

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Webinar

COME CAMBIA LA SICUREZZA

**Le novità del D.L. 146/2021
e Legge di conversione 215/2021**

Lunedì 24 gennaio 2022

dalle ore 15.00 alle ore 17.00

Relatore: Mario Gallo



ALCUNE CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE

LA NAZIONE PRATO

AiFOS

Montemurlo, incidente sul lavoro: muore una ragazza di 22 anni

Ancora da chiarire i dettagli della disgrazia avvenuta in un'azienda tessile a Oste di Montemurlo, in provincia di Prato

[Articolo Morire di lavoro a 22 anni: Luana, giovane mamma, uccisa dal macchinario in fabbrica](#)

Montemurlo (Prato), 3 maggio 2021 - Una ragazza di 22 anni è morta [in un incidente sul lavoro a Oste](#), nel comune di Montemurlo (Prato). La giovane è **rimasta incastrata in un macchinario** e a nulla sono valsi i soccorsi. Restano da accertare le cause della tragedia, l'ennesima morte sul lavoro.

CORRIERE DELLA SERA

CORRIERE FIORENTINO / CRONACA



LA TRAGEDIA SUL LAVORO



Montemurlo, Luana risucchiata dalla macchina a 22 anni: due indagati. La Procura: rimossi sistemi di sicurezza



L'incidente in un'azienda di orditura. I sindacati: «È il secondo caso in tre mesi, scendiamo in piazza»



ALCUNE CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE

AIFOS

- Le **denunce di infortunio sul lavoro** presentate all'INAIL tra gennaio e settembre 2021 sono state **396.372** (+8,1% rispetto allo stesso periodo del 2020), **910 delle quali con esito mortale** (-1,8%), con un **aumento del 6,5% nella gestione Industria e servizi (dai 318.811 casi del 2020 ai 339.466 del 2021)**, dell'1,4% in Agricoltura e del 31,9% nel Conto Stato
- Al **30 settembre 2021** risultavano **15 incidenti plurimi** avvenuti nei primi nove mesi per un totale di **35 decessi**. Nel (triste) dettaglio:
 - ✓ 2 lavoratori hanno perso la vita a seguito di un crollo di un fabbricato in provincia dell'Aquila a marzo
 - ✓ 2 a causa di inalazione di vapori tossici in provincia di Pavia a maggio
 - ✓ 2 per esplosione/incendio di un capannone in provincia di Perugia a maggio,
 - ✓ 2 per soffocamento durante la pulizia di una cisterna in provincia di Cuneo a giugno
 - ✓ 2 intossicati da monossido di carbonio sempre in provincia di Cuneo a luglio
 - ✓ 2 persone travolte da una lastra di cemento in Valle d'Aosta ad agosto
 - ✓ 2 operai sono deceduti per ustioni da congelamento per uscita di azoto liquido in una cisterna in provincia di Milano, a settembre

LA RIAFFERMAZIONE DELLA STRATEGICITA' DEL RUOLO DEL PREPOSTO

Direttrici fondamentali seguite nel rafforzamento del ruolo del preposto

(D.L. 146/2021, convertito con modifiche dalla legge 215/2021)

Ruolo di vigilanza attiva

Rimodulazione della formazione e dell'aggiornamento

Rafforzamento di alcune tutele

- Per effetto delle modifiche apportate all'art.19, c.1, lett. a), del D.Lgs. n.81/2008, dal D.L. n.146/2021, il preposto non solo è tenuto a **sovrintendere e vigilare** sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei DPI messi a loro disposizione ma, 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, **è tenuto ad intervenire per modificare il comportamento non conforme, fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza.**
- Inoltre, con la novella del D.L. n.146/2021, è stato specificato che in caso di **mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza**, è suo **obbligo interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti** (art. 19, c.1, lett. a, D.Lgs. n.81/2008)



- Per altro il dovere d'intervento è stato ulteriormente esaltato anche con l'aggiunta, sempre nel c.1, dell'art.19 del D.Lgs. n.81/2008, della lettera *f-bis*, in base alla quale in caso di **rilevazione di deficienze** dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni **condizione di pericolo rilevata** durante la vigilanza è dovere del preposto “....**se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate**”
- In caso di violazione dell'obbligo in questione è prevista per il preposto la sanzione dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro (art. 56, c.1, lett. a, D.Lgs. n.81/2008).



