicazione delle teoria condizionalistica orientata secondo il modello della sussunzione sotto leggi scientifiche, in assenza di qualsivoglia accertamento circa l’eventuale connessione tra l’omissione contestata al ricorrente (mancata integrazione/aggiornamento del DVR) e la seguente diffusione del virus non sia possibile ravvisare, nel caso de quo, la sussistenza del nesso di causalità tra detta omissione e la diffusione del virus all’interno della casa di riposo.

In altri termini, quindi, non sussiste il nesso di causalità tra l’omessa integrazione del DVR con il rischio biologico e la diffusione del virus nella struttura e non è da escludere“. che qualora l’indagato avesse integrato il documento di valutazione dei rischi e valutato il rischio biologico, ex art. 27 D. lgs. 81/2008, la propagazione del virus sarebbe comunque avvenuta per fattori causali alternativi (come ad esempio per la mancata osservanza delle prescrizioni impartite nel DPCM per le case di riposo quali di indossare le mascherine protettive, del distanziamento o dell’isolamento dei pazienti già affetti da Covid, ovvero a causa del ritardo negli esiti del tampone)“.

sentenze

INFORTUNI SUL LAVORO, LA CONSULTA BOCCIA IL SISTEMA DI LIQUIDAZIONE PER TECNOPATIE CONCORRENTI

Stefano Perazzelli, *Il Sole 24 ORE* - Estratto da "Guida al Lavoro", 7 maggio 2021 - n.20 pag. 80-83

La Corte Costituzionale interviene sull'interpretazione della normativa che disciplina il transito del criterio di liquidazione di infortuni e malattie professionali da capacità lavorativa a danno biologico dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'articolo 13, comma 6, D.Lgs. n. 38 del 2000. In concreto, per i casi in cui sia stata riconosciuta una precedente tecnopatia liquidata secondo il precedente regime, gli indennizzi saranno più favorevoli.

L'art. 13, comma 6, secondo periodo, del D.lgs 38/2000 che la Corte Costituzionale con sentenza n. 63 del 14 aprile 2021 dichiara illegittimo si colloca nell'ambito della disciplina che ha determinato la radicale riforma del sistema indennitario Inail per la liquidazione dei postumi relativi a infortuni sul lavoro e malattie professionali a decorrere dal 25 luglio 2000.

Il precedente sistema era retto dall'indennizzo basato sul criterio della capacità lavorativa ossia dall'attitudine di un determinato soggetto a produrre reddito. Tale criterio presentava una serie di distorsioni legate, ad esempio, alla quantificazione delle somme dovute per danni non specificamente legati alla capacità di rendere prestazioni lavorative come, ad esempio, quelli estetici. Si ponevano, inoltre, ulteriori profili legati a specifiche posizioni (minori, studenti, casalinghe ed affini) che non potevano ambire ad un'adeguata tutela.

L'impostazione del meccanismo è stata pertanto trasferita sulla nozione del danno biologico ai fini della quantificazione del risarcimento. L'articolo 13, comma 1, è la norma che *"definisce, in via sperimentale, ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona."*

Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato".

Normativa di riferimento

Il caso posto all'attenzione della Corte riguarda l'interpretazione dell'articolo 13 del Decreto Legislativo n. 38 del 2000 sotto il profilo del regime transitorio

apprestato dal legislatore per la liquidazione dei danni nel caso di precedenti eventi già indennizzati.

Il punto di partenza per la determinazione del danno è il comma 2 dell'art. 13 che prevede espressamente due possibilità e, in particolare:

