



Newsletter Confcooperative Veneto

Amministrazione del personale

n. 17/2021

Sommario

Decreto Legge con misure per la sicurezza delle attività scolastiche e dei trasporti.....	2
Governo. Green pass anche per accedere alla mensa aziendale.....	3
Rivisto il periodo di quarantena COVID/19 per i vaccinati.....	4
INPS. Limitazioni alla tutela per quarantena Covid19 e soggetti fragili	4
Esonero contributivo imprese del turismo, del commercio, degli stabilimenti termali e dei settori creativo, culturale e dello spettacolo. Autorizzazione della Commissione Europea.	5
INPS. Indicazioni in materia di ammortizzatori sociali per aziende soggette a Cigo.....	5
Contratto di rioccupazione. Istruzioni INPS	6
INAIL. Riduzione del tasso medio per prevenzione anno 2021 – modello OT23 2022	7
INPS. L'inquadramento previdenziale per cambi di attività non è retroattivo	8
Sorveglianza sanitaria eccezionale: termini prorogati al 31 dicembre	8
Giurisprudenza del lavoro.....	9

Decreto Legge con misure per la sicurezza delle attività scolastiche e dei trasporti

Decreto Legge n. 111 del 6 agosto 2021 (Gazzetta Ufficiale n. 187 del 6 agosto 2021)

Il Decreto in esame ha introdotto, a fronte del perdurare della pandemia da covid/19, misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, in materia di università e dei trasporti a partire dal 1° settembre 2021.

Dopo il Decreto Legge n. 105 del 23 luglio 2021 che ha introdotto l'obbligo dell'esibizione del cosiddetto Green Pass per l'accesso a una serie di servizi e attività a partire dal 6 agosto, con il DL n. 111 tale regola viene fissata, a partire dal 1° settembre, anche per le attività scolastiche e universitarie e per alcuni ambiti del trasporto pubblico.

Scuola e Università

Nell'anno scolastico 2021/2022, l'attività scolastica e didattica sarà svolta in presenza per la

- scuola dell'infanzia,
- scuola primaria e
- scuola secondaria di primo e secondo grado e
- università

La misura è derogabile esclusivamente in singole istituzioni scolastiche o in quelle presenti in specifiche aree territoriali e con provvedimenti dei Presidenti delle Regioni, delle province autonome di Trento e Bolzano e dei sindaci, adottabili nelle zone arancioni e rosse e in circostanze di eccezionale e straordinaria necessità dovuta all'insorgenza di focolai o al rischio estremamente elevato di diffusione del virus SARS/CoV/2 o di sue varianti.

Misure di sicurezza minime e obbligo di Green Pass

In linea con l'avviso del Comitato tecnico/scientifico, in tutte le istituzioni del sistema nazionale di istruzione sono adottate alcune misure di sicurezza minime:

- è fatto **obbligo di utilizzo** dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie (**mascherine**), fatta eccezione per i bambini di età inferiore ai sei anni, per i soggetti con patologie o disabilità incompatibili con l'uso della mascherina, per i soggetti impegnati nelle attività sportive. Le linee guida possono derogare all'obbligo di mascherina se alle attività partecipano solo studenti vaccinati o guariti;
- è vietato accedere o permanere nei locali scolastici ai soggetti con sintomatologia respiratoria o temperatura corporea oltre i 37,5°.
- è raccomandato il rispetto di una distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro salvo che le condizioni strutturali/logistiche degli edifici non lo consentano;
- il personale scolastico e universitario e gli studenti universitari (che potranno essere sottoposti a controlli a campione) devono possedere il green pass. Il **mancato rispetto** del requisito è considerato **assenza ingiustificata e a decorrere dal quinto giorno di assenza**, il rapporto di **lavoro è sospeso** e non sono dovuti la retribuzione né altro compenso.

ATTENZIONE: permangono dubbi interpretativi per quanto riguarda il personale delle scuole private (in particolare dell'infanzia) e per quello inserito nei servizi in appalto oppure nei servizi di dopo/scuola.

Si prevede inoltre una maggiore tutela legale per il personale scolastico e universitario a condizione che rispetti le norme del decreto e le misure stabilite dalle linee guida e dai protocolli.

