



Conversione in legge del Decreto-legge 21 ottobre  
2021, n. 146

Profili di salute e sicurezza

Nota di Aggiornamento

12 gennaio 2022

## **Premessa**

Come noto, il cd DL fiscale (DL 146/2021), ora convertito in [legge 17 dicembre 2021, n. 215](#), contiene numerosi interventi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel percorso parlamentare di conversione del DL, il Governo ha apposto la questione di fiducia sull'[emendamento 1.9000](#), interamente sostitutivo del decreto-legge<sup>1</sup>.

Si commenta, quindi, il [testo](#) risultante dall'esito della approvazione definitiva anche da parte della Camera, rinviando a successivi approfondimenti per gli aspetti di maggior rilievo (ad es., il nuovo ruolo del preposto).

Si ritiene utile riportare gli articoli del Dlgs 81/2008 modificati per agevolarne la lettura, alla luce sia del decreto-legge 146/2021 che delle novità introdotte nel corso della conversione in legge.

Si segnala, fin d'ora, che la **manca***za di un regime transitorio* impone una rapida valutazione delle novità in vista della loro attuazione.

---

<sup>1</sup> Per il commento ai singoli emendamenti, superati dall'emendamento 1.9000, v. <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01321314.pdf>

## **Modifiche al Dlgs 81/2008 originariamente contenute nell'articolo 13 del DL 146/2021**

- **Articolo 7 del Dlgs n. 81/2008**

Il DL 146/2021 interveniva sull'articolo 7 del D.lgs. 81/2008 introducendo, al comma 1bis, una tempistica per la riunione dei comitati regionali di coordinamento e la possibilità di intervento sollecitativo da parte dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Il testo della legge di conversione non apporta alcuna modifica ulteriore.

### Art. 7.

#### Comitati regionali di coordinamento

1. Al fine di realizzare una programmazione coordinata di interventi, nonché uniformità degli stessi ed il necessario raccordo con il Comitato di cui all'articolo 5 e con la Commissione di cui all'articolo 6, presso ogni regione e provincia autonoma opera il comitato regionale di coordinamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 21 dicembre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 31 del 6 febbraio 2008.

**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.**

- **Articolo 8 del Dlgs n. 81/2008**

Il DL 146/2021 ha aggiornato il meccanismo di funzionamento del cd SINP.

Il testo della legge di conversione non apporta alcuna ulteriore modifica.

### Art. 8.

#### Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

1. E' istituito il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, **e per programmare e valutare, anche ai fini del coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale**, le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili **nei** sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati

unificate. ***Gli organi di vigilanza alimentano un'apposita sezione del Sistema informativo dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.***

2. Il Sistema informativo di cui al comma 1 è costituito dal ***Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministero della salute***, dal Ministero dell'interno, ***dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per la trasformazione digitale***, dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dall'INAIL, ***dall'INPS e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro*** con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL). ***Ulteriori amministrazioni potranno essere individuate con decreti adottati ai sensi del comma 4.*** Allo sviluppo del medesimo concorrono gli organismi paritetici e gli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne.

3. ***L'INAIL garantisce le funzioni occorrenti alla gestione tecnica ed informatica del SINP e al suo sviluppo, nel rispetto di quanto disciplinato dal regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del consiglio, del 27 aprile 2016, e dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, e, a tale fine, è titolare del trattamento dei dati secondo quanto previsto dal codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. L'INAIL rende disponibili ai Dipartimenti di prevenzione delle Aziende sanitarie locali, per l'ambito territoriale di competenza, e all'Ispettorato nazionale del lavoro i dati relativi alle aziende assicurate, agli infortuni denunciati, ivi compresi quelli sotto la soglia di indennizzabili, e alle malattie professionali denunciate.***

4. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ***sono definiti i criteri e le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati.*** Tali regole sono definite nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, così come modificato ed integrato dal decreto legislativo 4 aprile 2006, n. 159, e dei contenuti del Protocollo di intesa sul Sistema informativo nazionale integrato per la prevenzione nei luoghi di lavoro. Con il medesimo decreto sono disciplinate le speciali modalità con le quali le forze armate, le forze di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco partecipano al sistema informativo relativamente alle attività operative e addestrative. Per tale finalità è acquisita l'intesa dei Ministri della difesa, dell'interno e dell'economia e delle finanze.

***4-bis. Per l'attività di coordinamento e sviluppo del SINP, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro sessanta giorni dalla data dell'entrata in vigore della presente disposizione, è ridefinita la composizione del Tavolo tecnico per lo sviluppo e il coordinamento del sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP), istituito***

**ai sensi dell'articolo 5 del regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute 25 maggio 2016, n. 183.**

**5. La partecipazione delle parti sociali al Sistema informativo avviene attraverso la periodica consultazione in ordine ai flussi informativi di cui al comma 6.**

6. I contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare:

- a) il quadro produttivo ed occupazionale;
  - b) il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere;
  - c) il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;
  - d) il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte;
  - e) il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte.
- e-bis) i dati degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL.