- le menomazioni conseguenti alle lesioni dell'integrità psicofisica di cui al comma 1 sono valutate in base a specifica "tabella delle menomazioni", comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali. L'indennizzo delle menomazioni di grado pari o superiore al 6 per cento ed inferiore al 16 per cento è erogato in capitale dal 16 per cento è erogato in rendita, nella misura indicata nell'apposita "tabella indennizzo danno biologico". Per l'applicazione di tale tabella si fa riferimento all'età dell'assicurato al momento della guarigione clinica;
- le menomazioni di grado pari o superiore al 16 per cento danno diritto all'erogazione di un'ulteriore quota di rendita per l'indennizzo delle conseguenze delle stesse, commisurata al grado della menomazione, alla retribuzione dell'assicurato e al coefficiente di cui all'apposita "tabella dei coefficienti", che costituiscono indici di determinazione della percentuale di retribuzione da prendere in riferimento per l'indennizzo delle conseguenze patrimoniali, in relazione alla categoria di attività lavorativa di appartenenza dell'assicurato e alla ricollocabilità dello stesso. Per la determinazione della corrispondente quota di rendita, la retribuzione, determinata con le modalità e i criteri previsti dal testo unico, viene moltiplicata per il coefficiente di cui alla "tabella dei coefficienti" e per il grado percentuale di menomazione.

Posta tale premessa, il successivo comma 6 affronta la questione più spinosa ossia della liquidazione del danno nei casi in cui esista un precedente evento (infortunio, malattia professionale) che era stato liquidato mediante il precedente regime e, quindi, secondo diversi criteri. Il precetto normativo disponeva quanto segue: *"Il grado di menomazione dell'integrità psicofisica causato da infortunio sul lavoro o malattia professionale, quando risulti aggravato da menomazioni preesistenti concorrenti derivanti da fatti estranei al lavoro o da infortuni o malattie professionali verificatisi o denunciate prima della data di entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al comma 3 e non indennizzati in rendita, deve essere rapportato non all'integrità psicofisica completa, ma a quella ridotta per effetto delle preesistenti menomazioni, il rapporto è espresso da una frazione in cui il denominatore indica il grado d'integrità psicofisica preesistente e il numeratore la differenza tra questa ed il grado d'integrità psicofisica residuo dopo l'infortunio o la malattia*

professionale. Quando per le conseguenze degli infortuni o delle malattie professionali verificatisi o denunciate prima della data di entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al comma 3 l'assicurato percepisca una rendita o sia stato liquidato in capitale ai sensi del testo unico, il grado di menomazione conseguente al nuovo infortunio o alla nuova malattia professionale viene valutato senza tenere conto delle preesistenze. In tale caso, l'assicurato continuerà a percepire l'eventuale rendita corrisposta in conseguenza di infortuni o malattie professionali verificatisi o denunciate prima della data sopra indicata".

In sintesi, la norma regola il procedimento che l'Inail (o il Giudice nel caso di controversia giudiziaria) deve applicare quando si presenti il problema di quantificare l'indennizzo dovuto con riferimento ad un evento lesivo concorrente rispetto ad un altro riconosciuto secondo il vecchio regime. Questo significa che il lavoratore si è trovato vittima di un infortunio o di una malattia professionale dopo il 25 luglio 2000 ma che egli aveva già precedenti menomazioni gestite mediante la normativa previgente.

La disciplina apprestata era la seguente:

- se il nuovo evento concorre con menomazioni non derivanti dal lavoro, il danno da indennizzare deve essere rapportato alla capacità lavorativa residua sottraendo la quota già "persa" in ragione dell'evento pregresso secondo l'applicazione di un rapporto che viene generalmente definito come Formula Gabrielli;
- se il nuovo evento concorre con menomazioni legate ad infortuni o malattia professionali verificatisi o denunciati prima del 25 luglio 2000 e non indennizzati in rendita, la liquidazione avviene senza tenere conto delle preesistenze;
- se il nuovo evento concorre con menomazioni legate ad infortuni o malattia professionali verificatisi o denunciati prima del 25 luglio 2000 e indennizzati in rendita, il danneggiato continuerà a percepire la rendita attribuita e, in aggiunta, riceverà l'indennizzo relativo al nuovo evento senza alcun abbattimento della capacità lavorativa da assumere come base di computo.

In sintesi, il lavoratore che abbia già ricevuto dall'Inail un indennizzo per un evento precedente, percepirebbe una somma globalmente superiore rispetto ad altro lavoratore che non avesse altre preesistenze.

