

LE MODIFICHE DELLA LEGGE N. 215/21 AL D. LGS. 81/08

Il 20 dicembre 2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. 17 dicembre 2021, n. 215 che ha convertito, con modificazioni, il D. L. n. 146/ 2021. Di seguito una sintesi delle principali novità in materia di sicurezza e salute sul lavoro introdotte dal provvedimento in esame, in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Sono state introdotte numerose modifiche al D. Lgs. 81/08, in particolare agli articoli di cui sotto:

Articolo 18 – Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Al comma 1, dopo la lettera b) viene aggiunta la seguente lettera:

“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”

Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d’appalto o d’opera o di somministrazione

Dopo il comma 8 viene aggiunto il seguente

“8-bis. Nell’ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto”

Individuare il preposto significa individuare il soggetto destinatario degli obblighi dell’art. 19, tali obblighi, ovviamente, possono essere esercitati anche dal Datore di lavoro, ove la configurazione dell’ambiente di lavoro, la tipologia dell’attività e, soprattutto, la sua presenza nel luogo ove effettivamente si svolgono le attività lavorative, lo consentano.

Ove ciò non sia possibile il Datore di lavoro dovrà necessariamente individuare uno o più soggetti che svolgono l’attività di preposto e, ove previsto dai contratti di lavoro, corrispondergli anche uno specifico emolumento.

Non sarà più possibile, quindi, ricorrere al cosiddetto “preposto di fatto”, ovvero quella figura che, sebbene non individuata espressamente dal Datore di lavoro, né tantomeno designata o nominata, svolgeva “di fatto” i compiti previsti dall’art. 19, assumendosene comunque tutte le responsabilità così come previsto dall’art. 299 del D. Lgs. 81/08 – Esercizio di fatto dei poteri direttivi. La norma aggiunge che il lavoratore individuato quale preposto, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività; ciò anche in funzione degli ulteriori compiti ad esso affidati dalla modifica dell’articolo 19.

Per la mancata designazione è stata anche prevista la punibilità con l’arresto da due a quattro mesi o con l’ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

Il comma 8-bis aggiunto all’art. 26 non fa che confermare quanto previsto dalla modifica dell’art. 18 introducendo da parte dei Datori di lavoro, sia delle imprese appaltatrici che subappaltatrici, l’obbligo di comunicare il nominativo del/i preposto/i al datore di lavoro committente. Ove tale funzione sia svolta dal Datore di lavoro si comunicherà che, per tale motivo, il preposto non necessita di essere individuato. In merito alle attività di cui al Titolo IV del D. Lgs. 81/08 l’indicazione del preposto (capocantiere) era già prevista nei contenuti minimi del POS.

Art.19, comma 1 – Obblighi del preposto

La lettera a) è sostituita dalla seguente

“a) sovrintendere e vigilare sull’osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell’inosservanza, interrompere l’attività del lavoratore e informare i superiori diretti”;

Dopo la lettera f) è inserita la seguente:

“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”

L’azione dei preposti viene modificata rispetto alla precedente stesura; essi non dovranno più, solo “in caso di persistenza dell’inosservanza informare i loro superiori diretti” ma intervenire direttamente, ove rilevino comportamenti non conformi, dando specifiche indicazioni sulle corrette modalità per operare in sicurezza. Inoltre, in caso che tali disposizioni non vengano attuate o persistano le inosservanze, dovranno interrompere l’attività del lavoratore e solo successivamente, informare i superiori diretti. Sicuramente la modifica affida un’ulteriore funzione e conseguente responsabilità al preposto, non limitando la sua azione ad una mera verifica formale bensì attribuendo allo stesso un ruolo attivo che ha come fine ultimo la modifica del comportamento non sicuro del lavoratore.

Le violazioni all’ articolo 19, comma 1, lettere a) ed f-bis) sono punite con l’arresto fino a due mesi o con l’ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro.

Art 37 – Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Il comma 7 è sostituito dal seguente:

“7. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall’accordo di cui al comma 2, secondo periodo”

Al comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente periodo:

“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, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto 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 delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa”

Il legislatore prevede finalmente formazione ed aggiornamento periodico obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro anche per il Datore di lavoro, sinora necessari solo se lo stesso svolgeva il ruolo di RSPP. Esso viene quindi equiparato, a livello di obbligo formativo, al dirigente ed al preposto. Sarà la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano a definirne la durata, i contenuti minimi e le modalità, entro il 30 giugno 2022; è bene comunque ricordare che tali contenuti minimi non potranno mai essere completamente esaustivi della formazione in quanto il requisito di adeguatezza e specificità previsto dal legislatore non potrà che essere definito in ogni singolo corso quale elemento aggiuntivo legato alla realtà lavorativa dell'impresa.

Rimane il dubbio su quando e come eseguire la formazione del Datore di Lavoro in attesa delle indicazioni della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano; la norma, infatti, è immediatamente attuativa ma i contenuti della formazione saranno indicati entro il 30 giugno 2022. Logica vorrebbe che, sebbene non espressamente indicato, sia necessario attendere i contenuti per poterla eseguire in modo conforme.