7. La diffusione delle informazioni specifiche è finalizzata al raggiungimento di obiettivi di conoscenza utili per le attività dei soggetti destinatari e degli enti utilizzatori. I dati sono resi disponibili ai diversi destinatari e resi pubblici nel rispetto della normativa di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

8. Le attività di cui al presente articolo sono realizzate dalle amministrazioni di cui al comma 2 utilizzando le ordinarie risorse personali, economiche e strumentali in dotazione.

#### • **Articolo 13 del Dlgs 81/2008**

Il DL 146/2021 ha modificato le competenze in tema di vigilanza in materia di salute e sicurezza, attribuendole complessivamente anche all'Ispettorato ed equiparandole a quella finora spettante al sistema delle Regioni.

Il comma 2, abrogato dal DL 146/2021, individuava le competenze (residuali) dell'INL in tema di edilizia, cassoni in aria compressa e lavori subacquei e attività con rischi particolarmente elevati.

Il provvedimento finale non apporta modifiche sostanziali al testo, se non per un coordinamento formale relativa al coordinamento lessicale ("*ammettono*" invece di "*ammette*" al pagamento delle somme in via amministrativa).

#### Art. 13.

##### Vigilanza

1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio, **dall'Ispettorato nazionale del lavoro** e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché' per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottarsi ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, dal Ministero dello sviluppo

economico, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano. Le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente articolo, nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.

1-bis. Nei luoghi di lavoro delle Forze armate, delle Forze di polizia e dei vigili del fuoco la vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è svolta esclusivamente dai servizi sanitari e tecnici istituiti presso le predette amministrazioni.

**2. *COMMA ABROGATO DAL D.L. 21 OTTOBRE 2021, N. 146.***

3. In attesa del complessivo riordino delle competenze in tema di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, restano ferme le competenze in materia di salute e sicurezza dei lavoratori attribuite alle autorità marittime a bordo delle navi ed in ambito portuale, agli uffici di sanità aerea e marittima, alle autorità portuali ed aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale nonché ai servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le Forze di polizia e per i Vigili del fuoco; i predetti servizi sono competenti altresì per le aree riservate o operative e per quelle che presentano analoghe esigenze da individuarsi, anche per quel che riguarda le modalità di attuazione, con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute. L'Amministrazione della giustizia può avvalersi dei servizi istituiti per le Forze armate e di polizia, anche mediante convenzione con i rispettivi Ministeri, nonché dei servizi istituiti con riferimento alle strutture penitenziarie.

**4. *La vigilanza di cui al presente articolo è esercitata nel rispetto del coordinamento di cui agli articoli 5 e 7. A livello provinciale, nell'ambito della programmazione regionale realizzata ai sensi dell'articolo 7, le aziende sanitarie locali e l'Ispettorato nazionale del lavoro promuovono e coordinano sul piano operativo l'attività di vigilanza esercitata da tutti gli organi di cui al presente articolo. Sono adottate le conseguenti modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 21 dicembre 2007 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 31 del 6 febbraio 2008.***

5. Il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza.

6. L'importo delle somme che l'ASL e ***l'Ispettorato nazionale del lavoro***, in qualità di organo di vigilanza, ***ammettono*** a pagare in sede amministrativa ai sensi dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, integra ***rispettivamente, l'apposito capitolo regionale e il bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro*** per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL. e ***dall'Ispettorato***.

7. È fatto salvo quanto previsto dall'articolo 64 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, con riferimento agli organi di vigilanza competenti, come individuati dal presente decreto.

**7-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro è tenuto a presentare, entro il 30 giugno di ogni anno al Ministro del lavoro e delle politiche sociali per la trasmissione al Parlamento, una relazione analitica sull'attività svolta in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare e che dia conto dei risultati conseguiti nei diversi settori produttivi e delle prospettive di sviluppo, programmazione ed efficacia dell'attività di vigilanza nei luoghi di lavoro.**

- **Articolo 14 del Dlgs n. 81/2008**

Il DL 146/2021 ha complessivamente riscritto l'articolo 14 del Dlgs 81/2008 in tema di sospensione dell'attività imprenditoriale e gli elementi di criticità sono stati commentati con note del [27 ottobre 2021](#) e del [15 novembre 2021](#).

Nel corso dell'iter di conversione, il legislatore interviene con alcune modifiche, evidenziate in rosso nel testo riportato sotto.

In particolare, alcuni interventi sono meramente lessicali (es., “*pericolo per la salute*” invece di “*pericolo per la tutela della salute*”), altri, invece, sono sostanziali:

- a) estensione del concetto di lavoro irregolare alle ipotesi di impiego di soggetti “***inquadriati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa***”
- b) individuazione delle ***modalità della comunicazione preventiva all'INL per l'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali***, facendo riferimento alle modalità operative dell'art. 15 del Dlgs 81/2015
- c) estensione del divieto di contrattare, durante il periodo di sospensione, anche con le stazioni appaltanti come definite dal [Dlgs 50/2016, art. 2](#)
- d) previsione dell’***obbligo di corrispondere la retribuzione e la contribuzione nel corso del periodo di sospensione***. Si tratta, in ogni caso, di una precisazione ultronea in quanto appare evidente che la sospensione è imputabile all’omissione da parte del datore di lavoro
- e) modifica delle conseguenze dell'accoglimento del ricorso (da accoglimento ricorso a perdita di efficacia del provvedimento) dove la prima soluzione appariva retroattiva, mentre la seconda produrrebbe effetti dal momento della sua adozione.

