

SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO: LE NOVITÀ DEL DECRETO FISCALE

Il decreto-legge n. 146 del 21 ottobre 2021, il cosiddetto Decreto Fiscale, recante *Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili* convertito nella Legge n. 215 del 17 dicembre 2021, ha introdotto una serie di novità in materia economica, fiscale e di lavoro.

In particolare, con la Legge n. 215/2021, il legislatore – al fine di innalzare il livello delle tutele prevenzionistiche – ha deciso di rafforzare le misure già contenute nel decreto-legge n. 146/2021, prevedendo una ulteriore stretta per le aziende che non rispettino o non facciano rispettare la normativa contenuta nel [Testo Unico per la sicurezza sul lavoro](#) ovvero il decreto-legislativo n. 81/2008.

Tra le principali novità figurano:

- l'introduzione del monitoraggio dei lavoratori autonomi occasionali, tramite l'obbligo di comunicazione preventiva del rapporto di lavoro;
- la previsione di ipotesi di sospensione dell'attività imprenditoriale a fronte della violazione di alcune misure prevenzionistiche, nonché in caso di impiego di lavoratori il cui rapporto non sia stato formalizzato (in nero);
- l'intervento sull'obbligo di formazione per i datori di lavoro e i preposti;
- il potenziamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e delle sue competenze in materia di sicurezza.

Provvedimento della sospensione

Il decreto-legge n. 146/2021 ha previsto che deve essere disposta la sospensione dell'attività imprenditoriale quando venga accertato l'impiego di personale «in nero» in misura pari o superiore al 10% del totale della forza lavoro impiegata con contratto regolare e non più al 20% come avveniva in precedenza.

A fronte di gravi violazioni prevenzionistiche scatterà il procedimento della sospensione cautelare, anche se non vi è alcuna recidiva. Per poter riprendere l'attività produttiva occorrerà non solo il

ripristino delle regolari condizioni di lavoro, ma anche il pagamento di una somma aggiuntiva a seconda della fattispecie violata.

Ecco l'elenco delle **gravi violazioni** indicate nell'Allegato I e le rispettive sanzioni:

- mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi € 2.500,00;
- mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione € 2.500,00;
- mancata formazione ed addestramento, € 300,00 per ciascun lavoratore interessato;
- mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile € 3.000,00;
- mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS) € 2.500,00;
- mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto € 300,00 per ciascun lavoratore interessato;
- mancanza di protezioni verso il vuoto € 3.000,00;
- mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno € 3.000,00;
- lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi € 3.000,00;
- presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi € 3.000,00;
- mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale) € 3.000,00;
- omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo € 3.000,00.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a 6 mesi nell'ipotesi di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nell'ipotesi di lavoro irregolare, invece, è punito con l'arresto da 3 a 6 mesi o con un'ammenda da 2.500 a 6.400,00 euro.

La legge di conversione è poi intervenuta ulteriormente sull'articolo 14 del decreto-legislativo n. 81/2008 modificando il suddetto Allegato I, che è stato integrato con il punto 12 *bis* che ripristina il riferimento al **rischio amianto**, inizialmente eliminato dal decreto-legge n. 146/2021.

Ciò significa che la mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possano causare il rischio di esposizione all'amianto, comporta l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività. Ai fini della revoca del provvedimento viene previsto il pagamento della somma di tremila euro.

Va segnalato inoltre che, in aggiunta a queste sanzioni, nel caso di adozione del provvedimento di sospensione per violazioni sulla sicurezza o per lavoro irregolare, è fatto divieto all'impresa sospesa di contrattare con la Pubblica Amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal Codice dei Contratti pubblici (decreto-legislativo n. 50/2016). Tale divieto si applica per l'intera durata della



sospensione. Durante questo periodo di stop, comunque, 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.

Per quanto riguarda il lavoro irregolare, c'è stata una stretta ulteriore rispetto a quanto previsto dal decreto-legge n. 146, il quale, nella sua versione originale, ai fini dell'individuazione dei lavoratori irregolari faceva riferimento ai soli lavoratori subordinati, ai soci lavoratori di cooperativa e ai collaboratori coordinati e continuativi. La legge di conversione, invece, ai fini dell'adozione del provvedimento della sospensione da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha stabilito che questa debba avvenire quando il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto, anche se questi sono stati inquadrati come [lavoratori autonomi occasionali](#) in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.

Ne consegue che l'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali deve essere oggetto da parte del committente di preventiva comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio. La comunicazione deve avvenire secondo le modalità operative previste per il lavoro intermittente dall'art. 15, comma 3, del decreto-legislativo n. 81/2015. In caso di violazione, scatta una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ciascun lavoratore autonomo occasionale di cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

[Potenziamento dell'INL e sue competenze in materia di sicurezza.](#)

Per l'adozione del provvedimento cautelare di sospensione dell'attività imprenditoriale da parte dell'INL sono cambiati i criteri richiesti. Infatti, non sussiste più un potere discrezionale dell'Ispettorato nazionale del lavoro esercitato tramite gli ispettori, dal momento che, qualora sussistano determinate condizioni, il provvedimento della sospensione deve essere necessariamente adottato. Resta invece da chiarire se tale potere sia degli ispettori del lavoro, come sembrerebbe trasparire dal tenore letterale della norma, o anche dei funzionari dell'Inps e dell'Inail.

