



## MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

Con la Legge 215/2021, pubblicata nella G.U. n. 301 del 20 dicembre 2021, è stato convertito in legge, con modificazioni, il Decreto Legge 146/2021, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. Stiamo parlando del cosiddetto “Decreto Fiscale” (o anche “Fisco Lavoro”) che contiene anche modifiche rilevanti al D. Lgs. 81/08, il ben noto Testo Unico Sicurezza sul Lavoro.

Le modifiche che sono entrate in vigore il 21/12/2021 riguardano:

- art. 7, sui “Comitati regionali di coordinamento”;
- art. 8, sul “Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro”;
- art. 13, sulla “Vigilanza”;
- art. 14, sui Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- art. 18, sugli “Obblighi del Datore di Lavoro e del dirigente”;
- art. 19, sugli “Obblighi del Preposto”;
- art. 37, sulla “Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti”;
- art. 51, sugli “Organismi paritetici”;
- art. 52, sul “Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità”;
- art. 55, sulle “Sanzioni per il Datore di Lavoro e il dirigente”;
- art. 56, sulle “Sanzioni per il Preposto”;
- art. 79, sui “Criteri per l’individuazione e l’uso dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI)”;
- art. 99, sulla “Notifica preliminare”.

### **Modifica art. 18, sugli “Obblighi del Datore di Lavoro e del dirigente”**

*Articolo 18, comma 1, dopo la lettera b):*

*«b-bis) individuare il preposto o i preposti per l’effettuazione delle attività di vigilanza di cui all’articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l’emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività»;*

Il Decreto Fiscale convertito introduce un nuovo comma “b-bis” nell’elenco delle attribuzioni di Datore di Lavoro e Dirigente contenuto all’art.18: le due figure devono individuare il Preposto o i Preposti per l’effettuazione delle attività di vigilanza (art.19 a sua volta oggetto di profonda modifica): costui non può subire pregiudizio dallo svolgimento di questa attività.

### **Modifica art. 19, sugli “Obblighi del Preposto”**

*Art.19, nuova lettera a)*

*«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»;*



Il Decreto Fiscale convertito **integra completamente la lettera a) dell'art. 19** sui compiti del Preposto. Oltre 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 DPI, dovranno «**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.**

Inoltre «f-bis) 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, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro e al Dirigente le non conformità rilevate».

Sempre in merito alle precisazioni sui Preposti, in campo di appalto e subappalto: «8-bis. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime 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»;

### **Modifica art. 37, sulla “Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti”**

È previsto che **entro il 30 giugno 2022** la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano è chiamata ad adottare **l'accorpamento e la rivisitazione degli accordi attuativi in materia di formazione. Inoltre punta sull'addestramento con nuove precisazioni in merito al comma 5 del medesimo articolo, aggiungendo al comma 5** - che finora recitava solo «L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro» - una ulteriore precisazione che recita «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».

Forse la maggior novità introdotta dalla Legge 215/2021 è quella che riguarda il comma 7 dell'art 37, che ora recita: «Il Datore di Lavoro, i Dirigenti e i Preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo». **Quindi viene introdotta una formazione obbligatoria anche per il Datore di Lavoro.**

Altra novità è la modifica del comma 7-ter: «Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono 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», **che impone per il preposto una formazione in presenza e che rende obbligatorio l'aggiornamento ogni 2 anni.**

### **Modifica art. 55 sulle “Sanzioni per il Datore di Lavoro e il Dirigente”**

L'aggiornamento all'art. 55 interessa il comma 5 lettera c) che riporta l'elenco delle sanzioni per Datore di Lavoro e Dirigente, prevedendo l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro anche per la violazione dell'articolo 37, comma 1, punto 7 e 7- ter (il nuovo obbligo formativo a cadenza biennale del Preposto). Calano invece le sanzioni, arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per le violazioni di cui all'art. 18 comma 1, lettere a), b), b-bis) nomina medico, d) fornitura DPI e z) prima parte (aggiornamento misure di prevenzione per mutamenti organizzativi/produttivi), e 26, commi 2 e 3, primo periodo (contratti di appalto e somministrazione, obblighi di coordinamento fra Datori di Lavoro e Subappaltatori) e, si aggiunge, per le violazioni dell'art. 26 comma 8 bis.