#### Art. 14

### Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

1. Ferme restando le attribuzioni previste dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, al fine di far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare, l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che 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 **ovvero inquadrati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa** nonché, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I.

**Con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali, al fine di svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale, l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, competente per territorio, da parte del committente, mediante sms o posta elettronica. Si applicano le modalità operative di cui all'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2015. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 500 ad euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.**

Il provvedimento di sospensione è adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o, alternativamente, dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I. Unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

2. Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione **e con le stazioni appaltanti, come definite dal Codice dei contratti pubblici secondo il Dlgs 18 aprile 2016, n. 50**. A tal fine il provvedimento di sospensione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza al fine dell'adozione da parte del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili del provvedimento interdittivo. **Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.**

3. L'Ispettorato nazionale del lavoro adotta i provvedimenti di cui al comma 1 per il tramite del proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti nonché, su segnalazione di altre amministrazioni, entro sette giorni dal ricevimento del relativo verbale.

**4. I provvedimenti di cui al comma 1, per le ipotesi di lavoro irregolare, non trovano applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa. In ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.**

**5. Ai provvedimenti di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241.**

**6. Limitatamente ai provvedimenti adottati in occasione dell'accertamento delle violazioni in materia di prevenzione incendi, provvede il Comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competente. Ove gli organi di vigilanza o le altre amministrazioni pubbliche rilevino possibili violazioni in materia di prevenzione incendi, ne danno segnalazione al competente Comando provinciale dei vigili del fuoco, il quale procede ai sensi delle disposizioni del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.**

**7. In materia di prevenzione incendi, in ragione della competenza esclusiva del Corpo nazionale dei vigili del fuoco prevista dall'articolo 46 del presente decreto, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 16, 19 e 20 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.**

**8. I poteri di cui al comma 1 spettano anche ai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.**

**9. È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'amministrazione che lo ha adottato:**

**a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;**

**b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;**

**c) la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I;**

**d) nelle ipotesi di lavoro irregolare, il pagamento di una somma aggiuntiva pari a 2.500 euro qualora siano impiegati fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari;**

**e) nelle ipotesi di cui all'Allegato I, il pagamento di una somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato nello stesso Allegato I con riferimento a ciascuna fattispecie.**



10. Le somme aggiuntive di cui alle lettere d) ed e) del comma 9 sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

11. Su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle condizioni di cui al comma 9, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del venti per cento della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.

12. E' comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.

13. Ferma restando la destinazione della percentuale prevista dall'articolo 14, comma 1, lettera d), del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, l'importo delle somme aggiuntive di cui al comma 9, lettere d) ed e), integra, in funzione dell'amministrazione che ha adottato i provvedimenti di cui al comma 1, il bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro o l'apposito capitolo regionale ed è utilizzato per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dall'Ispettorato nazionale del lavoro o dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL.

14. Avverso i provvedimenti di cui al comma 1 adottati per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine ***il provvedimento di sospensione perde efficacia.***

15. Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

16. L'emissione del decreto di archiviazione per l'estinzione delle contravvenzioni, accertate ai sensi del comma 1, a seguito della conclusione della procedura di prescrizione prevista dagli articoli 20 e 21, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, comporta la decadenza dei provvedimenti di cui al comma 1 fermo restando, ai fini della verifica dell'ottemperanza alla prescrizione, anche il pagamento delle somme aggiuntive di cui al comma 9, lettera d).

- **Allegato I**

L'allegato I all'art. 14 del Dlgs 81/2008, che individua le ipotesi nelle quali viene adottata la sospensione, viene ulteriormente modificato, **reintroducendo l'ipotesi eliminata in prima battuta** e avente ad oggetto la "Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto", sanzionato anche con una somma aggiuntiva pari a 3.000 euro.

- **Articolo 51 del Dlgs 81/2008**

Il legislatore interviene anche sul tema degli organismi paritetici, assegnando un ruolo alle parti sociali comparativamente più rappresentative nella definizione del repertorio degli organismi paritetici, introdotto dal DL 146/2021 e da tempo richiesto dalle parti sociali.

Si prevede, poi, che le comunicazioni di cui sono onerati gli organismi paritetici dovranno avvenire nel rispetto della privacy.

Con altra disposizione, si prevede che i criteri per la organizzazione della vigilanza e la determinazione degli oneri assicurativi Inail tiene conto del fatto che gli organismi paritetici abbiano come finalità primaria la prevenzione nei luoghi di lavoro (a differenza, ad esempio, di molti enti bilaterali).

Art. 51.  
Organismi paritetici

1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee).

