

2003
2023
AiFOS

**Siamo
Capitale**
Italiana
della Cultura
2023



BERGAMO
BRESCIA



Convention AiFOS

WEST GARDA HOTEL - PADENGHE S/G - BRESCIA

8-9 GIUGNO 2023

Come cambia la sicurezza: ultime novità

Lorenzo Fantini

Gli interventi del 2021

Con il d.l. n. 146/2021 (decreto in materia fiscale, in termini generali) **il Governo Draghi decide di fornire un chiaro segnale di interesse per la salute e sicurezza sul lavoro**

La logica dell'intervento del D.L. n. 146/2021 è soprattutto repressiva (si potenziano le attività di vigilanza e si rivisita la sospensione dell'attività imprenditoriale)

In sede di conversione del D.L. n. 146/2021 il Parlamento conferma le previsioni del d.l. e aggiunge altre disposizioni

Esse vengono contenute tutte nella legge 17 dicembre 2021, n. 215, in vigore dal 21 dicembre 2021

Più ispettori per la salute e sicurezza sul lavoro



L'articolo 13 del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce che: *“La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dalle **ASL territorialmente competenti** e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché, per il settore minerario, dal Ministero dell'Industria e per le industrie estrattive di seconda categoria e per le acque minerali e termali dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano”*

Con il D.L. n. 146/2021 questa vigilanza è anche competenza «generale» dell'**Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)**. Tale scelta è stata confermata dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215

L'INL è stato fortemente valorizzato (prevedendosi anche l'assunzione di oltre 1000 nuove unità di personale, oltre a 64 nuovi Carabinieri del nucleo operante presso l'INL)

La valorizzazione degli organismi paritetici

La legge n. 215/2021 interviene cercando di «rilanciare» il ruolo a fini di salute e sicurezza sul lavoro degli organismi paritetici

L'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2008 prevede (entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge n. 215/2021, avvenuta in data 21 dicembre 2021) quanto segue: **«1-bis. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali istituisce il repertorio degli organismi paritetici, previa definizione dei criteri identificativi, sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza»**

Il relativo decreto (n. 171/2022) è stato pubblicato, per cui tale anagrafe è in fase di creazione presso il Ministero del lavoro (ci sono stati i primi sei riconoscimenti)

Inoltre, le competenze degli OP vengono valorizzate al comma 8-bis dell'articolo 51, spettando ad essi la comunicazione annuale (nel rispetto della normativa sulla privacy) all'INL e all'INAIL dei *«dati relativi: a) alle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e a quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi organismi; b) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali; c) al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis»*. Tali dati *«sono utilizzati ai fini della individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'INAIL»* (articolo 51, comma 8-ter, d.lgs. n. 81/2008)

IL D.L 146/2021 PREVEDE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE IN CASO DI «**GRAVI**» VIOLAZIONI, MODIFICANDO L'ARTICOLO 14 DEL D.LGS. N. 81/2008, IL QUALE PREVEDEVA LA SOSPENSIONE IN CASO DI «**GRAVI E REITERATE VIOLAZIONI**» IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

TALE PREVISIONE E' STATA CONFERMATA DALLA
LEGGE DI CONVERSIONE (N. 215/2021)

L'ISPETTORATO NAZIONALE PER IL LAVORO (INL) **CON CIRCOLARI N. 3 (9 novembre 2021) E 4 (DEL 9 DICEMBRE 2021)** HA FORNITO CHIARIMENTI IN MERITO AI CASI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' (ARTICOLO 14 DEL D.LGS. N. 81/2008)

Il D.L. 146/2021 prevede innanzitutto la sospensione dell'attività imprenditoriale qualora l'ispettore riscontri la presenza di lavoratori «in nero» in percentuale superiore al 10% (la norma precedente prevedeva il 20%).