Per poter comprendere la differenza pratica dei criteri di liquidazione, è sufficiente un esempio pratico di applicazione della richiamata Formula.

Il caso al vaglio della Corte e le censure del giudice a quo

La sentenza in commento trae origine da una questione di legittimità costituzionale sollevata dalla Corte di appello di Cagliari nell'ambito di un procedimento in cui si rendeva necessario determinare, in applicazione della normativa richiamata, l'indennizzo Inail per il danno biologico cagionato da una asbestosi, concorrente con una pregressa tecnopatia (nello specifico una broncopneumopatia), per la quale l'assicurato aveva già maturato, in base al precedente regime normativo, una rendita Inail liquidata nell'85 per cento dell'inabilità lavorativa. Ci troviamo quindi nell'ambito di applicazione del terzo caso previsto dal comma 6 dell'articolo 13 di cui sopra (evento pregresso liquidato in rendita concorrente con un nuovo evento).

La Corte di appello è stata investita della questione su appello dell'Inail poiché il giudice di primo grado aveva provveduto a liquidare la rendita per il danno biologico da asbestosi, aderendo alle conclusioni del consulente tecnico d'ufficio, che riteneva di non dover scindere tale danno da quello provocato dalla broncopneumopatia. Il giudice liquidava conseguentemente il danno biologico, in base al secondo periodo del comma 6 dell'art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000, nella percentuale complessiva del 75 per cento, derivante dalla stima congiunta degli effetti dell'asbestosi e della broncopneumopatia. Al contempo, poiché il terzo periodo del medesimo comma 6 dispone che l'assicurato continui a percepire la rendita corrisposta per la precedente patologia (nel caso di specie, per un'inabilità lavorativa dell'85 per cento provocata dalla broncopneumopatia), il giudice di primo grado, al fine di evitare duplicazioni, disponeva la detrazione dai ratei della nuova prestazione di quelli percepiti per la rendita già in godimento, così aderendo ad un orientamento in precedenza accolto dalla stessa Corte d'appello.

Le posizioni delle parti erano quindi contrapposte:

- l'Inail sosteneva si dovesse procedere allo scorporo del danno pregresso da quello in via di liquidazione;
- l'assicurato proponeva appello incidentale affinché la Corte di appello applicasse letteralmente quanto previsto dall'Articolo 13, comma 6, ossia affinché fosse accertato il diritto a continuare la percezione della rendita già liquidata secondo il precedente dettato normativo e affinché il danno relativo al nuovo evento fosse liquidato separatamente, senza tenere conto dei pregressi.

Il confronto tra la disciplina del primo e quella del secondo e terzo periodo dell'art. 13, comma 6, evidenzerebbe una limitazione della posizione dell'assicurato, che irragionevolmente si vede privato - nel secondo periodo

della norma - di una stima completa del danno biologico perché gli effetti pregiudizievoli della tecnopatia siano aggravati da quelli di una pregressa patologia concorrente. Quando l'Inail abbia già corrisposto un indennizzo per gli effetti cagionati alla capacità lavorativa generica dalla prima patologia con eziologia professionale, le conseguenze pregiudizievoli di quest'ultima devono di nuovo essere stimate in danno biologico, in quanto concorrono con la seconda tecnopatia. Quanto l'Inail invece non abbia corrisposto alcun indennizzo, la previsione del primo periodo del comma 6, in pieno ossequio al principio di separazione fra i due regimi normativi che si succedono nel tempo, non consente la stima unificata degli effetti delle patologie concorrenti.

Tale interpretazione porta irragionevolmente a ritenere che l'assicurato, il quale ha già avuto dall'Inail un indennizzo per la prima tecnopatia, otterrebbe di più, nella stima degli effetti pregiudizievoli derivanti dalla seconda tecnopatia concorrente, del lavoratore che non avesse ricevuto alcun precedente indennizzo. Secondo la Corte d'appello di Cagliari, il cumulo tra le prestazioni derivanti dallo stesso fatto lesivo avrebbe spezzato, inoltre, il collegamento con i presupposti dell'Articolo 38 della Costituzione e inficiato la ragionevolezza e l'adeguatezza del rimedio predisposto dal legislatore, in violazione dell'Articolo 3 della Costituzione.