Trasporti

A decorrere dal primo settembre prossimo, si introducono nuove norme per l'accesso e l'utilizzo ai mezzi di trasporto. In questo caso viene introdotta la distinzione tra:

- trasporti di medio/lunga percorrenza e
- trasporto pubblico a breve percorrenza,

Per gli aerei per i quali non si prevede invece nessuna differenziazione.

In base a questa suddivisione sarà consentito esclusivamente ai **soggetti muniti di Green Pass** l'accesso e l'utilizzo dei seguenti mezzi di trasporto:

- aeromobili adibiti a servizi commerciali di trasporto di persone;
- navi e traghetti adibiti a servizi di trasporto interregionale, ad esclusione di quelli impiegati per i collegamenti marittimi nello Stretto di Messina;
- treni impiegati nei servizi di trasporto ferroviario passeggeri di tipo Inter City, Inter City Notte e Alta Velocità;
- autobus adibiti a servizi di trasporto di persone, ad offerta indifferenziata, effettuati su strada in modo continuativo o periodico su un percorso che collega più di due regioni ed aventi itinerari, orari, frequenze e prezzi prestabiliti;
- autobus adibiti a servizi di noleggio con conducente, ad esclusione di quelli impiegati nei servizi aggiuntivi di trasporto pubblico locale e regionale.

L'utilizzo degli **altri mezzi di trasporto** può avvenire anche **senza green pass**, fatta salva l'osservanza delle misure anti contagio.

Governo. Green pass anche per accedere alla mensa aziendale

Consiglio dei Ministri – Sito Internet Faq

Il Consiglio dei Ministri, tra le FAQ in materia di COVID/19, ne ha pubblicata una relativa all'obbligo della certificazione verde (green pass) per accedere alla mensa aziendale e nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai propri dipendenti.

15 agosto 2021

Per la consumazione al tavolo nelle mense aziendali o in tutti i locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti pubblici e privati è necessario esibire la certificazione verde COVID/19?

Sì, per la consumazione al tavolo al chiuso i lavoratori possono accedere nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti, solo se muniti di certificazione verde COVID/19, analogamente a quanto avviene nei ristoranti. A tal fine, i gestori dei predetti servizi sono tenuti a verificare le certificazioni verdi COVID/19 con le modalità indicate dal [decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021](#).

Tuttavia tale indicazione del Ministero ha destato forti perplessità tra le imprese determinando un impegno del Governo a fare chiarezza in vista delle riaperture generalizzate, nei prossimi giorni, di molte aziende.

Un primo possibile chiarimento allo studio dei tecnici dell'esecutivo è specificare (si ragiona su una nuova faq) la possibilità di "fare asporto" per le mense aziendali, così come si stanno orientando già diverse imprese. C'è poi il nodo della responsabilità dei controlli. Qui la faq del governo prevede che «i gestori dei predetti servizi sono tenuti a verificare le certificazioni verdi». In questo caso, si tratterebbe di rafforzare la previsione, escludendo, espressamente, le imprese (che peraltro, in questo caso, sono soggetti estranei visto che il rapporto è tra gestore della mensa e lavoratore, ndr)

da qualsiasi inadempimento in caso di rifiuto di accesso alla mensa (perché il soggetto è sfornito di green pass). In sintesi, dovrebbe essere chiarito che l'impossibilità di accedere alla mensa non costituisce un fatto imputabile al datore di lavoro.

Rivisto il periodo di quarantena COVID/19 per i vaccinati

Ministero della Salute circolare 11 agosto 2021 prot. n. 36254

Il Ministero della Salute ha emanato la circolare prot. n. 36254 dell'11 agosto 2021, con la quale ha rivisto a **sette (anziché dieci)** la durata del periodo di quarantena per le persone vaccinate che hanno un contatto con una persona positiva a Covid/19. Al termine del periodo di quarantena il soggetto dovrà fare un tampone molecolare.