Il provvedimento SI AGGIUNGE alle altre sanzioni «ordinarie»

Alcune considerazioni:

Il provvedimento non è una facoltà ma un obbligo per l'ispettore (in questo senso la circolare n. 3/2021 dell'INL)

Si procede alla sospensione se *«almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro»*; quindi, nel calcolo non vanno considerati quei rapporti per i quali non sussiste l'obbligo di comunicazione preventiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro

La percentuale va calcolata sul *«numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo»* (circolare n. 3/2021 dell'INL)

Non si procede alla sospensione se l'impresa ha un unico occupato, per quanto «in nero»

I tredici casi di sospensione (articolo 14)

Sono individuati all'Allegato I al «testo unico» come di seguito

- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;
- Mancata formazione ed addestramento;
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);
- Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;
- Mancanza di protezioni verso il vuoto

(...)

I tredici casi di sospensione (articolo 14)

(...)

- Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.
- Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
- Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
- Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).
- Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto.

Il preposto: figura centrale per la salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo 2 comma 1 , lettera e), del d.lgs. n. 81/2008 definisce la figura del **preposto** come segue:

“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”.

E' figura essenziale per controllare i lavoratori (che, a loro volta, hanno a proprio carico gli obblighi di cui all'articolo 20 del d.lgs. n. 81/2008, a partire dall'obbligo di *«prendersi cura della propria salute e sicurezza sul lavoro e di quella delle altre persone presenti al lavoro»*)

All'interno dell'organizzazione aziendale, i preposti sono quei soggetti a cui sono stati conferiti poteri gerarchici intermedi, in ordine all'esecuzione ed alla disciplina di lavoro e a cui sono affidati compiti di sorveglianza e di controllo sul comportamento dei lavoratori (Cass. Pen. 1° giugno 2007, n. 21593; Cass. Pen. 20 gennaio 1998, n.2277; Cass. Pen. 26 giugno 1996, n. 6468; Cass. Pen. 14 settembre 1991, n. 9592)

Preposto è colui che sovrintende a determinate attività produttive o più esattamente svolge funzioni di immediata supervisione e di diretto controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative (Cass. Pen. 1° giugno 2007, n. 21593)

Il preposto non è un drone

I preposti sono coloro i quali vigilano sull'attività lavorativa degli altri dipendenti, per garantire che essa si svolga nel rispetto delle regole prevenzionistiche, e che sono all'uopo forniti di un limitato potere di impartire ordini ed istruzioni, di natura peraltro meramente esecutiva (Cass. Pen. Sez. IV, 7 dicembre 2005, n. 44650).

In materia di prevenzione infortuni sul lavoro, compito del preposto non è quello di sorvegliare “a vista” e ininterrottamente “da vicino”, senza soluzione di continuità, il lavoratore, ma semplicemente quello di assicurarsi in modo assiduo ed efficace, personalmente e senza intermediazione di altri, che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti (nella fattispecie cinture di sicurezza), con la possibilità per il predetto di allontanarsi dal posto in cui trovasi il lavoratore e di dedicarsi ad altri compiti di sorveglianza del lavoro (Cass. Pen. Sez. IV, 12.01.1998, n. 108)

Il preposto quando presente deve agire

«La funzione di garanzia del preposto non può significare che il medesimo debba essere costantemente presente. Nella specie infatti non è questione di presenza continua, ma di corretto esercizio delle tipiche funzioni del preposto che, in quanto delegato alla diretta sorveglianza dei lavoratori a lui affidati, è certamente tenuto, indipendentemente dalla presenza al momento del fatto, ad una attenta ed assidua vigilanza e specialmente a dare istruzioni anche per lavori che possono ritenersi di semplice esecuzione» (Cassazione Penale, Sez. IV, 1 febbraio 2012, n. 4412)

L'obbligo di individuazione del preposto

La legge n. 215/2021 introduce un nuovo obbligo a carico del datore di lavoro e del dirigente, con previsione di sanzione penale in caso di inosservanza, che debbono (articolo 18, comma 1, lettera b-bis, del d.lgs. n. 81/2008, nel testo introdotto dalla legge in commento):
“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”