II PREPOSTO GESTORE DEL RISCHIO E LE PLS

- Tutto sommato a ben vedere il legislatore con la legge 215/2021 non ha fatto altro che codificare gli orientamenti espressi in questi anni dalla copiosa giurisprudenza di legittimità e dalla dottrina sul **ruolo disegnato per il preposto** dall'art.19 del D.Lgs. n.81/2008, che ha anche il **dovere d'intervenire** nel caso s'instaurino delle **prassi di lavoro scorrette (PLS) e sospendere l'attività qualora mettano in pericolo la salute e la sicurezza dei lavoratori, e quindi di gestore del rischio**
- La S.C. di Cassazione, infatti, già ha avuto modo di precisare in varie occasioni che nell'ambito della sicurezza sul lavoro «emerge la **centralità del concetto di rischio**, in un contesto preposto a **governare ed evitare i pericoli connessi al fatto che l'uomo si inserisce in un apparato disseminato di insidie**» e che anche il **preposto** è da considerarsi (al pari del datore di lavoro e del dirigente) **gestore del rischio** e, conseguentemente, ha una **responsabilità gestoria** che, in ipotesi di condotte colpose, può fondare la responsabilità penale (*)



(*) - cfr. ex multis Cass. pen. 15.02.2021, n. 5796, relativa alla condanna di un preposto per aver tollerato la disattivazione della protezione di un macchinario; Cass.pen., 03.5.2021, n.16690, relativa alla condanna di un preposto per mancato coordinamento e vigilanza delle attività durante lavori ferroviari

- Collegate a tali modifiche è la rimodulazione della disciplina sulla formazione dell'art.37 del D.Lgs. n.81/2008, riguardante il preposto (e non solo) con lo scopo di **migliorare l'efficacia** dei processi formativi
- Sta facendo molto discutere la novella della legge n.215/2021, che ha inserito nell'art.37 il nuovo c.7-ter in base al quale per assicurare l'**adeguatezza** e la **specificità** della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del c.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.
- Quali sono i profili problematici che pone questa nuova disposizione sul piano applicativo e della gestione quotidiana della safety aziendale ?

FORMAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO E CRITICITA' PER GLI ENTI HSE

AIFOS

Profilo	Novità	Criticità
Modalità di erogazione	<ul style="list-style-type: none"> Le attività formative «....devono essere svolte interamente con modalità in presenza....» Scompare l'opzione dell'e-learning 	<ul style="list-style-type: none"> E' possibile ricorrere, in caso di necessità, alla Fad e a forme «ibride»? E in questa fase pandemica da SARS-COV-2, considerato anche quanto prevede il Protocollo condiviso del 6 aprile 2021 ? Entrata in vigore (*)
Periodicità dell'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> Passa da quinquennale (secondo l'Accordo del 21.12.2011) a biennale Immediata in caso di variazione del quadro espositivo 	<ul style="list-style-type: none"> Entrata in vigore (*) Assenza di un periodo transitorio
Nuovo Accordo Stato - Regioni per il riassetto della formazione da emanarsi entro il 30 giugno 2022	<ul style="list-style-type: none"> E' stato introdotto nell'art.37,c.2, secondo periodo E' richiamato espressamente nel comma 7 dell'art.37, diventando così obbligatorio anche per la formazione dei preposti (*) 	

(*) – Art. 37, c.7, D.lgs. n.81/2008 «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.»

