

CONVERSIONE IN LEGGE DEL C.D. DECRETO FISCALE: PRINCIPALI MODIFICHE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Con la **Legge 17/12/2021 n. 215** è stato convertito il **DL 21/10/2021 n. 146** (c.d. "**Decreto Fiscale**") recante "*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*".

Di seguito una sintesi degli aspetti di maggiore interesse in ambito di salute e sicurezza sul lavoro introdotti dalla legge di conversione del Decreto Fiscale.

- Come commento di carattere generale, tra gli interventi ad ampio spettro, spicca l'introduzione di un obbligo di formazione adeguata e specifica per i datori di lavoro (così come già previsto per dirigenti e preposti, oltre che per i lavoratori), con obbligo di aggiornamento periodico.
- Sono state sensibilmente inasprite le sanzioni.
- È stato ampliato il sistema di controllo, con l'estensione delle competenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) - prima focalizzate principalmente sui cantieri edili - a tutti i settori. È stato conferito all'INL lo stesso perimetro di competenze che spetta ai servizi ispettivi delle ASL/ATS in materia di vigilanza sulla salute e sulla sicurezza, a cui, però, nulla è stato sottratto. Sono potenziati gli organici dell'INL tramite nuove assunzioni.
- È stato rafforzato lo strumento della sospensione dell'attività imprenditoriale per motivi di salute e sicurezza sul lavoro nonché di lavoro irregolare, prevedendosi anche l'ipotesi di personale occupato in forza di rapporti di lavoro autonomo occasionale in assenza delle condizioni richieste dalla legge.
- In tema di contestuale verifica della regolarità dei rapporti di lavoro, sono stati previsti, da un lato, il rafforzamento delle attività ispettive, con l'obiettivo di prevenire situazioni di illegalità e pericolo e, dall'altro lato, l'inasprimento delle sanzioni sia nei confronti delle imprese inadempienti, che di quelle che non abbiano posto in essere le misure preventive previste dal D.Lgs. n. 81 del 2008 - testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (TUSL) o presso le quali si riscontrino lavoratori in nero.
- È stato, infine, rafforzato il sistema di coordinamento degli interventi ispettivi attraverso l'attivazione del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP): dopo oltre 13 anni dall'emanazione del TUSL, si realizza in questo modo uno scambio di informazioni tra INAIL, INL e ASL/ATS in tempo reale. Un'apposita sezione del Sistema Informativo sarà dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza, al fine di profilare, sotto il profilo della sicurezza, le imprese sottoposte a verifiche.

Aspetti principali

- Formazione obbligatoria per i datori di lavoro
- Misure contro il lavoro irregolare e lavoro autonomo occasionale
- Sospensione dell'attività imprenditoriale
- Individuazione dei preposti
- Maggiori controlli dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Più in dettaglio si riportano qui di seguito i riferimenti normativi e le modifiche apportate al TUSL nonché un elenco di azioni pratiche che le imprese dovranno porre in essere per adeguarsi alla nuova normativa.

1. NUOVI OBBLIGHI DI FORMAZIONE

(Art. 37 del TUSL, modificato dall'art. 13, comma 16, lett. d-quinquies), della legge di conversione del Decreto Fiscale)

Le modifiche all'art. 37 del TUSL, introdotte con la legge di conversione del Decreto Fiscale, sanciscono il **dovere** da parte del **datore di lavoro** di seguire i corsi di **formazione** su salute e sicurezza.

Le specifiche sulle modalità, sulla durata e sui contenuti minimi dei corsi dovranno essere adottate entro il **30 giugno 2022** dalla **Conferenza Stato-Regioni**.

In particolare, il nuovo art. 37, comma 7, del TUSL prevede che *"il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione"* in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Oltre alla formazione, la novella prevede un **aggiornamento periodico**, anch'esso da attuare nel rispetto delle specifiche che saranno adottate della Conferenza Stato-Regioni.

Quindi, il datore di lavoro viene equiparato agli altri soggetti che devono ricevere la formazione dedicata: i dirigenti, i preposti ed - ai sensi dell'art. 37, comma 1, del TUSL – i lavoratori.