**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, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.***

2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

3. Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;



3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

5. Agli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.

6. Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché' dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.

7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'articolo 48, comma 2, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

8-bis. Gli organismi paritetici comunicano **nel rispetto delle disposizioni di cui al GDPR UE/2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, (regolamento generale sulla protezione dei dati-GDPR)**, annualmente all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'INAIL i 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.

8-ter. I dati di cui al comma 8-bis 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. **Per la definizione dei criteri su richiamati si terrà conto del fatto che le imprese facenti parte degli Organismi paritetici aderiscono ad un sistema paritetico volontario che ha come obiettivo primario la prevenzione sul luogo di lavoro.**

## **Modifiche al Dlgs 81/2008 non contenute nel DL 146/2021**

Il testo definitivo del provvedimento interviene sul Dlgs 81/2008 integrando l'art. 13 del DL 146/2021 (le modifiche sono introdotte con commi aggiuntivi alle lettere d) ed e), e-bis) ed e-ter) del DL 146/2021).

**Si tratta di elementi di particolare interesse, perché riguardano la figura e gli obblighi del preposto, che vengono resi notevolmente più stringenti (artt. 18, 19 e 26), la formazione (art. 37), dove, tra l'altro, si introduce l'obbligo formativo per il datore di lavoro e le sanzioni (che ora presidiano la nomina del preposto e la mancata formazione del datore di lavoro).**

- **Con la lettera d-bis) viene integrato l'articolo 18, comma 1, del Dlgs 81/2008 introducendo la lettera b-bis) relativa alla figura del preposto**

Si introduce una modifica inerente alla figura ed al ruolo del preposto, dalla lettura particolarmente complessa e notevolmente critica, se letta alla luce del sistema attualmente delineato dal Dlgs 81/2008 e dell'attuale interpretazione giurisprudenziale.

- a. A carico del datore di lavoro viene, in primo luogo, introdotto l'**obbligo penalmente sanzionato di individuare formalmente** il/i preposti
- b. Si rimette alla contrattazione la possibilità della previsione di un **emolumento** per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

Si evidenzia fin d'ora che, con le successive **lettere d-ter) e d-quinquies)**, viene ampliata e dettagliata l'attività dei preposti relativamente agli obblighi di vigilanza e la relativa formazione, i cui contenuti sono meglio illustrati nella successiva modifica relativa agli artt. 19 e 37 del Dlgs 81/2008.

L'obbligo di individuare il preposto ed il rafforzamento della sua azione di vigilanza appare stravolgere l'evoluzione presente sia nella normativa comunitaria che nella giurisprudenza, e che è orientato verso la **progressiva responsabilizzazione del lavoratore**, collocata in un sistema della sicurezza incentrato sulla collaborazione.

**Sembra, dunque, che il legislatore ritenga insufficiente o inadeguato il modello comportamentale e, quindi, rafforzi lo strumento fondato sul controllo.**

La formalizzazione del ruolo del preposto rischia, inoltre, di introdurre un modello di vigilanza fondato su di una sua presenza costante e puntuale, continua ed assidua in ciascun luogo di lavoro, il che - oltre a quanto detto sopra - comporterebbe il rischio di una eccessiva responsabilizzazione del preposto e di un impatto negativo sulla attuale logica del sistema organizzativo. **Una simile interpretazione è quindi da escludere in radice.**

Ancora, la previsione di un **compenso** rischia che tale attività o incarico possano ritenersi professionalizzati, mentre il preposto, per definizione, è già oggi un lavoratore 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.

#### Art. 18

#### Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.

b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

***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."***

...

- ***Con la lettera d-ter) viene integrato l'articolo 19, comma 1, del Dlgs 81/2008***

La disposizione ***rinforza e precisa i contenuti degli obblighi del preposto.***

- a) Secondo l'attuale impianto normativo (art. 19 Dlgs 81/2008), il compito del preposto è 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.
- b) La norma introduce ***tre nuovi obblighi***, che rendono l'azione del preposto notevolmente più incisiva rispetto al verificarsi concreto di condizioni di insicurezza, ***riferite sia ad aspetti comportamentali dei lavoratori sia alla idoneità dei mezzi e delle attrezzature.***
- a. il preposto deve ***intervenire per modificare il comportamento non conforme, fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza 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***

- b. in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, il preposto deve interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti**
- c. 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**

Va ricordato che, secondo la nozione presente nell'art. 2 del Dlgs 81/2008, il preposto è una *“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”*.

**Nella definizione sono già presenti, quindi, gli stessi elementi oggi esaltati dalla disposizione in commento.**

Innanzitutto, il concetto di conferimento di un **incarico**, che ora viene ulteriormente formalizzato.

In secondo luogo, **l'obbligo di “sovrintendere all'attività lavorativa”**, ossia la posizione di sovraordinazione funzionale agli altri lavoratori, tale da legittimare e rendere doverose misure di intervento, correttive e di informazione verso i superiori.

Inoltre, è già oggi presente l'obbligo di adottare concrete misure di protezione, esercitando un **funzionale potere di iniziativa**.