Viene qui previsto un obbligo di “individuazione” del preposto, cioè di identificazione del medesimo, da realizzarsi in qualunque modo idoneo allo scopo (sempre che l'azienda non l'abbia già fatto), ad esempio per mezzo di una lettera di incarico. La disposizione prevede, altresì, che i contratti e gli accordi collettivi possano (non che debbano) prevedere una somma di denaro da corrispondere al preposto per lo svolgimento delle attività del medesimo

Individuazione del preposto negli appalti

La legge n. 215/2021 ha modificato l'articolo 26 del d.lgs. n. 81/2008, norma dedicata alla regolamentazione della salute e sicurezza dei “lavori, servizi e forniture”, con inserimento del seguente comma: *“8-bis. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto”*

Dunque, è obbligatorio che i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori indichino al datore di lavoro committente chi tra i propri lavoratori svolga attività da preposto nell'ambito delle attività di “lavori, servizi e forniture” che si svolgano nel ciclo produttivo del datore di lavoro committente e nei luoghi di lavoro dei quali il committente abbia la disponibilità giuridica, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 26, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008

Il preposto controlla persone...

La regolamentazione dei compiti del preposto viene, poi, rivista e ribadita, attraverso la **modifica dell'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008**, il cui “nuovo” testo, nelle parti modificate rispetto al d.lgs. n. 81/2008 precedente, si riporta di seguito:

*a) sovrintendere e vigilare sulla 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 non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e 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 della inosservanza, **interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti**”*

...e il preposto controlla luoghi di lavoro

*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;***

Dunque, si richiede al preposto di intervenire su mezzi e attrezzature di lavoro ma anche in qualunque condizione di pericolo rilevata durante la propria attività, anche qualora essa non riguardi propri colleghi

Novità in tema di formazione

La legge n. 215/2021 interviene in modo significativo anche in materia di formazione, adempimento fondamentale per garantire la diffusione delle conoscenze prevenzionistiche

In particolare, viene previsto quanto segue, modificando l'articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008: *“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 adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire: a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro; b) l'individuazione 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 di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa”*

C'è ancora grande incertezza sui tempi dell'Accordo e anche sui possibili contenuti del medesimo (la bozza più diffusa risale addirittura a giugno 2022)

Novità in materia di formazione

La legge n. 215/2021 ha comunque previsto la rivisitazione dell'attuale, complessa, disciplina in materia, fermo restando che l'Accordo che dovrà essere emanato – che supererà ed abrogherà quelli oggi vigenti – dovrà regolare l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro e le modalità della verifica finale di apprendimento (che dovrà essere fatta *on the job*). L'accordo dovrà anche disciplinare la formazione per i dirigenti e i preposti

Per questi ultimi è specificamente previsto quanto segue al comma 7-ter dell'articolo 37: *“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 ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi”*

Si è discusso se questa norma fosse già in vigore oppure no. **Ragionevolmente** – in base ad una interpretazione sistematica dell'intero articolo 37 – la circolare n. 1/2022 (del 16 febbraio 2022) dell'INL ha evidenziato che la previsione della biennialità dell'aggiornamento del preposto e quella della necessità di formazione in presenza non sono da considerarsi in vigore prima dell'Accordo Stato-Regioni che dovrebbe uscire entro il 30 giugno 2022 rimarcando come al momento si continuino ad applicare (per questi corsi e per tutti i corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) le disposizioni di cui agli Accordi Stato-Regioni esistenti

Validità (e limiti) della videoconferenza

Una volta terminata l'emergenza (a partire dal 1° aprile 2022) è ancora possibile svolgere corsi in videoconferenza oppure no?