## **Modifica art. 7, sui “Comitati regionali di coordinamento”**

### *Il nuovo comma 1-bis*

*«1-bis. Il comitato regionale si riunisce almeno due volte l'anno e può essere convocato anche su richiesta dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.»;*

I Comitati regionali (regolati al DPCM 21 dicembre 2007) hanno una funzione di indirizzo e valutazione delle politiche attive e di raccordo con il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 5) e con la Commissione consultiva permanente (articolo 6), presso ogni Regione e Provincia Autonoma

## **Modifica art. 8, sul “Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro”**

### **Al comma 1:**

- ✓ si aggiunge il riferimento ad un'attività di programmazione e valutazione delle attività di vigilanza ai fini di un coordinamento statistico nazionale, regionale e locale;
- ✓ si aggiunge in un nuovo paragrafo, il richiamo alla alimentazione del SINP con i dati sulle sanzioni irrogate durante l'attività di vigilanza.

### **Al comma 2:**

- ✓ si inserisce il Dipartimento per la trasformazione digitale e INSP e Ispettorato del Lavoro fra gli enti che costituiscono il SINP;
- ✓ un nuovo periodo apre alla possibilità di farvi accedere ulteriori amministrazioni.

### **Il comma 3 viene completamente riscritto:**

- ✓ confermato il ruolo tecnico dell'INAIL per la gestione tecnica e informativa del SINP;
- ✓ aggiunto un richiamo al Regolamento UE sulla Privacy e al ruolo dell'Istituto come titolare del trattamento dei dati;
- ✓ obbligo di rendere disponibili i dati all'Ispettorato nazionale del lavoro.

**Il comma 4 riporta i riferimenti al Decreto SINP** su criteri e regole di funzionamento.

**Il nuovo comma 4 bis annuncia un prossimo decreto** che aggiorni la composizione del Tavolo tecnico per lo sviluppo e il coordinamento del sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP).

## **Modifica art. 13, sulla “Vigilanza”**

**Al comma 1** viene inserito l'Ispettorato del Lavoro fra gli Enti preposti alla vigilanza in materia di salute e sicurezza.

**Al comma 2** viene abrogato e rimosso il riferimento alle competenze dell'Ispettorato.

**Il nuovo comma 4** ridisegna il coordinamento dell'attività di vigilanza riportati agli articoli 5 e 7 del TUS e introduce il coordinamento ASL-Ispettorato a livello provinciale.

**Il nuovo comma 7 bis** introduce l'obbligo annuale per INL, di redazione di relazione analitica sull'attività svolta in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare (entro il 30 giugno)

## **Modifica art. 14, sui Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**

La versione finale varata contiene un esplicito riferimento alla comminazione della **sospensione**

**dell'attività imprenditoriale** da parte dell'Ispettorato nei casi di -irregolarità per il 10%dei lavoratori occupati.

Sul testo è intervenuta la Circolare INL n.3/2021 del 9/11/2021 in chiarimento sulle novità introdotte e la circolare n. 4/2021



In base all'art.13 del Decreto Fiscale, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è autorizzato, per il biennio 2021-2022, a bandire procedure concorsuali pubbliche e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, un contingente di personale ispettivo pari a 1.024 unità da inquadrare nell'Area terza, posizione economica F1, del CCNL comparto Funzioni Centrali.

Contestualmente viene anche aumentato di 90 unità a decorrere dal 1° gennaio 2022 il contingente di personale dell'Arma dei Carabinieri, sempre al fine di rafforzare l'attività di vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di diritto del lavoro, legislazione sociale e sicurezza sui luoghi di lavoro.

#### **Modifica art. 51, sugli "Organismi paritetici"**

Inserito il **comma 1 bis**: aggiunto un riferimento al repertorio degli Organismi paritetici e inseriti i **commi 8 bis e 8 ter** che impone agli Organismi paritetici di comunicare all'INL i dati delle imprese aderenti, dei RLS territoriali e delle asseverazioni, ai fini dell'attività di vigilanza e di premialità di INAIL.

#### **Modifica art. 99 sulla "Notifica preliminare"**

Introdotta il **comma 1-bis**: la notifica preliminare prodotta dal Committente o dal Responsabile dei Lavori o dal Prefetto (art. 99 comma 1), prima dell'inizio dei lavori dovranno alimentare una apposita banca dati istituita presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro: in vista un decreto dell'INL che individui le modalità tecniche e operative anche rispetto le altre banche dati e con la PA.

Come sempre stiamo lavorando per raccogliere il maggior numero di chiarimenti e per delineare un ambito applicativo che possa essere immediato e fruibile da tutti i nostri partner. Per ogni chiarimento e per definire gli interventi necessari nella Vostra realtà aziendale, non esitate a contattarci.

Buon lavoro.

Soso Diego.