Per un quadro completo è consigliabile consultare la circolare al seguente link: [circ_min_salute_110821](#)

INPS. Limitazioni alla tutela per quarantena Covid19 e soggetti fragili

Inps. Messaggio n. 2842 del 6 agosto 2021

Quarantena con sorveglianza attiva

Con il messaggio in esame l'Istituto ricorda che il legislatore attualmente **non ha previsto, per l'anno 2021**, appositi stanziamenti volti alla tutela del periodo trascorso

- in quarantena con sorveglianza attiva (determinato dal contatto con persone contagiate) o
- in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (determinato da viaggi all'estero in paesi considerati a rischio)

Ricordiamo che la norma prevedeva che tale periodo per i lavoratori dipendenti del settore privato, fosse equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

Pertanto, salvo eventuali interventi normativi, l'Inps **non potrà procedere a riconoscere la tutela previdenziale per gli eventi riferiti all'anno 2021**.

Lavoratori fragili

Anche le norme per la tutela dei lavoratori cosiddetti "fragili" (art. 26 co. 2 DI 18/2020) non hanno avuto continuità e pertanto la relativa prestazione verrà riconosciuta per gli eventi fino al 30/6/2021 (art. 15 co. 1, lett. a) DI 41/2021).

Fino al 30 giugno il periodo di assenza dal servizio era equiparato al ricovero ospedaliero se prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente.

Per tali lavoratori, come ricorda il messaggio ricorda è prevista esclusivamente la proroga fino al 31 ottobre 2021 lo svolgimento di norma della "prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto".

Malattia da covid 19

Per le situazioni di malattia da Covid19 l'Istituto procederà al riconoscimento della tutela della malattia secondo l'ordinaria gestione.

Esonero contributivo imprese del turismo, del commercio, degli stabilimenti termali e dei settori creativo, culturale e dello spettacolo. Autorizzazione della Commissione Europea.

Ministero del Lavoro. Sito internet. Notizia pubblicata il 2 agosto 2021.

Il Ministero del Lavoro ha annunciato la via libera dalla Commissione europea per l'esonero contributivo in favore degli operatori del turismo, del commercio, degli stabilimenti termali e dei settori creativo, culturale e dello spettacolo. Potrà quindi venire attuato nelle prossime settimane l'aiuto previsto dall'articolo 43 del decreto legge 73/2021.

L'agevolazione consiste in un esonero dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, fruibile entro il prossimo mese di dicembre, pari al doppio delle ore di integrazione salariale fruite a gennaio, febbraio, marzo 2021. La fruizione dell'esonero si accompagna al divieto di licenziamento fino alla fine dell'anno. Nella prima versione del DL, l'esonero riguardava solo turismo, commercio e stabilimenti balneari, ma in fase di conversione in legge sono stati aggiunti gli altri tre settori. Verrà riconosciuto alle aziende che ne faranno domanda (secondo modalità che verranno fornite dall'Inps) entro il limite di 771 milioni di euro.

In fase attuativa (**sarà necessaria una circolare dell'INPS**) sarà opportuno che venga chiarita la compatibilità di questa agevolazione con la fruizione degli ammortizzatori sociali, dato che l'articolo 43 del DL 73/2021 non fornisce indicazioni al riguardo, lasciando aperta la compatibilità tra i due strumenti. Il comma 3 dell'articolo, infatti, stabilisce che se si viola il divieto di licenziamento, l'esonero viene revocato e diventa impossibile chiedere gli ammortizzatori sociali previsti dall'articolo 8, commi 1 e 2, del DL 41/2021.

INPS. Indicazioni in materia di ammortizzatori sociali per aziende soggette a Cigo

INPS. Circolare n. 125 del 9 agosto 2021

*La circolare Inps in esame mette un po' ordine su una serie di ammortizzatori sociali recentemente introdotti e che riguardano solamente i datori di lavoro rientranti nel **campo di applicazione della Cigo** per i quali dall'01/07/2021 non operano più gli ammortizzatori Covid.*

Si tratta di questi provvedimenti:

- DI n. 73 del 25/5/2021 (cosiddetto sostegni/bis) convertito in legge 106/21 con decorrenza dal 25/7. Il decreto ha abrogato il DI 99/21 inglobandone i contenuti e confermandone gli effetti giuridici prodotti sino al 24/7.
- DI 99 del 30/6/2021.
- DI 103 del 20/7/2021 (riguardante le aziende a rilevante valore strategico)

Le misure contenute nei decreti riguardano i datori di lavoro rientranti nel **campo di applicazione della Cigo** (tra questi ricordiamo le cooperative inquadrate in agricoltura ai sensi della Legge 240/1984). Ricordiamo che dall'01/07/2021 per queste imprese non operano più gli ammortizzatori Covid.