Dapprima l'INL, con propria circolare del 7 aprile 2022, ha fornito risposta positiva e, quindi, la questione è stata definitivamente risolta (nello stesso senso) dalla legge n. 52/2022 che, in sede di conversione al D.L. n. 24/2022, ha approvato il seguente articolo 9-bis:

«La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, **tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza**»

Chiarito cosa è l'addestramento

Viene modificato dalla legge n. 215/2021 l'articolo 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 come di seguito, **chiarendo in modo più puntuale in cosa consista l'attività di addestramento**, da considerarsi "aggiuntiva" a quella di formazione, sempre in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica, nel caso dell'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nella esercitazione applicata nel caso delle procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati dovranno essere tracciati in apposito registro anche informatizzato

Gli interventi del 2023: il D.L. n. 48/2023

Il Governo Meloni ha deciso di intervenire in materia di salute e sicurezza sul lavoro tramite un decreto legge, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 4 maggio 2023, n. 48. AiFOS ha pubblicato sul proprio sito un **dettagliato commento, con completa esposizione delle novità**

Esso incide (in particolare, con l'articolo 14) su alcune previsioni del d.lgs. n. 81/2008

Si segnala quanto segue:

- Il potenziale allargamento «in concreto» del campo di applicazione della sorveglianza sanitaria, prevedendosi che essa sia obbligatoria in qualunque caso ne sia evidenziata l'utilità a seguito della valutazione dei rischi; vi sono altre disposizioni relative alle attività del medico competente;
- Si amplia l'obbligo di utilizzo di attrezzature «a norma», esteso anche ai datori di lavoro (con relativa sanzione) e si apportano modifiche alla disciplina in materia di attrezzature di lavoro;
- Si prevede l'obbligo di monitoraggio sull'avvenuta effettuazione dei corsi di formazione da parte dei soggetti organizzatori del corso e anche dei «destinatari» (formulazione imprecisa) dei medesimi
- Si estende la tutela assicurativa ai soggetti che svolgano attività formativa e agli studenti in alternanza scuola-lavoro.

D.L. n. 48/2023: la sorveglianza sanitaria

Le previsioni dedicate alla sorveglianza sanitaria e alle modalità di esercizio delle funzioni da parte del medico competente sembrano non rivoluzionare la materia quanto, piuttosto, recepire certe prassi in legge.

- Ad esempio, in passato si era discusso in merito all'esistenza se vi fosse o meno un divieto di effettuare la sorveglianza sanitaria al di fuori dei casi previsti dall'articolo 41 del «testo unico» (che a sua volta prevede che la sorveglianza sanitaria debba essere garantita nei casi di legge e in quelli previsti dalla Commissione consultiva permanente, che non è mai intervenuta in merito). La legge risolve questo dubbio, per cui potrebbe esserci un effetto pratico di «aumento» dei casi di sorveglianza sanitaria
- Prima del d.l. n. 48/2023 era comunque possibile per il MC acquisire la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore per l'effettuazione della visita di idoneità; oggi la legge lo ribadisce in modo esplicito, senza prevedere alcuna sanzione; questo non significa (come sottolineato da CIIP nel suo commento al D.L. n. 48/2023) che il giudizio di idoneità non possa essere effettuato se il MC non dovesse avere a disposizione la cartella (ad esempio, perché il lavoratore, neo-assunto, la abbia smarrita anche a seguito di consegna da parte del datore di lavoro dell'azienda precedente a quelle in cui è stato assunto); in tal caso il MC lo annoterà nella cartella sanitaria

D.L. n. 48/2023: la sorveglianza sanitaria

Integrando l'articolo 25 del d.lgs. n. 81/2008 viene previsto – per il medico competente – quanto segue: *«in caso di impedimento **per gravi e motivate ragioni**, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato»*

Si riporta di seguito quanto esposto da CIIP in merito: *«Diversi dubbi, immaginiamo, si porranno per l'interpretazione della formulazione adottata “gravi e motivate ragioni” non avendone il legislatore data una definizione, anche in relazione alle norme sulla privacy. Auspichiamo che in sede di conversione in legge la formulazione di questa nuova lettera sia modificata in modo da non prestarsi a inutili contenziosi. Riteniamo che gli obblighi a cui il sostituto del MC dovrà adempiere siano quelli relativi al periodo di sostituzione. Si evidenzia che questa modifica supera quanto aveva precedentemente affermato il Ministero del lavoro e delle politiche Sociali nell'Interpello n. 25/I/0001768 del 23.02.2006 che subordinava il diritto del MC alla sostituzione unicamente a seguito di nomina del sostituto da parte del datore di lavoro. Ora il sostituto viene indicato dal MC, titolare della funzione»*

D.L. n. 48/2023: autonomi

Viene modificato l'articolo 21 del «testo unico» prevedendo che i componenti delle imprese familiari e gli altri soggetti (compresi gli artigiani e i piccoli commercianti, oltre ai coltivatori diretti del fondo) ai quali si applica l'articolo 21 (i lavoratori autonomi) debbano anche utilizzare: *«...idonee opere provvisionali in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV»*.