In sostanza, la disposizione originaria, fondata sulla logica organizzativa e probabilmente prendendo atto della impossibilità del datore di lavoro di vigilare direttamente e personalmente sulla concreta attività lavorativa, affida tale compito ad un soggetto istituzionalmente addetto alla sorveglianza dei lavoratori.

L'odierno intervento del legislatore rende ancora più incisivo e pregnante il compito del preposto e va correlato con le successive previsioni inerenti alla comunicazione dei nominativi dei preposti in sede di collaborazione negli appalti (modifiche all'art. 26) e alla specificazione delle modalità formative (modifiche all'art. 37).

L'attribuzione di questo nuovo ruolo appare porsi in linea di conflitto con quella giurisprudenza<sup>2</sup> secondo la quale *“non vale ad esentare da responsabilità il datore di lavoro e il responsabile della sicurezza la presenza di un preposto. In tema di prevenzione infortuni sul lavoro il datore di lavoro, infatti, deve controllare che il preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli; ne consegue che, qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa si instauri, con il consenso del preposto, una prassi contra legem, foriera di pericoli per gli addetti, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di*

---

<sup>2</sup> Da ultimo., [Cass., 45575/2021](#)

*sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche”.*

Al contrario, altra parte della giurisprudenza ritiene che *“il datore di lavoro può assolvere all'obbligo di vigilare sull'osservanza delle misure di prevenzione adottate attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza da parte sua delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione scelte a seguito della valutazione dei rischi”* (Cass., 22271/2021).

La conseguenza sarebbe quella di riaffermare – questa volta, per via normativa – il principio secondo il quale *“ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio essendo, comunque, generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo”.*

Con l'ulteriore conseguenza – evidenziata di recente dalla giurisprudenza (Cass., 37564/2021) – che, in presenza di una valida indicazione, gli obblighi di vigilanza sui singoli lavoratori spettano esclusivamente sul preposto (con richiamo anche alla previsione dell'art. 18, comma 3bis, del Dlgs 81/2008) escludendo che datore di lavoro e preposto abbiano lo stesso obbligo di vigilanza.

Al datore di lavoro spetterebbe, quindi, l'esclusiva **alta vigilanza** sulla complessiva gestione aziendale, che comprende il generale e differente dovere di *“richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione”* (art. 18, comma 1, lett. f) del Dlgs 81/2008).

Solo se questa sarà l'interpretazione giurisprudenziale, **nel senso di distinguere la vigilanza comportamentale (affidata al preposto) dall'alta vigilanza (affidata al datore di lavoro)**, si porranno le basi per la rivisitazione della attuale responsabilità di posizione impropriamente attribuita al datore di lavoro dalla giurisprudenza, valorizzando la previsione dell'art. 18, comma 3bis del Dlgs 81/2008 e la parte della giurisprudenza che valorizza la distinzione delle sfere di competenza e garanzia tra i diversi soggetti con posizioni di garanzia in materia di salute e sicurezza (e la conseguente distinzione delle responsabilità)<sup>3</sup>.

#### Art. 19. Obblighi del preposto

<sup>3</sup> Ad es., Cass., 34343/2020: *“Rispetto ad ogni area di rischio esistono distinte sfere di responsabilità che quel rischio sono chiamate a governare; il “garante è il soggetto che gestisce il rischio” e, quindi, colui al quale deve essere imputato, sul piano oggettivo, l'illecito, qualora l'evento si sia prodotto nell'ambito della sua sfera gestoria. Proprio nell'ambito in parola (quello della sicurezza sul lavoro) il d.lgs. n. 81 del 2008 (così come la precedente normativa in esso trasfusa) consente di individuare la genesi e la conformazione della posizione di garanzia, e, conseguentemente, la responsabilità gestoria che, in ipotesi di condotte colpose, può fondare la responsabilità penale”.*

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

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 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.**

...

**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.**

- **Con la lettera d-quater) viene integrato l'articolo 26 del Dlgs 81/2008**

In linea con l'intervento relativo alla valorizzazione della funzione del preposto, il testo prevede, all'interno dei concetti di cooperazione e collaborazione nell'ambito degli appalti, l'obbligo reciproco di comunicazione dei soggetti incaricati dello svolgimento della funzione di preposto.

Da sottolineare che si tratta di un obbligo penalmente sanzionato.

Art. 26.

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

...

**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**

- **Con la lettera d-quinquies), si interviene sull'articolo 37 del Dlgs n. 81/2008**

In tema di formazione in materia di salute e sicurezza:

a) con un intervento da tempo sollecitato da Confindustria, si pongono i presupposti per la **rivisitazione complessiva degli accordi Stato-Regioni sulla formazione, adottando un unico strumento per accorpate, rivedere e modificare i preesistenti accordi.**

b) **si introduce l'obbligo formativo per il datore di lavoro.**

Si tratta di una previsione che, nell'attuale quadro normativo ed interpretativo, non può essere condivisa ed è foriera di evidenti criticità.