Nota bene. Gli ammortizzatori Covid rimangono in vigore soltanto per i datori di lavoro soggetti a Fis a Cigs (per un massimo di 28 settimane fino al 31/12/2021) e per le aziende del settore tessile e affini.

Per quanto riguarda **i settori che vedono la presenza di cooperative**, il provvedimento chiarisce i presupposti e i termini per accedere alle seguenti misure:

- **Trattamento CIGS** ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D.L. n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis), rivolto ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale (art. 10 del D.lgs n. 148/2015), a prescindere dalle dimensioni dell'organico aziendale. La misura può essere richiesta per una **durata massima di 26 settimane** nel periodo ricompreso **tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021**.
- **Trattamento di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale** ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.L. n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis), **fino al 31 dicembre 2021**, in favore dei datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di Cassa Integrazione Ordinaria, nonché a quelli – sempre appartenenti al settore industriale – che, in relazione al requisito occupazionale (media superiore ai 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta di intervento), **rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria** (art. 20 del D.lgs n. 148/2015).
- **Trattamento CIGS** ai sensi dell'art. 40 bis del D.L. n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis), diretto ai medesimi datori di lavoro destinatari della misura prevista dall'art. 40, comma 1, del Decreto Sostegni bis, che – avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile (come stabiliti dall'art. 4 e dall'art. 22, comma 5, del D.lgs n. 148/2015) – **non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale (CIGO/CIGS) di cui al D.lgs. n. 148/2015**. Il beneficio può avere una durata massima di 13 settimane, fruibili nel periodo dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021. L'INPS ricorda che alle aziende che accedono a tale trattamento resta preclusa, tra le altre, la facoltà di procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.
- Ulteriore periodo di **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria** (art. 50 bis, comma 2, del Decreto Sostegni bis) in favore dei **datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia**, e fabbricazione di articoli in pelle e simili per interruzione o riduzione dell'attività produttiva nel periodo tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021, per una durata massima di 17 settimane, senza versamento di contributo addizionale. Nel provvedimento si ricorda che, anche per tali datori di lavoro è sospesa, tra le altre, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo. L'Istituto chiarisce, inoltre, che anche le imprese appartenenti a tali settori – che alla data del 30 giugno 2021 avevano in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto – possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario in questione. Infine, si precisa che le disposizioni trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 30 giugno 2021.

Contratto di rioccupazione. Istruzioni INPS

Inps. Circolare n. 115 del 2 agosto 2021

Con la [circolare n. 115/2021](#), l'Inps ha fornito le istruzioni per l'esonero contributivo collegato al contratto di rioccupazione, strumento contrattuale agevolativo introdotto dal decreto legge Sostegni/bis (si veda Newsletter n. 11/2021).

Questo nuovo strumento di assunzione prevede:

- ✓ **l'obbligo di un progetto individuale di inserimento** della **durata di sei mesi** al fine di adeguare le competenze professionali del lavoratore

- ✓ il riconoscimento, durante i sei mesi, di **un esonero contributivo totale** sui contributi previdenziali, fino a un massimo di 6.000 euro annui riparametrati su base mensile (quindi massimo 3.000 euro, 500 euro al mese)
- ✓ la limitazione al periodo **1° luglio - 31 ottobre 2021 per la stipula del contratto**
- ✓ l'utilizzo **solo con disoccupati** (non valgono le stabilizzazioni di contratti a termine o il contratto di apprendistato)
- ✓ alla data dell'assunzione il lavoratore trovarsi in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del D.lgs n. 150/2015 (iscrizione al centro per l'impiego)

Il bonus in esame:

- **non può essere richiesto** in caso di **licenziamenti economici** (individuali o collettivi) fatti nei **6 mesi antecedenti** l'assunzione.
- **è revocabile** se si licenzia
 - il lavoratore durante i 6 mesi del contratto di ricollocazione o
 - se entro tale termine (6 mesi dall'assunzione) nella stessa unità produttiva sia licenziato per motivi economici un altro lavoratore con medesimo livello e categoria legale.

