PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5087 di Martedì 25 gennaio 2022

DL 146: la riforma del testo unico di sicurezza del lavoro

Come cambia il D.Lgs. n. 81/2008 dopo le modifiche introdotte dal D.L. n. 146/2021 come convertito con Legge n. 215/2021.

Il decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili" è stato convertito in legge, con modifiche, attraverso la ***legge di conversione n. 215/2021****.*

Un decreto-legge che - come abbiamo raccontato attraverso diversi articoli, contributi e interviste del nostro giornale - ha modificato e riscritto molte parti e articoli del D.Lgs. 81/2008.

*Proprio in relazione all'importanza di queste modifiche, torniamo a parlare e ad elencare le varie modifiche, anche quelle operate dalla legge di conversione, attraverso un contributo dell'avvocato Rolando Dubini dal titolo "****La Riforma del Testo Unico di Sicurezza del Lavoro****".*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB071] ?#>

La Riforma del Testo Unico di Sicurezza del Lavoro

1. Ispettorato Nazionale del lavoro - INL

2. Formazione dei datori di lavoro

3. Addestramento

4. Formazione lavoratori-preposti-dirigenti-datori di lavoro

5. Sospensione obbligatoria della singola attività imprenditoriale nel caso di lavoro sommerso/insicuro

6. Individuazione obbligatoria del Preposto

7. Vigilanza obbligatoria del preposto

8. Rilancio del ruolo degli Organismi paritetici

Con la legge di conversione n. 215/2021 del Decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021) vengono definitivamente introdotte rilevanti **modifiche sostanziali al Testo Unico della Sicurezza** (D.Lgs. n. 81/2008).

Il 15 ottobre 2021 il Consiglio dei Ministri aveva approvato il decreto legge n. 146, pubblicato in Gazzetta il 21 ottobre 2021, recante "misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili".

Il provvedimento normativo, definitivamente convertito con la Legge 17 dicembre 2021 n. 215, in vigore dal 21 dicembre 2021, prevede una **vera e propria Riforma del titolo I D.Lgs. 81/2008**, introducendo numerose nuove disposizioni e misure che interessano la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, ed in particolar modo:

- incentivano l'attività di vigilanza, con l'estensione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro delle stesse competenze di vigilanza e ispezione riconosciute alle Aziende Sanitarie Locali in tutti i settori di attività lavorativa,
- riformulano in modo complessivo e più agevolmente applicabile il potere di sospensione (il cui esercizio è ora obbligatorio e non più discrezionale) delle singole attività imprenditoriali pericolose nelle quali si realizzano gravi violazioni degli obblighi di sicurezza,
- aumentano le sanzioni,
- implementano in modo più ampio e stringente le attività formative e di addestramento,
- migliorano il coordinamento dei soggetti che hanno il compito istituzionale di garantire il rispetto delle disposizioni di sicurezza,
- rilanciano il ruolo degli organismi paritetici e
- introducono nuovi obblighi per datori di lavoro e preposti, che devono essere obbligatoriamente individuati, con ampliamento delle funzioni di vigilanza e controllo del preposto
- rafforzano gli obblighi formativi estendendoli a tutti i datori di lavoro e con nuova frequenza dell'obbligo di aggiornamento, con verifica obbligatoria dell'apprendimento.

Gli articoli del citato Decreto Fisco Lavoro, come convertito in legge, che regolamentano il rafforzamento della disciplina di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono il 13 e il 13-bis.

Il lungo **articolo 13** interviene integrando/sostituendo alcune importanti disposizioni del D.Lgs. 81/2008 per incentivare e semplificare l'attività di vigilanza e il coordinamento degli organi di vigilanza e modificare, ampliandoli, gli obblighi dei garanti aziendali della sicurezza.

Il più breve articolo 13-bis interessa la sicurezza delle istituzioni scolastiche.

La **definitiva conversione in legge** del decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021), consegna, con gli artt. 13 e 13 bis, una **innovativa regolamentazione della salute e della sicurezza dei lavoratori** nei luoghi di lavoro, attraverso modifiche puntuali su ben **14 articoli** (artt. 7, 8, 13, 14, 18, 19, 26, 37, 51, 52, 55, 56, 79 e 99) del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro TUSL), e l'integrale sostituzione dell'**Allegato I**: la finalità, del tutto trasparente ed evidente, è quella di **elevare il livello complessivo delle tutele prevenzionistiche sostanziali** nel nostro Paese.

Le norme approvate consentono a INL e ASL/ATS di intervenire con maggiore efficacia sulle imprese che non rispettano le misure di prevenzione e protezione o che utilizzano lavoratori irregolari.