Il datore di lavoro, per definizione normativa, è *“il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”*.

Il nuovo obbligo formativo e le relative conseguenze penali ricadrebbero sul medesimo soggetto garante dell'obbligo formativo verso se stesso, introducendo quindi una forma di obbligo di autoformazione, penalmente sanzionato.

In secondo luogo, la conseguenza dell'omessa formazione dovrebbe essere quella di non poter essere adibito alle funzioni di datore di lavoro, ossia in un obbligo di autoesclusione per inidoneità a svolgere le funzioni apicali.

***Dovrebbe essere, quindi, interrotta l'attività imprenditoriale, in mancanza di un datore di lavoro idoneo.***

Sul piano concreto delle conoscenze che dovrebbero essere assicurate dalla formazione, si evidenzia che il datore di lavoro, per esercitare i poteri decisionali e di spesa, si avvale *“di figure istituzionali, come il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che del sapere necessario sono istituzionalmente portatori”*, per cui le sue decisioni oggi non sono adottate sulla base di una conoscenza diretta e personale ma su quella garantita da esperti e tecnici, ben più approfondita di quella assicurata da qualunque differente percorso formativo.

D'altra parte, il ruolo dei soggetti istituzionalmente portatori del sapere scientifico è proprio quello di rendere edotto il datore di lavoro dei rischi, avendo *“l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, con la conseguenza che, in relazione a tale suo compito, può essere chiamato a rispondere, quale garante, degli eventi che si verificano per effetto della violazione dei suoi doveri”* (Cass., 28468/2021).

Per quanto riguarda il medico competente, gli obblighi posti a suo carico comportano *“un'effettiva integrazione nel contesto aziendale del sanitario, il quale non deve limitarsi ad un ruolo meramente passivo, ma deve dedicarsi ad un'attività propositiva e informativa in relazione al proprio ambito professionale”* (Cass., 21521/2021).

Le basi decisionali e di spesa sono, dunque, da sempre supportate da funzioni professionali ed istituzionali ed una formazione del datore di lavoro non può che essere destinata a soccombere di fronte a tali alte competenze.

***Si pone, poi, il tema relativo alla attualità dell'obbligo di individuazione del preposto rispetto ad una (preliminare) disciplina concreta della formazione, particolarmente rilevante dato il nuovo ruolo del preposto, che invece viene rimessa al nuovo accordo tra lo Stato e le Regioni. In mancanza di una simile previsione, si dovrebbe dedurre ritiene che l'obbligo di indicazione non sia attuale, ma sul punto ci riserviamo indicazioni più puntuali laddove dovessero intervenire chiarimenti.***

- c) Con riferimento alla **formazione del preposto**, nella logica di rafforzamento del suo ruolo, si prevede che essa debba essere svolta “*interamente con modalità in presenza*” e debba essere “*ripetuta, con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi*”.

Il pregnante (nuovo) ruolo del preposto impone un bagaglio di conoscenze sempre aggiornato, da cui consegue anche la modulazione temporale del percorso formativo.

Ciò che non convince è la previsione della modalità, che impone la formazione in presenza, presumendo in ogni caso (ed a prescindere dall'oggetto della formazione da erogare) che essa sia più efficace di quella erogata con modalità differenti (ad es., videoconferenza sincrona).

***È evidente che la profonda rimodulazione degli obblighi/doveri del preposto scontano una rivisitazione del suo ruolo ed una ricognizione dell'attuale organizzazione per individuare correttamente il soggetto che, in azienda (e secondo la variegata organizzazione di questa) possa assumere un ruolo così differente dal pregresso (basti pensare al nuovo potere interdittivo ed all'obbligo assai impegnativo e responsabilizzante di indicare le corrette modalità lavorative).***

***Questo incide anche sul profilo della decorrenza degli obblighi, posto che l'introduzione di una figura così differente dalla precedente, la necessaria riorganizzazione complessiva dell'azienda e l'organizzazione ed erogazione di un'attività formativa particolarmente incisiva (si pensi alla conoscenza del processo produttivo per l'indicazione delle corrette modalità lavorative) impone di disporre di tempi adeguati, sia che si scelga una sostanziale conferma del tradizionale quadro organizzativo sia che scelga di adottarne uno nuovo (per effetto della novità del ruolo del preposto).***

***Rileva anche il tema della individuazione del preposto, attività per la quale, a fronte di una così significativa rivisitazione, non è previsto un obbligo di accettazione.***

#### Art. 37.

##### Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

...

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. ***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.***

...

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.***

...

7. ***I 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 del lavoro, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui all'articolo 37, comma 2, secondo capoverso.***

...

***7ter. 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.***

- **Con la lettera e-bis), si interviene sull'articolo 52 del Dlgs 81/2008**

Viene aggiornato al **30 giugno 2022** il termine per l'emanazione del decreto ministeriale (originariamente fissato al 1° dicembre 2009) contenente le modalità di funzionamento e di articolazione settoriale e territoriale del Fondo del fondo, i criteri di riparto delle risorse tra le finalità di cui al medesimo comma nonché il relativo procedimento amministrativo e contabile di alimentazione e la composizione e le funzioni del comitato amministratore del fondo.