Il bonus è riconosciuto ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore. Sono **esclusi dall'incentivo** le imprese del **settore agricolo** e del **settore finanziario**.

Il beneficio, che era soggetto all'approvazione della Commissione Europea, è stato autorizzato il 14 luglio 2021 con la decisione C(2021)5353.

ATTENZIONE. L'esonero, però, potrà essere chiesto **solo da settembre, a seguito di ulteriore messaggio Inps.**

INAIL. Riduzione del tasso medio per prevenzione anno 2021 – modello OT23 2022

Inail. Istruzione operativa n. 9420 del 27 luglio 2021

L'Inail, con il provvedimento in esame, informa che della pubblicazione del Modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2022, in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2021.

Il modello riproduce sostanzialmente quello del 2021 ed è scaricabile a questo link: [domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2022](#) ed è accompagnato dalla [Guida alla compilazione domanda per la riduzione del tasso medio per prevenzione anno 2022 \(OT23\)](#)

Per gli interventi A/3.2 (sostituzione di macchine obsolete) e C/4.2 (automazione di fasi operative che comportano la movimentazione manuale dei carichi) è stata prevista la possibilità di realizzazione dell'intervento anche mediante noleggio o leasing delle macchine, esclusa invece per gli interventi B/5, B/6, B/8 e B/9 (installazione di dispositivi idonei alla prevenzione del rischio stradale a bordo dei veicoli aziendali).

Inoltre, sono state migliorate le descrizioni degli interventi ed è stata aggiornata la documentazione probante, anche al fine di agevolare le aziende in sede di presentazione delle domande nonché le operazioni di verifica da parte delle sedi dell'Inail.

INPS. L'inquadramento previdenziale per cambi di attività non è retroattivo

Circolare n. 113 del 28 luglio 2021

L'INPS, in forza delle indicazioni fornite dalla Corte di Cassazione sull'inquadramento previdenziale delle aziende, stabilisce che le variazioni segnalate dall'imprenditore o stabilite dall'INPS hanno efficacia dal provvedimento di notifica del cambiamento.

Con la Circolare n. 113 del 28 luglio 2021, l'INPS fornisce nuove indicazioni amministrative riguardo alla classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali, in applicazione dell'orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione sancito con la sentenza n. 14257/2019 e consolidatosi, da ultimo, con la sentenza n. 5541/2021. In particolare, l'Istituto, prendendo atto del nuovo indirizzo espresso dalla Suprema Corte, precisa che la variazione di classificazione dei datori di lavoro, con il conseguente trasferimento nel settore economico corrispondente all'effettiva attività svolta, potrà avvenire con effetto retroattivo soltanto in caso di inesatte dichiarazioni del datore di lavoro rese al momento dell'iniziale inquadramento ai sensi dell'articolo 3, comma 8, della Legge n. 335/1995.

La normativa generale contenuta nell'articolo 3 comma 8 della legge 335/1995 diventa così sintetizzabile.

- I provvedimenti di variazione adottati d'ufficio dall'Inps, con trasferimento nel settore economico corrispondente alla effettiva attività svolta, producono effetti dal periodo di paga in corso alla data di notifica del provvedimento di variazione salvo se l'inquadramento iniziale è errato per inesatte dichiarazioni del datore di lavoro.
- In caso di variazione su richiesta dell'azienda, gli effetti del provvedimento decorrono dal periodo di paga in corso alla data della richiesta stessa.
- Le variazioni di inquadramento adottate con provvedimenti aventi efficacia generale riguardanti intere categorie di datori di lavoro producono effetti, nel rispetto del principio della non retroattività, dalla data fissata dall'INPS.