La violazione all'articolo 37, comma 7, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro.

Viene poi richiesto, allo stesso di accordo, di fornire anche indicazioni su quali debbano essere le modalità delle verifiche finali di apprendimento, che diventano quindi obbligatorie per tutti i corsi di formazione nonché di aggiornamento inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro. A ciò si aggiungerà anche la definizione delle modalità delle verifiche da mettere in atto successivamente per verificare se la formazione è stata realmente efficace ai fini del corretto e sicuro svolgimento dell'attività lavorativa. In poche parole, come da sempre enunciato dalla scienza della formazione, informazione significa “sapere”, formazione “saper essere”, addestramento “saper fare”; ora sarà necessario dimostrarlo.

Al comma 5 sono aggiunti, infine, i seguenti periodi:

“L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato”

Al comma 5, precedentemente costituito dalla semplice frase:” L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro” viene ripreso il concetto di addestramento, già presente nella definizione dell'articolo 2, comma 1 cc) del D. Lgs. 81/08 ma spesso poco considerato ed applicato nella sua vera peculiarità. Ciò avviene specificando, in merito ai contenuti, che devono farne parte integrante sia una prova pratica che un'esercitazione applicata che faccia riferimento alle procedure di lavoro in sicurezza. Una differenza sostanziale, quindi dalla semplice formazione in aula, che ovviamente rimane ancora correlata e propedeutica all'addestramento ma non deve costituirne la parte preponderante. È utile rammentare che l'addestramento deve essere eseguito in tutti i casi ove la valutazione del rischio lo ritenga necessario e non soltanto ove la normativa lo preveda obbligatoriamente.

Inoltre, mentre in precedenza non era obbligatoria la registrazione di tutte le attività svolte, ora la modifica prevede che il tutto debba essere “tracciato” in un apposito registro, ovvero

descrivendo in modo esaustivo tutte le attività svolte dai partecipanti. A tal fine possono essere un utile riferimento i moduli già previsti nelle: “Procedure semplificate per l’adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)” forniti dal Ministero del Lavoro.

Dopo il comma 7-bis è inserito il seguente:

“7-ter. Per assicurare l’adeguatezza e la specificità della formazione nonché l’aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell’evoluzione dei rischi o all’insorgenza di nuovi rischi”

Viene definito il limite minimo della periodicità dell’aggiornamento dei preposti; il comma 7 ter lo stabilisce in ALMENO 2 anni, a meno che l’evoluzione o l’insorgenza di nuovi rischi non lo renda prima necessario; tale aggiornamento dovrà essere eseguito obbligatoriamente in presenza.

La periodicità biennale decorre per i corsi di formazione tenuti successivamente all’entrata in vigore delle modifiche (21/12/21) non essendo la norma retroattiva; per i preposti formati in precedenza permane il successivo aggiornamento dopo 5 anni e gli ulteriori con periodicità biennale, salvo successive indicazioni della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano

La violazione all’articolo 37, comma 7-ter, è punita con l’arresto da due a quattro mesi o con l’ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro

Articolo 51 – Organismi Paritetici

Dopo il comma 1 è inserito il seguente:

“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.”

Finalmente il legislatore ritiene necessario istituire un repertorio ove siano indicati gli organismi paritetici nonché i loro criteri identificativi. Sebbene il comma 1 già individui come requisito principale l’essere “comparativamente più rappresentativi a livello nazionale”, nel corso degli anni c’è stato un proliferare di soggetti che si spacciavano per Organismi Paritetici pur non possedendo tale fondamentale requisito.

Il comma 8-bis è sostituito dai seguenti:

“8-bis. Gli organismi paritetici comunicano annualmente, nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (regolamento generale sulla protezione dei dati-GDPR), 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 suddetti criteri si tiene 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”

Il precedente comma 8-bis recitava:” *Gli organismi paritetici comunicano all’INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali”.*

Ora si aggiungono, nel rispetto delle norme sulla privacy, anche le imprese che hanno svolto l’attività di formazione organizzata dagli stessi Organismi e quelle a cui sono state rilasciate le asseverazioni in merito all’adozione ed alla efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all’articolo 30 del D. Lgs. 81/08. Viene inoltre ribadito il concetto che i dati sulle imprese che aderiscono volontariamente al sistema degli Organismi Paritetici, il cui obiettivo primario è la prevenzione sui luoghi di lavoro, e che utilizzano i servizi da loro erogati (formazione, asseverazione MOG) saranno utilizzati per individuare i criteri di priorità nella programmazione delle verifiche degli organi di vigilanza e di premialità nella determinazione degli oneri assicurativi da parte dell’INAIL.

Il legislatore dispone quindi di ridurre gli oneri assicurativi alle imprese che aderiscono agli OO.PP e che nei sopralluoghi degli Organi di vigilanza si dia la priorità alle imprese che non vi aderiscono.

La legge 215/21 ha apportato sostanziali modifiche anche all’art. 14 – “Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori” che non sono oggetto del presente articolo.