- Con la legge n.215/2021, è stata operata anche una modifica all'art.18, c.1, del D.Lgs. n.81/2008, con l'inserimento della nuova lettera b)-*bis* che specifica che il **datore di lavoro e il dirigente** hanno l'**obbligo** di «**individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19**», a cui collegata la sanzione arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro (art. 55, c. 5, lett. d, D.Lgs. n.81/2008)
- L'individuazione è basata sull'**organizzazione e la complessità dell'azienda**
- La necessità d'individuare i preposti è desumibile, in generale, anche da altre disposizioni del D.Lgs. 81/2008 (es. art. 15, c.2, lett.b; art.18, c.3-bis; art. 28, c.2, lett. d; art.30, etc.), per altro per alcune attività già era specificamente previsto (es. montaggio e smontaggio delle opere provvisoriale, lavori di demolizione, montaggio e smontaggio dei ponteggi, ecc.). Senza dimenticare quanto prevede anche il D.Lgs. n.231/2001 e la ISO 45001:2018.
- E nel caso delle **micro attività** può svolgere le funzioni di preposto lo stesso datore di lavoro? Può ritenersi ancora valido, almeno per tale profilo, l'orientamento espresso dalla Commissione del Ministero del Lavoro e P.S. nell'interpello n.16/2015 ?
- Rimane fermo ovviamente il **principio di effettività** (art.299 D.Lgs. n.81/2008)

- Per altro nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di **appalto o subappalto** la legge n.215/2021 ha anche previsto che «...i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono **indicare** espressamente al datore di lavoro **committente il personale che svolge la funzione di preposto**» (art.26, c.8-bis, D.Lgs. 81/2008)
- In caso di violazione di tale obbligo di comunicazione è prevista la sanzione penale dell'**arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro**
- Nella norma è utilizzato il termine «**personale**» che può generare confusione
- Anche in questo caso si pone il problema dell'individuazione del preposto nel caso delle micro imprese



- Al fine di tutelare maggiormente il preposto nella nuova lettera b)-*bis* del c.1 dell'art.18 del D.Lgs. n.81/2008 è stato anche previsto che «**Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività**»
- La norma cerca, quindi, di «**schermare**» il preposto da possibili **condotte datoriali aventi natura ritorsiva**; per altro ad essa sembra collegarsi ora anche la sanzione penale, a carico del datore di lavoro e del dirigente, dell'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro (art. 55, c. 5, lett. d, D.Lgs. n.81/2008)
- Sotto quest'ultimo profilo già da risalente giurisprudenza è noto che i provvedimenti assunti dal datore di lavoro - licenziamento, sanzioni disciplinari, etc. - hanno **natura ritorsiva** quanto sono adottati **a causa dell'esercizio legittimo di un diritto da parte di un lavoratore** e, di conseguenza, sono **nulli** (*Cfr. ex multis Cass. Sez. Lav., 23 settembre 2019, n. 23583; Cass., Sez. Lav., 19 febbraio - 16 luglio 2015, n. 14928*)

- Infine, va osservato che la legge n.215/2021, ha anche previsto nel citato art.18, c.1, lett. b-bis, del D.Lgs. n.81/2008, che «**..i contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di vigilanza...**»
- Si tratta di una norma che appare destinata a far molto discutere in quanto riconosce all'**autonomia delle parti** del contratto di lavoro e all'**autonomia collettiva** il potere di prevedere un compenso per tali attività
- In particolare, tale previsione appare destinata a rimettere al centro dell'attenzione anche la questione, sorta subito dopo l'avvento del D.Lgs. n.81/2008, dell'**inquadramento del livello contrattuale** del lavoratore con funzioni di sovrintendimento del lavoro altrui



- La **rimodulazione dei compiti del preposto** sembra porsi, tutto sommato, in **continuità** con lo spirito del D.Lgs. n.81/2008, ma non mancano alcune zone d'ombra
- La «**mini**» **riforma** del D.L. n.146/2021 presenta indubbiamente diversi **lati positivi** (es. estensione dell'obbligo della formazione allo stesso datore di lavoro) ma, invero, sembra porre anche diversi interrogativi e alcune criticità di fondo su cui riflettere attentamente (es. assenza di un benché minimo periodo di *vacatio legis*; rapporto con gli artt. 77 e 117 *Cost.*, etc.)
- Si avverte, però, la **manca** di un **intervento strutturale sul D.Lgs. n.81/2008**, su diversi fronti che andrebbero rivisitati (es. valutazione dei rischi, forme di lavoro emergenti, industria 4.0, nozione di luogo di lavoro, assenza di un modello di controllo prevenzionale, addestramento, incentivazione delle politiche prevenzionali, etc.) ma, forse, questo non è il momento..... purtroppo

Grazie per l'attenzione