In caso di dichiarazioni inesatte del datore di lavoro al momento dell'iscrizione, la variazione produrrà i suoi effetti sin dalla data dell'inquadramento iniziale.

Sorveglianza sanitaria eccezionale: termini prorogati al 31 dicembre

INAIL. Avviso 28 luglio 2021

L'INAIL, con **Avviso del 28 luglio 2021**, ha comunicato la **proroga**, ad opera dell'art. 6 del DL n. 105/2021, dei **termini** delle disposizioni sulla **sorveglianza sanitaria eccezionale** fino al **31 dicembre 2021**. I datori pubblici e privati non obbligati a nominare il medico competente hanno la facoltà, fino al prossimo 31 dicembre, di nominarne uno, oppure di richiedere la visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori fragili ai servizi territoriali dell'INAIL mediante il servizio online.

Giurisprudenza del lavoro

Macchinario privo dei presidi di sicurezza e responsabilità del cedente

Corte di Cassazione Sentenza n. 28160 del 21 luglio 2021

Con la sentenza in esame, la **Corte di Cassazione** sancisce che la responsabilità per le **lesioni colpose** ai danni di una **lavoratrice**, consistenti nell'amputazione di quattro dita, è addebitata sia al datore di lavoro sia all'imprenditore che ha ceduto in affitto il **macchinario privo dei presidi di sicurezza**. Infatti, quest'ultimo, in quanto cedente, era tenuto a garantire la conformità del macchinario alle norme infortunistiche e di sicurezza.

Il silenzio dell'amministratore sul compenso non significa rinuncia al dovuto

Corte di cassazione. Ordinanza 21172/2021

Secondo la Cassazione **il silenzio o l'inerzia dell'amministratore**, anche se prolungati nel tempo, da soli **non sono sufficienti a integrare una effettiva rinuncia al compenso per la carica sociale svolta**.

Il caso ha riguardato un dirigente, che accumulava su di sé anche la carica di amministratore delegato, è stato licenziato per giusta causa. Impugnato il licenziamento, ha rivendicato anche il pagamento di tutti gli emolumenti (mai corrisposti dalla società) per la carica sociale ricoperta per circa tre anni e mezzo.

La Cassazione, chiamata in causa dal lavoratore, ha ricordato che per aversi rinuncia tacita è necessario un comportamento concludente del creditore che riveli, in modo univoco, l'effettiva e definitiva volontà dismissiva del diritto. Pertanto, al di fuori dei casi in cui vi sia un onere a far espressamente salvo il diritto, il silenzio o l'inerzia del creditore non possono essere interpretati come manifestazione (tacita) della volontà abdicativa, anche perché la rinuncia non può essere oggetto di mere presunzioni.

Per accertare l'avvenuta rinuncia è pertanto **necessario desumere l'atto abdicativo** non dalla semplice mancata richiesta dell'emolumento, ma **da ulteriori circostanze di fatto che conferiscano un preciso significato negoziale** al contegno tenuto.

Sospensione del lavoratore non vaccinato se considerato inidoneo

Tribunale di Roma. Ordinanza del 28 luglio

Se il medico competente esprime, a fronte di una **lavoratrice che non si è sottoposta al vaccino contro il virus**, un giudizio di **parziale inidoneità** con la conseguenza la dipendente «non può essere in contatto con i residenti del villaggio», **la sospensione**, nella verificata assenza di altre mansioni disponibili, è una **misura necessaria**.

Il Tribunale di Roma (ordinanza del 28 luglio) ha affermato che, in questo caso, la sospensione non è una misura disciplinare disposta a fronte del rifiuto della lavoratrice alla vaccinazione. Si tratta, invece, di un provvedimento cui il datore è tenuto a salvaguardia della salute della stessa dipendente e degli ospiti del villaggio, secondo quanto previsto dall'articolo 2087 del Codice civile. Il giudice rimarca che sul lavoratore, in base all'articolo 20 del Dlgs 81/2008, incombe l'obbligo di salvaguardare la propria salute e quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, cooperando con il datore per l'adempimento delle misure dirette a garantire la protezione collettiva e individuale.