Soluzione interpretativa adottata dalla Corte

Viene, in primo luogo, riconosciuta la legittimità della scelta legislativa di fare ricorso alla c.d. formula Gabrielli. Essa rispecchia l'esigenza di riconoscere nel nuovo sistema una piena valutazione del pregiudizio subito dall'assicurato, tanto più in quanto il danno biologico riflette istanze di rango costituzionale. In particolare, il primo periodo dell'Articolo 13 richiamato consente di tenere conto, nella stima del danno biologico provocato da una tecnopatia, dell'eventuale aggravamento derivante da una malattia concorrente, pur se questa non ha una causa lavorativa. La tecnica adottata fa ricorso alla stima degli effetti della preesistente patologia concorrente solo per abbattere il valore che rispecchia lo stato di salute su cui incide la successiva tecnopatia, sicché i postumi di quest'ultima potranno essere autonomamente apprezzati nella loro maggiore entità. In sostanza, è una tecnica che consente di valutare in maniera indipendente il maggior peso delle conseguenze pregiudizievoli di una patologia concorrente dovuto alle preesistenze.

Per questa ragione, essa è stata adottata dal legislatore anche come norma di diritto transitorio per le fattispecie in cui sussisteva la causa lavorativa per una patologia concorrente, verificatasi o denunciata prima che entrasse in vigore il decreto ministeriale per la stima del danno biologico e per la quale non era stato erogato alcun indennizzo dall'Inail.

In sostanza, la Formula consente di raggiungere due obiettivi. In primo luogo, consente al legislatore, nel regime transitorio, di valorizzare la preesistenza (tanto più rispetto ad una patologia professionale) nel caso in cui questa aggravasse gli effetti di una tecnopatia concorrente. In secondo luogo, permette di ottenere tale risultato senza contaminare i sistemi valutativi e senza applicare retroattivamente il danno biologico per stimare gli effetti di menomazioni verificatesi o denunciate prima della sua entrata in vigore.

La Corte ritiene pertanto legittima la scelta di ricorrere al suddetto criterio. Rileva però un elemento dissonante determinato dalla scelta di non applicare tale criterio anche al caso in cui l'assicurato avesse ricevuto, per l'evento pregresso, una liquidazione in indennizzo e non in rendita: *"tale pregiudizio per l'assicurato non trova alcuna giustificazione nella scelta legislativa di preservare a suo favore la rendita liquidata in base al vecchio sistema valutativo parametrato sulla capacità lavorativa generica"*.

La Corte sostiene infatti che la mancata estensione alle patologie concorrenti di cui al secondo periodo dell'articolo, comma 6, che non comporta alcun rischio di duplicazione di indennizzi, risulta poi tanto più irragionevole, ove si consideri che la medesima viene adottata non solo come regime transitorio, ma anche come tecnica che valorizza l'aggravamento della patologia concorrente, quando la preesistenza neppure aveva una eziologia lavorativa. Solo la prospettata estensione della disciplina di cui al primo periodo della disposizione consente, dunque, di evitare una irragionevole disparità di trattamento, in contrasto con l'Articolo 3 della Costituzione, nella disciplina delle patologie concorrenti. Il primo periodo del comma 6 consente, infatti, una piena stima del danno biologico anche nei casi in cui la preesistente malattia non abbia una eziologia lavorativa, sicché, onde evitare la denunciata irragionevole disparità di trattamento, la sua disciplina deve essere estesa ai casi in cui la preesistente patologia concorrente abbia origine lavorativa, garantendo così in tutte le fattispecie di tecnopatie i cui effetti risultino aggravati dalla patologia concorrente la piena stima del danno biologico.

Alla luce delle suddette considerazioni, la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 13, comma 6, *"nella parte in cui non prevede che, per le patologie aggravate da menomazioni preesistenti concorrenti, trovi applicazione la medesima disciplina contemplata dal primo periodo in aggiunta alla persistente erogazione della rendita di cui al terzo periodo del medesimo comma 6"*.