Con riferimento ai preposti, il **nuovo comma 7-ter**, inserito nell'art. 37, sancisce che le attività di formazione debbano svolgersi **esclusivamente in presenza ed "essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi"**, per garantire la **continuità** della formazione. Con **preposto**, la lettera e) dell'art. 2 del TUSL si riferisce al lavoratore che, in ragione delle sue **competenze o dell'incarico** svolto: *"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"*.

L'addestramento del personale, ove previsto, dovrà consistere in **prove pratiche** riguardanti gli usi corretti e in sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali e dei dispositivi di protezione individuale obbligatori nonché in **esercitazioni applicate** per le *"procedure di lavoro in sicurezza"*. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in **apposito registro anche informatizzato**.

Entro il **30 giugno 2022** la Conferenza Stato-Regioni dovrà adottare un *"accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica"* degli accordi attuativi del TUSL in materia di formazione.

In particolare, in tale provvedimento verranno individuate:

- la **durata**, i **contenuti minimi** e le **modalità** della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- le modalità attraverso cui si svolgerà la **verifica finale obbligatoria** per i partecipanti ai percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori e le *"modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa"*.

1.2 Le possibili sanzioni per la mancata formazione

Le nuove disposizioni del TUSL hanno previsto un **doppio regime sanzionatorio** per i datori di lavoro che violano le norme sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'art. 55, comma 5, lettera c), prevede per i datori di lavoro ed i dirigenti inadempienti la pena **dell'arresto da due a quattro mesi**, comminata insieme ad **un'ammenda** che può andare da un minimo di Euro 1.474,21 ad un massimo di Euro 6.388,23.

Il legislatore ha inoltre previsto anche la **possibile sospensione** dell'attività imprenditoriale, stando alle modifiche adottate **all'allegato I** del TUSL.

L'**ispettore** che effettua il controllo, infatti, può decidere di adottare un provvedimento di sospensione ai sensi dell'art. 14 del Testo Unico *"a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della salute del lavoro"*.

Le **"gravi violazioni"** sono elencate **nell'allegato I** del TUSL aggiornato con le modifiche introdotte dalla legge di conversione del **Decreto Fiscale**. La violazione n. 3 si riferisce proprio alla **mancata formazione ed addestramento**.

Per ottenere la revoca della sospensione occorre, tra l'altro, il pagamento di una somma aggiuntiva di Euro 300 per ogni lavoratore interessato. L'importo è raddoppiato qualora, nei cinque anni precedenti, l'impresa risulti essere stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

Fattispecie di violazione ai fini dell'adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 14

	FATTISPECIE	IMPORTO SOMMA AGGIUNTIVA
1	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
2	Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
3	Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
5	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
6	Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
8	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
11	Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000

”

L'INL, con la circolare **n. 4/2021**, ha specificato che il provvedimento di sospensione scatta *"solo quando è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento"*.

Non è chiaro, tuttavia, se l'INL si riferisca anche ai datori di lavoro, poiché l'obbligo di addestramento è previsto solo in determinati casi, che non appaiono riguardare i datori di lavoro.

2. MISURE CONTRO IL LAVORO IRREGOLARE

(Art. 14 del TUSL modificato dall'art. 13, comma 1, lett d), della legge di conversione del Decreto Fiscale)

Sono state introdotte alcune integrazioni in relazione agli effetti dei **provvedimenti** degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori: si tratta, in particolare, del **provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale** nel caso in cui, al momento dell'accesso ispettivo, almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero come lavoratori autonomi occasionali, in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.

Inoltre:

- è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. 50/2016;
- il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i contributi in relazione ai lavoratori interessati.