Art. 52.

Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità

...

3. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato, previa intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro **il 30 giugno 2022**, sono definiti le modalità di funzionamento e di articolazione settoriale e territoriale del fondo di cui al comma 1, i criteri di riparto delle risorse tra le finalità di cui al medesimo comma nonché il relativo procedimento amministrativo e contabile di alimentazione e la composizione e le funzioni del comitato amministratore del fondo.

- **Con la lettera e-ter) si interviene sull'articolo 55 del Dlgs 81/2008 in tema di sanzioni penali**

**Le nuove disposizioni introdotte (nomina e formazione del preposto e comunicazione del nominativo del preposto nell'ambito degli appalti) sono sanzionate penalmente.**

La **formazione del datore di lavoro**, rientrando tra gli obblighi dell'art. 37, comma 7, è caduta sotto la sanzione già prevista per tale disposizione dall'art. 55, comma 5, lett. c) del Dlgs 81/2008.

Art. 55

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

...

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

....

c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, **7ter**, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;

**d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), **b-bis**), d) e z) prima parte, e 26, commi 2,3, primo periodo **ed 8-bis).**"**

- **Con la lettera e-quater) si interviene sull'articolo 56 del Dlgs 81/2008**

La misura introduce, coerentemente con l'estensione delle funzioni e delle responsabilità, le **nuove ipotesi sanzionatorie per il preposto.**

Mentre l'obbligo di fondo, oggi integrato, ricade nell'art. 19, comma 1, lett. a) e nella sanzione già prevista per il suo inadempimento, **viene sanzionata penalmente anche l'inosservanza del nuovo obbligo introdotto alla lettera f-bis) dell'art. 19** ("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").

In questo modo, si vincola il preposto a svolgere effettivamente le azioni correttive ed informative (verso il lavoratore e verso dirigente e datore di lavoro), **assegnandogli quindi un ruolo notevolmente più incisivo, sia sul versante prevenzionale sia su quello organizzativo.**

Art. 56.

Sanzioni per il preposto

1. Con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono puniti:

a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), c), e), f) e **f-bis**);

...

- **Con la lettera e-quinquies) si interviene sull'articolo 79 del Dlgs n. 81/2008**

In tema di dispositivi di prevenzione e protezione, la norma prevede l'aggiornamento dei riferimenti alla normativa tecnica contenuta nel DM 1° giugno 2001.

In effetti, quel decreto fa riferimento, in premessa, ad alcune specifiche norme UNI, che possono risultare desuete e superate da altre maggiormente aggiornate.

Dal sito internet dell'UNI, si rileva che:

- La norma tecnica UNI EN 458(1995) è stata sostituita dalla 458(2005)
- la UNI 10720(1998) è stata sostituita dalla UNI EN 529(2006)
- la UNI EN 169(1993) è stata sostituita dalla UNI EN 169(2003)
- la UNI EN 171(1993) è stata sostituita dalla UNI EN 171(2003)
- la UNI 9609(1990) è stata ritirata senza sostituzione nel 2007.

Va evidenziato, tuttavia, che esprimendo gli aggiornamenti l'adeguamento alla evoluzione della tecnica, le innovazioni, di fatto, venivano già in passato recepite tempestivamente al momento della loro adozione.

#### Art. 79.

##### Criteri per l'individuazione e l'uso

1. Il contenuto dell'allegato VIII, costituisce elemento di riferimento per l'applicazione di quanto previsto all'articolo 77, commi 1 e 4.

2. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, tenendo conto della natura, dell'attività e dei fattori specifici di rischio sono indicati:

- a) i criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI;
- b) le circostanze e le situazioni in cui, ferme restando le priorità delle misure di protezione collettiva, si rende necessario l'impiego dei DPI.

2-bis. Fino alla adozione del decreto di cui al comma 2 restano ferme le disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in data 2 maggio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 126 del 1° giugno 2001 **aggiornato con le edizioni delle norme UNI più recenti.**

- **Con la lettera e-sexies) si interviene sull'Articolo 99 del Dlgs 81/2008**

Art. 99.  
Notifica preliminare

1. Il committente o il responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori, trasmette all'azienda unità sanitaria locale e alla direzione provinciale del lavoro nonché, limitatamente ai lavori pubblici, al prefetto territorialmente competenti la notifica preliminare elaborata conformemente all'allegato XII, nonché gli eventuali aggiornamenti nei seguenti casi:

- a) cantieri di cui all'articolo 90, comma 3;
- b) cantieri che, inizialmente non soggetti all'obbligo di notifica, ricadono nelle categorie di cui alla lettera a) per effetto di varianti sopravvenute in corso d'opera;
- c) cantieri in cui opera un'unica impresa la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a duecento uomini-giorno.