L'esperto risponde

■ **Sì all'esonero contributivo per le assunzioni di lavoratori disabili**

Josef Tschoell, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 31 maggio 2021

LA DOMANDA

Un'azienda in obbligo di assumere ex lege 68/99 fa un'assunzione diretta nominativa con nulla osta c/o Cpi per il secondo posto per assunzioni protette (azienda tra 15 e 35 dipendenti). Per questa assunzione, l'azienda può usufruire dell'agevolazione under 30 anno 2021? O dell'agevolazione under 36 anno 2021? Il dipendente disabile iscritto nelle liste protette infatti ricade nelle condizioni previste per tali agevolazioni.

LA RISPOSTA

L'Inps ha chiarito nella circ. n. 40/2018 che l'esonero contributivo di cui all'art. 1, co. 100 e segg., L. n. 205/2017 è, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali vi è l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13, della L. n. 68/1999, come modificato dall'articolo 10 del d.lgs. n. 151/2015. Al riguardo la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'articolo 13 della legge n. 68/1999 è però subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale. Sempre nella citata circolare l'Inps ha chiarito che per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti si può fruire dell'esonero contributivo a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. Così, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'articolo 3, della L. n. 68/1999, di lavoratori disabili.

■ **MALAT ISCRIZIONE INAIL AMMINISTRATORE UNICO E DIPENDENTE**

Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 maggio 2021

LA DOMANDA

Un amministratore unico di srl (nonchè socio) che svolge anche attività come dipendente in altra società, deve obbligatoriamente essere assicurato dalla società in cui è amministratore unico presso l'Inail? A mio parere, come previsto nella Nota n. 1501 del 27 febbraio 2015 dell'Inail, vige comunque

l'obbligo di assicurare l'amministratore unico nonostante sia dipendente in altra società.

LA RISPOSTA

La interpretazione del gentile lettore è corretta. L'amministratore unico che sia socio della società che gestisce e che svolga un'attività lavorativa a suo favore, si trova anch'egli in posizione di "dipendenza funzionale" rispetto alla società da esso amministrata, beninteso quando svolge manualmente una delle attività protette ai sensi dell'art. 1 del d.p.r. 1124/65, necessarie al raggiungimento dello scopo sociale, in conformità alle direttive della società e all'interno dell'organizzazione sociale. In quanto tale è soggetto alla assicurazione Inail. E' appena il caso di ricordare, inoltre, come i soci di società che svolgano un'attività lavorativa, manuale o non manuale in favore della società medesima con carattere di abitualità, professionalità e sistematicità sono per ciò stesso soggetti alla tutela assicurativa (art. 4, n. 5, del d.p.r. 1124/65).

■ VOLONTARI NEI PATRONATI E COMUNICAZIONE ALL'INAIL

Josef Tschoell, Il Sole 24 ORE, Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 5 maggio 2021

LA DOMANDA

L'articolo 6 comma 2 della legge 152/2001 prevede che i patronati possano avvalersi di volontari che operino in modo gratuito. Si richiede se per queste figure sussista l'obbligo di garanzia assicurativa e pertanto di comunicazione all'Inail.

LA RISPOSTA

In linea con quanto previsto dall'art.2, L.n.266/1991 anche l'art. 17, D.Lgs. n. 117/2017 definisce il volontario come una persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà. Per quanto riguarda il lavoro dei volontari nei patronati il citato art. 6, comma 2, L. n. 152/2001 consente l'impiego di avvalersi, occasionalmente, di collaboratori che operino in modo volontario e gratuito esclusivamente per lo svolgimento dei compiti di informazione, di istruzione delle pratiche, nonché di raccolta e consegna delle pratiche agli assistiti e agli operatori o, su indicazione di questi ultimi, ai soggetti erogatori delle

prestazioni. Le modalità di svolgimento delle suddette collaborazioni devono risultare da accordo scritto vistato dalla competente Direzione provinciale del lavoro e per l'estero dalle autorità consolari e diplomatiche. A sua volta gli artt. 4 e 5, D.P.R. n. 1124/1965 non comprendono tra le persone assicurate da parte dell'Inail i volontari.