L'intento è quello di salvaguardare la sicurezza anche dei lavoratori autonomi dal rischio di cadute dall'alto, principale causa degli infortuni mortali in edilizia...Il lavoratore autonomo ha quindi l'obbligo di accertare la conformità delle opere provvisionali che utilizzerà per svolgere il proprio lavoro...(in questi termini in commento CIIP)

In materia di attrezzature è stato previsto che:

- In caso di noleggio e concessione in uso (articolo 72, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008) occorre: *«acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati per l'utilizzo.»*. La previsione «rafforza» la precedente anche se consente che questo controllo si limiti all'acquisizione della *«dichiarazione autocertificativa»*
- **All'articolo 73 del d.lgs. n. 81/2008 viene introdotto un comma 4-bis che dispone quanto segue:** *«Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro»*. Viene, altresì, introdotta la sanzione penale a carico del datore di lavoro a tale riguardo (in precedenza mancava)

D.L. n. 48/2023: verifiche periodiche

E' stato modificato il comma 12 dell'articolo 71 del d.lgs. n. 81/2008 che prevede ora quanto segue: **«12. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente.»**

La previsione non è chiarissima, quanto al suo reale impatto...si riporta di seguito il commento CIIP

«È stata eliminata la prima frase “Per l’effettuazione delle verifiche di cui al comma 11 (n.d.r. si tratta delle verifiche, prima e periodiche, delle attrezzature di lavoro di cui all’allegato VII), le ASL e l’ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati.”

In questo modo la procedura è stata semplificata:

- nel caso di prima verifica il datore di lavoro si avvale in prima istanza dell’INAIL e in seconda istanza (“trascorsi inutilmente 45 gg dalla richiesta”) di soggetti pubblici o privati abilitati*
- per le verifiche periodiche il datore di lavoro sceglie liberamente di avvalersi delle ASL o dei soggetti pubblici o privati abilitati.*

La frase eliminata avrebbe dovuto esserlo, per chiarezza, anche nel comma 11; in questo modo esiste una ambiguità in quanto per le sole verifiche periodiche INAIL può continuare ad avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati, cosa che è, invece inibita per la prima verifica»

E' stato previsto, **in materia di formazione**, che l'Accordo di cui all'articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 (che sarebbe dovuto uscire entro il 30 giugno 2022), dovrà regolare anche: *"b-bis) il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa».*

In tal modo si cerca di «insistere» sul controllo dell'efficacia dell'attività formativa

È stata estesa dal D.L. n. 48/2023 la tutela assicurativa a favore dei partecipanti a corsi di formazione professionale, al personale scolastico e agli studenti e ai partecipanti ai percorsi di alternanza scuola-lavoro

E' stato previsto quanto segue (articolo 15 del D.L. n. 48/2023): *«1. Al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva (...) gli enti pubblici e privati condividono (...) le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le informazioni di cui al primo periodo sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva»*

La commissione di inchiesta

Con delibera 12 aprile 2023 è stata, inoltre, costituita la «*commissione di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati*» (G.U. Serie Generale n. 94 del 21/4/2023), con poteri di accesso anche agli atti giudiziari, composta da 20 parlamentari, in corso di nomina.

Il tema della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali rimane rilevante anche per la politica italiana. Occorre, tuttavia, attendere la conversione del d.l. (entro 60 giorni dalla pubblicazione in G.U.) per comprendere al meglio quali modifiche verranno confermate e quali – eventualmente – aggiunte.



Convention AiFOS

Grazie per l'attenzione!

aifos.it