1. Ispettorato Nazionale del lavoro - INL

Al fine di rafforzare le tutele prevenzionistiche, il D.L. n. 146/2021 restituisce all'Ispettorato Nazionale del Lavoro la pienezza dei poteri ispettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con un intervento legislativo di chiara **riforma del sistema ispettivo**, e nel pieno rispetto del dettato costituzionale di cui all'art. 117 Cost.

La Riforma ridefinisce i connotati essenziali dell'**art. 13** del D.Lgs. n. 81/2008, ampliando il novero dei soggetti titolari del potere-dovere di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: con la nuova norma l'attività ispettiva viene svolta con parità di poteri e attribuzioni dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio e dall'Ispettorato nazionale del lavoro mediante le sue sedi territoriali.

Risulta evidente "la portata rivoluzionaria e l'importanza storica dell'intervento operato" (Pierluigi Rausei, Dirigente INL): prima di questa novità la norma attribuiva la titolarità principale della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alle sole Aziende sanitarie locali (ai sensi del D.P.R. n. 616/1977 e della Legge n. 833/1978, e dunque dall'1 gennaio 1980), mentre all'INL spettava una competenza (concorrente con le ASL) soltanto nelle seguenti poche materie: attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile; impianti ferroviari; sorgenti naturali di radiazioni ionizzanti; lavori mediante cassoni in aria compressa; lavori subacquei.

Con le Circolari 3 e 4 del 2021 l'INL ha accuratamente definito la portata pratica, in questa fase, della novità legislativa anzidetta, e le modalità operative con le quali l'ispettorato affronterà i nuovi compiti di vigilanza in materia di salute e sicurezza.

2. Formazione dei datori di lavoro

Diventa obbligatoria la **formazione adeguata e specifica dei datori di lavoro** (già prevista per i dirigenti e i preposti).

Il comma 7 dell'articolo 37 ora stabilisce che oltre ai dirigenti e ai preposti, anche i datori di lavoro ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico, in funzione del lavoro e dei compiti svolti, in materia di salute e sicurezza: è previsto, entro il **30 giugno 2022**, un accordo, a cura della conferenza permanente Stato Regioni e province autonome di Trento e Bolzano, che individuerà durata, contenuti minimi e modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro.

3. Addestramento

Al comma 5 dell'articolo 37 del TUSL, in tema di **addestramento**, sono stati aggiunti i seguenti periodi: "*L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza.* ***Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato***".

4. Formazione lavoratori-preposti-dirigenti-datori di lavoro

In materia di formazione due novità sono fondamentali, la prima già riferita e la seconda sulla verifica dell'apprendimento, ora sempre obbligatoria. Si tratta dei commi 2 e 7 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 ai sensi dei quali, finalmente, entro il **30 giugno 2022** la Conferenza permanente Stato-Regioni deve adottare un Accordo nel quale si accorpino, rivisitati e modificati, gli Accordi attuativi del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro in materia di formazione in modo tale, inoltre, da garantire:

- l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- **la specificazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa**.

Rilevante è la verifica dell'efficacia della formazione somministrata durante la normale attività lavorativa: di fatto si tratta dell'obbligo di gestire i near miss, i quasi infortuni.

All'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 è stato poi aggiunto il comma 7-ter che prevede, per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, che le relative attività formative debbano essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Ovviamente che cosa si intenda esattamente per formazione in presenza, astrattamente non incompatibile con la formazione a distanza in modalità sincrona, come l'emergenza pandemica ci ha insegnato, lo si potrà dedurre in modo esatto dal contenuto dell'emanando Accordo Stato Regioni in materia di formazione.

Tutti gli obblighi formativi sono presidiati dalla sanzione penale alternativa dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro.

5. Sospensione obbligatoria della singola attività imprenditoriale nel caso di lavoro sommerso/insicuro

Tra gli aspetti oggetto di revisione del Decreto Fisco Lavoro, rientrano i **provvedimenti a contrasto del lavoro irregolare e pericoloso**, in particolare le modifiche riguardano l'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 e la riformulazione dell'allegato I.

Con la legge di conversione sono stati ampliati i **casi di sospensione** per lavoro irregolare oltre all'ipotesi di rilevazione di almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, al momento dell'accesso ispettivo, occupato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, al momento dell'accesso ispettivo, anche all'ipotesi di personale occupato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, con particolare riguardo al nuovo obbligo di comunicazione preventiva all'ITL introdotto dallo stesso art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 appena modificato.

Come ha chiarito la **Circolare INL n. 3/2021**, rilevano ai fini della sospensione, i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi, i soci lavoratori di cooperativa e i tirocinanti di formazione e orientamento senza preventiva comunicazione di assunzione, nonché i lavoratori autonomi occasionali per i quali non sia stata effettuata la nuova comunicazione preventiva (esclusi soltanto i coadiuvanti familiari e i soci d'opera delle società diverse dalle cooperative).