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022



*Rassegna normativa***(G.U. 3 giugno 2021, n. 131)****MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 6 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A02801)
(G.U. 7 maggio 2021 n. 108)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ORDINANZA 30 aprile 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. 772). (21A02699)
(G.U. 7 maggio 2021 n. 108)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi (21A02577)
(G.U. 7 maggio 2021 n. 108)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 7 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Sicilia. (21A02830)
(G.U. 8 maggio 2021 n. 109)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 7 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Valle d'Aosta. (21A02831)
(G.U. 8 maggio 2021 n. 109)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 7 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Basilicata, Calabria e Puglia. (21A02832)
(G.U. 8 maggio 2021 n. 109)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 8 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - Modalità di accesso/uscita di ospiti e visitatori presso le strutture residenziali della rete territoriale. (21A02909)
(G.U. 10 maggio 2021 n. 110)

LEGGE 6 maggio 2021, n. 61

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena. (21G00071)
(G.U. 12 maggio 2021 n. 112)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI_INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016**ORDINANZA 9 aprile 2021**

Disposizioni di modifica e integrazione delle ordinanze vigenti in materia di ricostruzione privata e pubblica e disciplina degli interventi a favore delle micro, piccole e medie imprese nelle zone colpite dagli eventi sismici, ai sensi dell'articolo 24 del decreto-legge 24 agosto 2016, n. 189. (Ordinanza n. 114). (21A02805)
(G.U. 12 maggio 2021 n. 112)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL GOVERNO AI FINI DELLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI_INTERESSATI DAGLI EVENTI SISMICI VERIFICATISI A FAR DATA DAL 24 AGOSTO 2016**ORDINANZA 9 aprile 2021**

Organizzazione della struttura centrale del Commissario straordinario del Governo per la ricostruzione nei territori delle Regioni di Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria interessati dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 115). (21A02806)
(G.U. 12 maggio 2021 n. 112)

**MINISTERO DELLA SALUTE
DECRETO 26 novembre 2020**

Approvazione del programma rimodulato, per la Regione Toscana, per la realizzazione di strutture sanitarie extraospedaliere per il superamento degli ospedali psichiatrici giudiziari. (21A02702)
(G.U. 14 maggio 2021 n. 114)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 14 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A03042)
(G.U. 14 maggio 2021 n. 114)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
DECRETO 5 maggio 2021**

Approvazione del quarto aggiornamento all'Elenco nazionale degli alberi monumentali d'Italia. (21A02850)
(G.U. 14 maggio 2021 n. 114)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 29 aprile 2021

Dichiarazione dello stato di emergenza per intervento all'estero in conseguenza del rischio sanitario connesso all'incremento di contagi da Covid-19 nella Repubblica dell'India. (21A02947)
(G.U. 17 maggio 2021 n. 116)

**MINISTERO DELLA SALUTE
COMUNICATO**

Comunicato relativo all'ordinanza del Ministro della salute 14 maggio 2021, recante «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID19». (21A03075)
(G.U. 17 maggio 2021 n. 116)

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI
COMUNICATO**

Approvazione dei modelli di certificati di sicurezza. (21A02946)
(G.U. 17 maggio 2021 n. 116)

DECRETO-LEGGE 18 maggio 2021, n. 65

Misure urgenti relative all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21G00078)
(G.U. 18 maggio 2021 n. 117)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 19 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in relazione alla finale di Coppa Italia «Tim Vision 2020/2021». (21A03151)
(G.U. 19 maggio 2021 n. 118)

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

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Sardegna dal 27 al 29 novembre 2020. (21A02968)
(G.U. 19 maggio 2021 n. 118)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 13 maggio 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 nella Regione Umbria. (Ordinanza n. 774). (21A03056)
(G.U. 19 maggio 2021 n. 118)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE**ORDINANZA 13 maggio 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 nella Regione Molise. (Ordinanza n. 775). (21A03055)
(G.U. 19 maggio 2021 n. 118)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 20 maggio 2021**