**1.1 I soggetti destinatari della notifica preliminare di cui al comma 1 la trasmettono alla cassa edile territorialmente competente.**

1-bis. Le comunicazioni di cui al comma 1 alimentano una apposita banca dati istituita presso l'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma l'interoperabilità con le banche dati esistenti. Con decreto del direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro sono individuate le modalità tecniche, la data di effettivo avvio dell'alimentazione della banca dati e le modalità di condivisione delle informazioni con le Pubbliche Amministrazioni interessate.

2. Copia della notifica deve essere affissa in maniera visibile presso il cantiere e custodita a disposizione dell'organo di vigilanza territorialmente competente.

3. Gli organismi paritetici istituiti nel settore delle costruzioni in attuazione dell'articolo 51 possono chiedere copia dei dati relativi alle notifiche preliminari presso gli organi di vigilanza.

- **La legge di conversione, introducendo un art. 13bis al DL 146/2021, modifica l'articolo 18, comma 3, del Dlgs 81/2008 in tema di obblighi e responsabilità in tema di salute e sicurezza nelle istituzioni scolastiche**

La disposizione interviene anche sul regime degli **obblighi di sicurezza all'interno delle realtà scolastiche**, esonerando il dirigente scolastico da responsabilità qualora abbia richiesto tempestivamente gli interventi necessari per assicurare la sicurezza, pur adottando le necessarie misure gestionali e interinali di sua competenza per evitare eventi infortunistici.

Con una disposizione innovativa e particolare, si pone la valutazione dei rischi a carico di due soggetti, in collaborazione tra di loro: il datore di lavoro (dirigente scolastico) e l'amministrazione competente.

...



**3.1 I Dirigenti delle Istituzioni Scolastiche sono esentati da qualsiasi responsabilità civile, amministrativa e penale qualora abbiano tempestivamente richiesto gli interventi strutturali e di manutenzione di cui al comma 3, necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati, adottando le misure di carattere gestionale di propria competenza nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente. In ogni caso gli interventi relativi all'installazione degli impianti e alla loro verifica periodica e gli interventi strutturali e di manutenzione riferiti ad aree e spazi degli edifici non assegnati alle Istituzioni Scolastiche nonché ai vani e locali tecnici e ai tetti e sottotetti delle sedi delle Istituzioni Scolastiche restano a carico dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Qualora i Dirigenti, sulla base della valutazione svolta, con la diligenza del buon padre di famiglia, rilevino la sussistenza di un pericolo grave e immediato, possono interdire parzialmente o totalmente l'utilizzo dei locali e degli edifici assegnati, nonché ordinarne l'evacuazione, dandone tempestiva comunicazione all'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione, nonché alla competente autorità di pubblica sicurezza. Nei casi di cui al periodo precedente non si applicano gli articoli 331, 340 e 658 del Codice penale.**

**3.2. Per le sedi delle Istituzioni Scolastiche, la valutazione dei rischi strutturali degli edifici e l'individuazione delle misure necessarie a prevenirli sono di esclusiva competenza dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Il documento di valutazione di cui al comma 2 è redatto dal datore di lavoro congiuntamente all'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, stabilisce le modalità di valutazione congiunta dei rischi connessi agli edifici scolastici.»**

### **Modifiche ad altre norme**

Dopo il comma 1 dell'art. 13 del DL 146/2021, viene introdotto il comma 1bis, che (in tema di sanzioni per il lavoro irregolare) modifica il DL 145/2013 (convertito in legge 9/2014 - *Interventi urgenti di avvio del piano "Destinazione Italia", per il contenimento delle tariffe elettriche e del gas ((...)), per l'internazionalizzazione, lo sviluppo e la digitalizzazione delle imprese, nonché misure per la realizzazione di opere pubbliche ed EXPO 2015*).

Il comma 1bis del DL 146/2021, introdotto dalla legge di conversione, aggiorna il sistema sanzionatorio previsto in tema di lavoro sommerso e irregolare presente nel DL 145/2013 aggiornando il riferimento alle sanzioni del nuovo art. 14 del Dlgs 81/2008.

#### Art. 14

##### Misure per il contrasto del lavoro sommerso e irregolare

1. Al fine di rafforzare l'attività di contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sono introdotte le seguenti disposizioni:

a) LETTERA ABROGATA DALLA L. 23 DICEMBRE 2014, N. 190;

b) LETTERA ABROGATA DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 151;

c) gli importi delle sanzioni amministrative di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, con esclusione delle sanzioni previste per la violazione dell'articolo 10, comma 1, del medesimo decreto legislativo, sono raddoppiati; le disposizioni di cui alla presente lettera si applicano anche alle violazioni commesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

d) il trenta per cento dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, nonché delle **somme aggiuntive di cui all'articolo 14, comma 9, lettere d) ed e)** del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, ed i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni di cui alla lettera c) sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati:

1) al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;

2) ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **nel limite massimo di 13 milioni di euro annui** a decorrere dall'anno 2014, destinato a misure, da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, finalizzate ad una più efficiente utilizzazione del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale, ad una maggiore efficacia, anche attraverso interventi di carattere organizzativo, della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché alla realizzazione di iniziative di contrasto del lavoro sommerso e irregolare.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.