La Legge 215/2021, inoltre, nell'ottica di intensificare l'azione di prevenzione all'interno delle aziende, ha confermato le modifiche previste dal decreto-legge 146/2021 riguardanti l'ampliamento delle competenze dell'INL.



L'Ispettorato del Lavoro quindi si riappropria dei poteri ispettivi in tema di salute e sicurezza sul lavoro e diviene, insieme alle aziende sanitarie locali, un attore principale nell'attività di vigilanza prevenzionistica.

L'espansione delle competenze dell'Ispettorato ha comportato la previsione di un aumento del suo organico, con l'assunzione di circa mille ispettori, oltre ad investimenti in campo tecnologico per potenziare la strumentazione informatica necessaria a svolgere l'attività di vigilanza.

È stato stabilito anche un aumento di personale di circa 100 unità per il nucleo dei Carabinieri a tutela del lavoro (NIL) che svolge funzioni di supporto per quanto riguarda l'attività di vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di lavoro.

È stato potenziato anche il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), la cui gestione è affidata direttamente all'Inail, così da garantire una maggiore condivisione delle informazioni. È poi prevista l'istituzione di una banca dati unica che garantisca un'effettiva sinergia tra INL, Inail, Regioni e Asl che consenta un effettivo scambio di informazioni. Gli organi di vigilanza dovranno quindi aggiornare un'apposita sezione della banca dati relativa alle sanzioni applicate durante l'attività di vigilanza svolta nei luoghi di lavoro, e l'Inail dovrà rendere disponibile alle Asl e all'Ispettorato i dati relativi alle aziende assicurate e agli infortuni denunciati.

La lotta agli infortuni sul lavoro, infatti, viene portata avanti anche tramite l'estensione delle competenze di coordinamento dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, già svolto a livello provinciale dalle Asl, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) senza più limitarle solo a determinate attività.

Occorre ricordare che, in origine, l'organo preposto alla vigilanza sul lavoro, per quanto riguarda tutti gli aspetti dell'attività lavorativa e, anche quelli legati alla sicurezza, era proprio l'Ispettorato del lavoro. Successivamente, intorno agli anni '70, questa centralità è venuta meno con il passaggio alle Regioni di alcune competenze, con la legge n. 833 del 1978 con cui sono state trasferite alle Asl le funzioni di vigilanza in materia di igiene e di prevenzione degli infortuni sul lavoro. All'Ispettorato del lavoro residuavano alcune competenze in materia di sicurezza, in concorrenza con l'Asl, solo in alcuni settori: le attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile; di impianti ferroviari; sorgenti naturali di radiazioni ionizzanti; lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei. Anche con l'entrata in vigore del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro questa distribuzione delle aree di competenza è rimasta sostanzialmente invariata.

Con il nuovo decreto-legge n. 146/2021, invece, le competenze dell'INL vengono equiparate a quelli della Asl. Pertanto, al fine di garantire il coordinamento dei suddetti soggetti competenti al presidio del rispetto di queste norme, viene previsto l'obbligo per il Comitato regionale di coordinamento di riunirsi almeno due volte l'anno con la possibilità da parte dell'ufficio territorialmente competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro di convocarlo di propria iniziativa. Viene inoltre prevista anche la possibilità per l'INL di presentare ogni anno al Ministro del lavoro, una relazione sull'attività svolta in materia di prevenzione e contrasto al lavoro irregolare nei vari settori produttivi, che verrà poi trasmessa al Parlamento.

Formazione, aggiornamento e funzione dei preposti

Un'altra modifica di notevole rilievo si registra per quanto riguarda l'obbligo per il datore di lavoro e per il dirigente di nominare la figura del preposto, attribuendo a questa figura un ruolo sempre più rilevante nello svolgimento delle attività di vigilanza.

A tal fine è stato anche stabilito, mediante l'inserimento nell'articolo 37, comma 7 *ter* del [Testo Unico per la sicurezza sul lavoro](#) un'indicazione sulla formazione dei preposti. L'aggiornamento va realizzato, in presenza, almeno ogni due anni, e non cinque come in precedenza. E comunque, la formazione per i preposti è ritenuta indispensabile in ragione all'evoluzione o all'insorgenza dei rischi.

Un'altra novità apportata dalla Legge 215/2021 è stata quella di prevedere una specifica formazione e un aggiornamento periodico, oltre che per i preposti e per i dirigenti, anche per i datori di lavoro.

Inoltre, sempre nell'intento di prevenire gli infortuni sul lavoro è stato potenziato anche il compito di vigilanza attiva della figura del preposto. Quest'ultimo, infatti, non solo è tenuto a vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori dei loro obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma è anche tenuto ad intervenire per modificare il loro comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza in tal senso. In caso di inosservanza delle disposizioni impartite è suo obbligo interrompere temporaneamente l'attività del lavoratore e informare i superiori delle non conformità rilevate.

Infine, sempre nella legge di conversione, n. 215/2021, è previsto un nuovo comma 8 – bis dell'art. 26 del decreto-legislativo n. 81/2008, in base al quale, nello svolgimento delle attività in regime di appalto



e di subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

La mancata comunicazione del preposto al committente comporta l'applicazione, in capo al datore di lavoro o del dirigente dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice, della sanzione dell'arresto da uno a quattro mesi o dell'ammenda da 1.5000 a 6.000 euro.