Tracciabilità di contenitori di flaconi di vaccini. (21A03183)
(G.U. 20 maggio 2021 n. 119)

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI**DECRETO 10 maggio 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nel periodo tra dicembre 2020 e gennaio 2021 nelle Province di Lucca, Massa Carrara e Pistoia. (21A02951)
(G.U. 20 maggio 2021 n. 119)

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI**DECRETO 10 maggio 2021**

Dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nei territori della Regione Veneto dal 28 dicembre 2020 al 3 gennaio 2021. (21A02952)
(G.U. 20 maggio 2021 n. 119)

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI**DECRETO 10 maggio 2021**

Integrazione dei decreti 17 novembre 2020, concernenti la dichiarazione dell'esistenza del carattere di eccezionalità degli eventi calamitosi verificatisi nella Regione Puglia, dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 e dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019. (21A02953)

(G.U. 20 maggio 2021 n. 119)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo (21A02919)Pag. 36

(G.U. 20 maggio 2021 n. 119)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE
CIVILE**

ORDINANZA 14 maggio 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.

Disposizioni concernenti la proroga dei termini in materia di personale medico della Regione Campania e di personale medico sul territorio nazionale. (Ordinanza n. 776). (21A03076)

(G.U. 21 maggio 2021 n. 120)

LEGGE 21 maggio 2021, n. 69

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19. (21G00080) (Suppl. Ordinario n. 21)

(G.U. 21 maggio 2021 n. 120)

LEGGE 21 maggio 2021, n. 71

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 42, recante misure urgenti sulla disciplina sanzionatoria in materia di sicurezza alimentare. (21G00081)

(G.U. 22 maggio 2021 n. 121)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 21 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella Regione Valle d'Aosta. (21A03226)

(G.U. 22 maggio 2021 n. 121)

**MINISTERO DELL'INTERNO
COMUNICATO**

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi (21A02982)Pag. 43

(G.U. 22 maggio 2021 n. 121)

**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI
DECRETO 13 maggio 2021**

Disposizioni per l'attuazione del reg. (CE) n. 1235/2008, recante modalita' di applicazione del reg. (CE) n. 834/2007 del Consiglio per quanto riguarda il regime di importazione di prodotti biologici dai Paesi terzi e che abroga e sostituisce il decreto del 18 febbraio 2021, n. 91718.

(21A03078)

(G.U. 24 maggio 2021 n. 122)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE
CIVILE**

ORDINANZA 17 maggio 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. Proroga termini in materia di personale per contact tracing. (Ordinanza n. 777). (21A03184)

(G.U. 24 maggio 2021 n. 122)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE

CIVILE**ORDINANZA 18 maggio 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. 778). (21A03185)

(G.U. 24 maggio 2021 n. 122)

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI
COMUNICATO**

Adozione della delibera n. 2 del 6 maggio 2021, recante definizione dei requisiti in materia di certificazione di qualita' delle imprese che effettuano trasporti di merci pericolose, di dettate deperibili, di rifiuti industriali e di prodotti farmaceutici. (21A03031)

(G.U. 24 maggio 2021 n. 122)

DECRETO-LEGGE 25 maggio 2021, n. 73

Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali. (21G00084)

(G.U. 25 maggio 2021 n. 123)

MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA**DECRETO 12 maggio 2021**

Modalita' attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager. (21A03111)

(G.U. 25 maggio 2021 n. 124)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO**DECRETO 5 marzo 2021**

Modalita' di utilizzo delle risorse assegnate ai contratti di sviluppo e applicazione allo strumento delle previsioni del Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19. (21A03083)Pag. 28

(G.U. 28 maggio 2021 n. 126)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
COMUNICATO**

Sospensione temporanea di taluni prodotti dall'elenco degli esplosivi, degli accessori detonanti e dei mezzi di accensione riconosciuti idonei all'impiego nelle attivita' estrattive, fino al 31 dicembre 2021. (21A03084)Pag. 44

