

Norme & Tributi



Covid, il sì al vaccino in azienda vale per tutti i rapporti di lavoro

Salute

Potranno essere coinvolti oltre ai subordinati anche autonomi e somministrati

Materiali e farmaci per garantire la sicurezza sono a carico dell'impresa

Pagina a cura di **Roberta Di Vieto**

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 adeguata-

mente 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

I vincoli da rispettare

I vincoli da rispettare per la vaccinazione nelle aziende

VACCINAZIONE DIRETTA

Gli step

- Elaborazione di un piano vper 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
 - Informare i dipendenti e raccogliere la loro adesione alla campagna vaccinale**
 - Inviare all'ASL una comunicazione di adesione**
 - In caso di approvazione del piano, ritirare e conservare i vaccini (a cura del medico competente)**
 - 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	• I vaccini sono forniti dai Servizi sanitari regionali • La struttura sanitaria provvede alla somministrazione e alla registrazione dei vaccini	• 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

Il personale coinvolto nella somministrazione dovrà essere commisurato al volume di attività prevista

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.

L'iniezione rientra nell'orario di attività

I costi delle imprese

Dopo il Protocollo nazionale firmato tra Governo e parti sociali e le indicazioni rese dall'Inail sulle vaccinazioni anti Covid nei luoghi di lavoro, cresce l'interesse delle aziende a comprendere gli effettivi costi a proprio carico derivanti dalle vaccinazioni. I provvedimenti in questione hanno stabilito che i costi debbano essere ripartiti tra le aziende aderenti e i servizi sanitari regionali territorialmente competenti.

A carico del servizio sanitario saranno esclusivamente i costi di acquisto dei vaccini e dei dispositivi necessari per la somministrazione (si pensi ad esempio alle siringhe e agli aghi), e la messa a disposizione degli strumenti infor-

mativi e per la registrazione delle vaccinazioni eseguite.

Tutti gli altri costi e oneri saranno a carico del datore di lavoro. Pertanto, le aziende che intendano attivare un punto per la vaccinazione dovranno procurarsi autonomamente, e a proprie spese, il resto della dotazione necessaria in base al prontuario messo a punto dalla struttura commissariale.

Le aziende dovranno quindi procurarsi non solo le attrezzature sanitarie necessarie come, ad esempio, i frigoriferi medicali e i defibrillatori, ma anche i presidi sanitari necessari per effettuare le vaccinazioni in piena sicurezza, come prodotti per la sanificazione degli ambienti utilizzati, lettini medici, mascherine e guanti. Sarà a carico del datore di lavoro anche l'acquisto dei farmaci secondo le valutazioni effettuate dal medico

competente o dal personale sanitario nel rispetto delle norme di buona pratica vaccinale e delle indicazioni provenienti dal percorso formativo obbligatorio previsto.

Al di là dei costi vivi, nelle ipotesi in cui le vaccinazioni del personale avvengano durante l'orario di lavoro, i dipendenti andranno retribuiti normalmente, pertanto le eventuali ore di lavoro perse dal personale graveranno, anch'esse, sul datore di lavoro.

In alternativa alla vaccinazione diretta, il Protocollo prevede la possibilità per i datori di lavoro di rivolgersi a strutture sanitarie private. A questo fine, le aziende

che lo ritenessero potranno concludere, anche tramite le associazioni di categoria di riferimento o nell'ambito della bilateralità, una convenzione con le strutture sanitarie private in possesso dei requisiti per la vaccinazione, sempre, però, con oneri a proprio carico, a esclusione della fornitura dei vaccini, che resta a carico dei servizi sanitari regionali.

Va segnalato, infine, che nonostante i costi connessi alle vaccinazioni nei luoghi di lavoro, ad oggi, sono numerose le aziende interessate a intraprendere questo percorso. Basti pensare che sono stati già autorizzati 737 hub aziendali per i quali si è tuttavia in attesa del via libera da parte delle Asl competenti che arriverà, verosimilmente, non appena si saranno concluse le vaccinazioni dei soggetti over 65.