Rimane confermato che il datore di lavoro può essere informato dal medico competente che il dipendente non può operare a diretto contatto con le altre persone ma non deve essere, al contempo, informato sul fatto che questo giudizio è frutto della decisione di non vaccinarsi.

Legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta di indossare la mascherina

Tribunale di Trento. Sentenza dell'8 luglio 2021

È legittimo il **licenziamento disciplinare** (per giusta causa) irrogato nei confronti di un'insegnante che si è **ripetutamente rifiutata di indossare la mascherina** protettiva **durante il servizio scolastico**.

Nel caso di specie l'insegnante, alle dipendenze della Provincia autonoma di Trento, aveva manifestamente espresso il proprio rifiuto a ottemperare alla disposizione di servizio emanata dalla dirigente del servizio attività educative, che la invitava a utilizzare la mascherina protettiva al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei bambini, dei colleghi e dell'intera comunità scolastica. A sostegno del proprio rifiuto, nel corso della sua audizione durante il procedimento disciplinare, la lavoratrice adduceva, da un lato, di non voler indossare la mascherina in quanto «obiettrice di coscienza» e, dall'altro, di essere impossibilitata a farlo per ragioni di salute. Licenziata per giusta causa, proponeva quindi ricorso dinanzi al giudice del lavoro di Trento, avanzando domanda di reintegra.

Il Tribunale, **non rinvenendo tra le allegazioni della lavoratrice alcuna certificazione medica idonea a giustificare il rifiuto di indossare la mascherina**, rilevava inoltre che la condotta dell'interessata si poneva in aperto contrasto con le linee di indirizzo per la tutela della salute approvate dal presidente della Provincia autonoma di Trento con ordinanza del 25 agosto 2020 e, a livello nazionale, dal Protocollo d'intesa siglato dal ministero dell'Istruzione il 6 agosto 2020, prescrivente l'obbligo «per chiunque entri negli ambienti scolastici» di «adottare precauzioni igieniche e l'utilizzo di mascherina». Sotto un profilo giuridico, secondo il Tribunale di Trento, i predetti atti e provvedimenti amministrativi troverebbero idoneo fondamento anche nella volontà del legislatore (articolo 16, comma 1, del DL 18/2020), che considera le mascherine un dispositivo di protezione individuale. Al riguardo, richiamando precedenti orientamenti della Cassazione (25932/2013 e 18265/2013), il giudice ricorda come «**il persistente rifiuto da parte del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuale giustifica il licenziamento intimato all'inadempiente**».

Inoltre, sotto il profilo oggettivo, la condotta della lavoratrice si sarebbe posta in contrasto con le **disposizioni** previste dall'articolo 20, comma 1 e comma 2 lettera d) **del Dlgs 81/2008** (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro) che **impongono al lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone** presenti sul luogo di lavoro **utilizzando i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione del datore di lavoro**.

Che valore hanno le FAQ della P.A.?

Consiglio di Stato. Sentenza n. 1275 del 20 luglio 2021

Con la sentenza in esame il Consiglio di Stato ha fornito il proprio parere sull'uso che le Amministrazioni Pubbliche fanno delle FAQ (Frequently Asked Questions). Queste ultime, sempre più spesso, si trovano nei siti delle Pubbliche Amministrazioni ove, senza alcuna firma e senza altri riferimenti, forniscono indicazioni su temi particolarmente importanti.

Il Consiglio di Stato osserva che:

- A) le FAQ sono sconosciute all'ordinamento giuridico;
- B) non possono essere, in alcun modo, equiparate a circolari o pareri scritti, in quanto non c'è la firma dei responsabili o dei curatori e non costituiscono obbligo nemmeno per le amministrazioni che le hanno emesse.

Se un utente, tuttavia, **ha adottato un comportamento seguendo le indicazioni** della FAQ emessa da una amministrazione e presente, al momento della presentazione dell'istanza, sul sito istituzionale, **l'amministrazione ha il dovere di ottemperarvi**: ovviamente, sarebbe opportuno fotografare le FAQ nel momento in cui le si utilizzano, atteso che, sovente, le Amministrazioni le cambiano.