(G.U. 28 maggio 2021 n. 126)

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
COMUNICATO**

Attivita' antincendio boschivo per la stagione estiva 2021. Individuazione dei tempi di svolgimento e raccomandazioni per un piu' efficace contrasto agli incendi boschivi, di interfaccia, e ai rischi conseguenti. (21A03308)Pag. 45

(G.U. 28 maggio 2021 n. 126)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 28 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Friuli-Venezia Giulia, Molise e Sardegna. (21A03392)Pag. 8

(G.U. 29 maggio 2021 n. 127)

LEGGE 28 maggio 2021, n. 76

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, recante misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici. (21G00086)

(G.U. 31 maggio 2021 n. 128)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 21 maggio 2021**

Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-Cov-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro. (21A03368)

(G.U. 31 maggio 2021 n. 128)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 21 maggio 2021**

Linee guida per la gestione in sicurezza di attività educative non formali e informali, e ricreative, volte al benessere dei minori durante l'emergenza COVID-19. (21A03369)

(G.U. 31 maggio 2021 n. 128)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 30 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A03430)

(G.U. 31 maggio 2021 n. 128)

**MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
DECRETO 21 maggio 2021**

Determinazione degli obiettivi quantitativi nazionali di risparmio energetico che possono essere perseguiti dalle imprese di distribuzione dell'energia elettrica e del gas per gli anni 2021-2024 (cd. certificati bianchi). (21A03391)

(G.U. 31 maggio 2021 n. 128)

**MINISTERO DELLA SALUTE
ORDINANZA 27 maggio 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in relazione all'evento «Il Volo. Tributo a Ennio Morricone». (21A03419)

(G.U. 1 giugno 2021 n. 130)

AVVISO DI RETTIFICA

Comunicato relativo al decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101, recante: «Attuazione della direttiva 2013/59/Euratom, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, e che abroga le direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom e 2003/122/Euratom e riordino della normativa di settore in attuazione dell'articolo 20, comma 1, lettera a), della legge 4 ottobre 2019, n. 117.» (Decreto legislativo pubblicato nel Supplemento ordinario, n. 29/L alla Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 201 del 12 agosto 2020). (21A03236)Pag. 25

(G.U. 1 giugno 2021 n. 130)

ERRATA-CORRIGE

Comunicato relativo al decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101, recante: «Attuazione della direttiva 2013/59/Euratom, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, e che abroga le direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom e 2003/122/Euratom e riordino della normativa di settore in attuazione dell'articolo 20, comma 1, lettera a), della legge 4 ottobre 2019, n. 117.» (Decreto legislativo pubblicato nel Supplemento ordinario, n. 29/L alla Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 201 del 12 agosto 2020). (21A03237)

(G.U. 1 giugno 2021 n. 130)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 maggio 2021

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nel mese di maggio 2019 nel territorio della Regione Emilia-Romagna. (21A03309)
(G.U. 3 giugno 2021 n. 131)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 maggio 2021

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi nei territori colpiti delle Province di Bologna, di Modena e di Reggio Emilia, interessati dagli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nel giorno 22 giugno 2019. (21A03310)
(G.U. 3 giugno 2021 n. 131)

DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 maggio 2021

Ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei mesi di ottobre e novembre 2019 nei territori delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana e Veneto. (21A03311)
(G.U. 3 giugno 2021 n. 131)

MINISTERO DELLA SALUTE**ORDINANZA 2 giugno 2021**

Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (21A03439)
(G.U. 3 giugno 2021 n. 131)



Newsletter realizzata da 24 ORE Professionale per Fondazione Rubes Triva

Proprietario ed Editore: Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e amministrazione: Viale Sarca 223 - 20126 Milano

Redazione: 24 ORE Professionale

© 2021 Il Sole 24 ORE S.p.a.

Tutti i diritti riservati.

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.



PARTNER DELLA CAMPAGNA EUROPEA
2020/2022