Per ottenere la revoca della sospensione cautelare è previsto il pagamento di una somma aggiuntiva pari, nelle ipotesi di lavoro irregolare, a Euro 2.500 qualora siano stati impiegati fino a cinque lavoratori irregolari e a Euro 5.000 qualora i lavoratori irregolari impiegati siano più di cinque. Gli importi sono raddoppiati qualora, nei cinque anni precedenti, l'impresa risulti essere stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.400 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

3. PREPOSTO PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

(Artt. 18, 19 e 26 del TUSL modificati dall'art. 13, comma 1, lett. d)-bis, d)-ter e d)-quater, della legge di conversione del Decreto Fiscale)

Sono modificati gli articoli 18 e 19 del TUSL, prevedendo tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente quello di **individuare il preposto** o i preposti per l'effettuazione delle **attività di vigilanza** con possibilità, per i contratti e gli accordi collettivi di lavoro, di stabilire l'**emolumento** ad essi spettante. La novella prevede che il preposto non possa subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività

Il nuovo art. 19, comma 1, lett. a) stabilisce che il preposto ha l'obbligo di **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, il preposto deve **interrompere** l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.

In caso di rilevazione di **deficienze dei mezzi** e delle **attrezzature di lavoro** e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, il preposto deve **interrompere** temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Viene, inoltre, modificato l'art. 26 del TUSL, prevedendo che, nell'ambito di **contratti di appalto** o subappalto i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

4. NUOVI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

(Art. 14 del TUSL modificato dall'art. 13, comma 1, lett. d), della legge di conversione del Decreto Fiscale)

Inoltre, il committente che abbia al proprio servizio lavoratori autonomi occasionali è tenuto a trasmettere preventiva comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, mediante sms o posta elettronica, per segnalarne l'attività.

Nel caso di inottemperanza, è prevista una sanzione amministrativa da Euro 500 a Euro 2.500 per ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.lgs. 124/2004.

5. ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

(Art. 13, comma 1, lett. c), e comma 2, della legge di conversione del Decreto Fiscale)

L'INL avrà competenza anche per l'attività di **vigilanza** sull'applicazione della normativa in materia di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**. Le ASL/ATS e l'INL promuovono e coordinano sul piano operativo l'attività di vigilanza a livello locale.

6. SUGGERIMENTI PRATICI PER LE IMPRESE

Alla luce delle nuove disposizioni sopra illustrate, le imprese, dunque, dovranno:

- provvedere all'individuazione dei preposti, ove non già fatto;
- aggiornare i modelli dei contratti di appalto e subappalto in modo da inserirvi la comunicazione dei nominativi dei preposti;
- garantire che l'addestramento, ove previsto, sia conforme alla nuova definizione introdotta nel TUSL e che venga tracciato su apposito registro;
- trasmettere preventiva comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, mediante sms o posta elettronica, per segnalare l'attività dei lavoratori autonomi occasionali;
- entro la data di emanazione delle specifiche sulla formazione da parte della Conferenza Stato-Regioni, prevista per il 30 giugno 2022, organizzare la nuova formazione del datore di lavoro, oltre che quella delle altre figure (dirigenti, preposti e lavoratori) e programmarne l'aggiornamento. Per quanto riguarda i preposti, dovrà anche essere garantita la modalità in presenza della formazione e l'aggiornamento almeno biennale;
- assicurare che esistano procedure formalizzate a dimostrazione degli adempimenti sopra elencati. Può essere opportuno a tal fine organizzare una riunione di coordinamento con la partecipazione, oltre che del datore di lavoro, anche di RSPP, medico competente e RLS.

CONTATTI



Simonetta Candela
Partner
T +39 02806341 E
simonetta.candela
@cliffordchance.com



Marina Mobiglia
Senior Associate
T +39 02806341 E
marina.mobiglia
@cliffordchance.com

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Via Broletto, 16, 20121
Milano, Italia

© Clifford Chance 2022

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcellona •
Pechino • Bruxelles • Bucharest • Casablanca
• Delhi • Dubai • Düsseldorf • Francoforte •
Hong Kong • Istanbul • Londra •
Lussemburgo • Madrid • Milano • Mosca •
Monaco di Baviera • Newcastle • New York •
Parigi • Perth • Praga • Roma • San Paolo del
Brasile • Shanghai • Singapore • Sydney •
Tokyo • Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di
cooperazione con Abuhimed Alsheikh
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di
collaborazione con Redcliffe Partners in
Ucraina.