I datori possono a proprio carico stipulare convenzioni con strutture sanitarie private



IL SOLE 24 ORE DEL LUNEDÌ - 19 APRILE 2021
A pagina 21 del Sole 24 Ore di Lunedì 19 aprile, il punto sull'obbligo di vaccino anti-Covid per il personale sanitario imposto dal Dl 44/2021

REDDITO D'IMPRESA

Sul realizzo controllato penalizzate le società guidate da più famiglie

Francesco Nobili

L'applicabilità del regime di realizzo controllato - già prevista dal comma 2 dell'articolo 177 del Tuir per i conferimenti che consentono alla società conferitaria di acquisire il controllo della società conferita - viene estesa dal comma 2-bis anche ai conferimenti riguardanti partecipazioni qualificate (superiori al 2/20% dei diritti di voto, o al 5/25% del capitale/patrimonio, a seconda che i titoli oggetto di conferimento siano negoziati in mercati regolamentati o meno).

Tuttavia, a differenza del regime previsto dal comma 2 - utilizzato anche in virtù delle numerose risposte positive alle istanze di interpello presentate dai contribuenti - il regime del comma 2-bis riscontra aspetti applicativi problematici. E ciò sia per la rigidità della disposizione normativa sia per l'interpretazione restrittiva ad essa attribuita dal Fisco.

La recente risposta ad interpello 238/2021 offre l'occasione per fare il punto della situazione. Il caso è il seguente. Una persona fisica detiene in piena proprietà il 100% della società Delta, la quale a sua volta detiene in usufrutto trentennale il 17% circa della società Alfa. Quest'ultima è una holding non quotata che detiene una partecipazione del 54% per cento circa nella società quotata Beta e una partecipazione marginale del 2% circa nella società Gamma. Beta, società operativa, detiene una pluralità di partecipazioni in altre società operative. La persona fisica, dopo che Alfa ha dismesso la partecipazione marginale in Gamma, intende conferire in Delta la nuda proprietà della partecipazione in Alfa (in modo tale che Delta acquisti la piena proprietà del 17% di Alfa) e chiede se alla fattispecie risulti applicabile il comma 2-bis. Questa la risposta del Fisco:

1) sulla base del tenore letterale della norma, l'Agenzia ne ribadisce l'applicabilità solo nel caso, che si verifica nella fattispecie, in cui la società conferitaria sia unipersonale (detenuta integralmente dal conferente). Ciò ne impedisce l'utilizzo nel caso - frequente nella prassi - in cui vi sia una società detenuta da diversi nuclei familiari che vorrebbero creare delle holding (ciascuna riferibile a un nucleo familiare) per detenere la partecipazione nella società. Infatti, la presenza di più soggetti conferenti (le persone fisiche di ciascun nucleo familiare) non consentirebbe l'utilizzo del regime di realizzo controllato;

2) per l'Agenzia è escluso l'accesso al regime in caso di conferimento del solo usufrutto (in quanto non ha ad oggetto partecipazioni che consentano alla conferitaria di assumere la qualità di socio nella società conferita); al contrario, è astrattamente idoneo a beneficiare del regime agevolativo il conferimento della nuda proprietà priva del diritto di voto. E questo perché il comma 2-bis - oltre a prevedere il criterio del diritto di voto - prevede anche la partecipazione al capitale o al patrimonio della società conferita.

Si noti che l'Agenzia si era espressa in altre occasioni sul conferimento di diritti parziali. Nella risposta 147/19 aveva ad esempio ritenuto applicabile il comma 2 dell'articolo 177 al conferimento congiunto di nuda proprietà e usufrutto, che consentiva alla conferitaria di acquistare una partecipazione di controllo nella conferita e ai soci della conferita di diventare soci della conferitaria. Sempre con riferimento al comma 2, la risposta 290/19 ne aveva riconosciuto l'applicabilità anche ai conferimenti di nuda proprietà munita di diritti di voto attribuiti in via convenzionale (se idonei a far acquistare il controllo alla conferitaria, in ogni caso non ottenibile se alla nuda proprietà non è attribuito il diritto di voto). Infine, la risposta 381/20 ha negato l'applicazione del comma 2-bis nel caso di conferimento del solo usufrutto, in quanto non idoneo ad integrare in capo al conferente una partecipazione oggetto di scambio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



NT+FISCO
Effetto demoltiplicativo dell'intera catena partecipativa
Leggi l'articolo inedito su ntplusfisco.ilsole24ore.com