La sospensione è obbligatoria anche in caso di violazione degli obblighi di sicurezza di cui all'allegato I del TUSL, ed è prevista per 13 gravi violazioni della legge antinfortunistica, cui la conversione ha aggiunto, alle 12 inizialmente previste, la mancata comunicazione alle autorità competenti delle lavorazioni che implicano il rischio di esposizione ad amianto, riferimento che era stato eliminato dal D.L. n. 146/2021, ma che è stato ripristinato dalla Legge di conversione n. 215/2021, per cui è confermata la gravità della mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto, accanto agli altri inadempimenti già elencati nell'Allegato, analiticamente definiti dalla Circolare n. 4/2021 del Direttore nazionale dell'INL Dott. Bruno Giordano.

Essendo la sospensione per gravi violazioni di sicurezza o per lavoro irregolare una misura di tutela dei lavoratori, nella legge di conversione si stabilisce espressamente che a fronte del necessario allontanamento degli stessi dal lavoro (si veda anche la Circolare INL n. 3/2021), il datore di lavoro è sempre obbligato a corrispondere integralmente la retribuzione e a versare i relativi contributi.

6. Individuazione obbligatoria del Preposto

L'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 è stato integrato ed ora stabilisce l'obbligo penalmente sanzionato a titolo contravvenzionale con l'arresto o l'ammenda per datore di lavoro e dirigenti (che organizzano e dirigono le attività secondo le attribuzioni e competenze conferite) **di individuare formalmente, e dunque nominare per iscritto, il preposto o i preposti** per lo svolgimento quotidiano delle attività di vigilanza stabilite dall'art. 19 del Testo Unico.

Inoltre si affida ai contratti collettivi di lavoro la possibilità di stabilire la misura dell'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di vigilanza affidate, e inoltre è previsto che il preposto non possa subire alcun pregiudizio per lo svolgimento della propria attività [art. 18, comma 1, lettera b-bis), D.Lgs. n. 81/2008)]. Si tratta di obblighi sanzionati penalmente, qualora violati, con l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

Tale obbligo di individuazione del preposto vale ovviamente anche nei riguardi specifici delle attività svolte in regime di appalto o di subappalto, per I quali si è esplicitato che i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori hanno l'obbligo di indicare espressamente e nominativamente al committente il personale dagli stessi individuato per svolgere le funzioni di preposto (art. 26, comma 8-bis, D.Lgs. n. 81/2008). In caso di omessa comunicazione scatta la pena alternativa dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

7. Vigilanza obbligatoria del preposto

Il preposto, ovvero "la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa" deve adempiere ad una serie di obblighi previsti dall' art.19 del TUSL.

Con la riforma viene rafforzata la **figura del preposto** al quale viene imposto di intervenire, fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza, per modificare il comportamento non conforme alle regole di sicurezza riscontrato in ambito lavorativo. Ovvero il comma 1, dell'articolo 19, alla lettera a) che elenca i compiti del preposto viene così integrato:

"a) *sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, **in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti***".

Si tratta di un rilevante **potere impeditivo**, il cui mancato esercizio è di per sè un reato penale di pericolo, e in caso di infortunio di un lavoratore soggetto al potere di vigilanza del preposto (capo) costituisce una aggravante.

Gli obblighi a carico del Preposto, inclusi quelli nuovi e aggiuntivi, sono tutti muniti di sanzione penale contravvenzionale dell'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro *a* carico di datori di lavoro e dirigenti in caso di omissione.

8. Rilancio del ruolo degli Organismi paritetici

È prevista l'istituzione del repertorio degli organismi paritetici, con specifica definizione dei criteri identificativi, dopo avere preventivamente sentito le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza.

Di particolare interesse è il comma 8-bis dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che gli **organismi paritetici** devono comunicare annualmente, contestualmente all'Ispettorato del Lavoro e all'INAIL, i dati relativi a:

- imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi;
- rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;
- rilascio delle asseverazioni di adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza (D.Lgs. n. 231/2001, art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008).

L'ultimo punto merita una sottolineatura e attribuisce ulteriore valore all'adozione dei **Modelli 231** di organizzazione, gestione e controllo per prevenire la commissione di reati in azienda.

Va sottolineato che i dati comunicati dagli organismi paritetici verranno utilizzati ai fini della individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza da parte dell'Ispettorato del lavoro e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'INAIL, tenendo conto del fatto che le imprese aderiscono volontariamente al sistema paritetico che ha come obiettivo essenziale l'efficacia prevenzionistica. Si tratta di una sfida che le imprese

dovrebbero saggiamente raccogliere.

Rolando Dubini, penalista Foro di Milano, cassazionista

***Scarica la normativa di riferimento*:**

Legge 17 dicembre 2021, n. 215 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili.

Testo del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 (Gazzetta Ufficiale 21 ottobre 2021, n. 252), coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215 recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili".

Decreto-Legge 21 ottobre 2021, n. 146 - Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili.

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it