



Compliance Today

Keep updated for a safe business

Deloitte Legal, Gennaio 2022



Le novità introdotte nel campo della salute e sicurezza dal Decreto Fisco-Lavoro

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge 17 dicembre 2021 n. 215 di conversione del c.d. "Decreto Fisco-Lavoro" (DL 21 ottobre 2021 n. 146), recante "misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", viene ulteriormente rafforzata la disciplina concernente la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. Contrasto al lavoro irregolare

Nell'ottica di scoraggiare il ricorso ai lavoratori autonomi occasionali, vengono introdotti:

- **nuova formulazione** della fattispecie che determina **sospensione dell'attività imprenditoriale**: il novellato art. 14 del D.lgs. 81/08 prevede **l'adozione del provvedimento di sospensione** da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel caso in cui si riscontri **la presenza di lavoratori "irregolari"** nella misura di almeno il **10% dei lavoratori presenti al momento dell'accesso ispettivo**; includendo altresì nel computo anche coloro che fossero inquadrati come **"lavoratore autonomo occasionale"** in assenza delle "condizioni richieste dalla normativa", in aggiunta ai già previsti lavoratori occupati "in assenza di preventiva comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro";
- nuovi **obblighi di notifica in caso di ricorso a lavoratori autonomi occasionali** e relativa **sanzione**: al fine di consentire il monitoraggio e di contrastare forme elusive nell'utilizzo dei suddetti lavoratori, l'**avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali** deve essere oggetto di **preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio**, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica. In caso di **violazione** di tale obbligo, è stata introdotta una **sanzione amministrativa da Euro 500 a Euro 2.500** in relazione a **ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione**. Non viene quindi applicata la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 per imporre al datore di lavoro di regolarizzare la propria posizione.

Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti.

Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.

2. Il (nuovo) ruolo dei preposti

Nell'ottica di responsabilizzare maggiormente i preposti e sottolineare il ruolo da questi svolto nell'ambito dei sistemi H&S aziendali, vengono:

- attribuiti **nuovi obblighi di vigilanza e di intervento** in capo al **preposto**:

- Il preposto è chiamato 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.

OBBLIGO DI
VIGILANZA

- In caso di **rilevazione di comportamenti non conformi** da parte dei lavoratori, il preposto deve **intervenire per modificarne il comportamento fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza** e, in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, deve **interrompere l'attività** del lavoratore ed **informare** i superiori diretti. Inoltre, 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, il preposto deve **interrompere temporaneamente l'attività** e, comunque, **segnalare tempestivamente** al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

OBBLIGO DI
INTERVENTO

- ripensati gli obblighi di **formazione specifica in capo al preposto**: le **attività formative** devono essere svolte interamente con **modalità in presenza** (con esclusione di modalità e-learning) 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** al fine di assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione, nonché l'aggiornamento periodico dei preposti.

3. Nuovi obblighi per i datori di lavoro (dirigente)

Alla luce del nuovo ruolo assegnato ai preposti, vengono attribuiti nuovi obblighi in capo al datore di lavoro:

- **obbligo di individuazione del preposto o dei preposti** per l'effettuazione delle **attività di vigilanza** assegnati. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività allo stesso assegnate. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.
- **obbligo comunicativo in caso di appalto o sub-appalto**: i datori di lavoro **appaltatori o subappaltatori**, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, **devono indicare espressamente** al datore di lavoro committente il **personale** che svolge la funzione di **preposto**.

4. Formazione e addestramento

Nell'ottica di valorizzare il ruolo dell'addestramento e di sottolineare l'importanza della formazione, viene:

- introdotto l'**obbligo di formazione per il datore di lavoro**, il quale deve ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mediante l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria;
- **specificato l'oggetto dell'addestramento**, il quale consiste nella **prova pratica**, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e nell'**esercitazione applicata**, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli **interventi di addestramento** effettuati devono essere **tracciati in apposito registro** (anche informatizzato).

I dettagli relativi alla durata, contenuti minimi, modalità della formazione obbligatoria, modalità della verifica finale e delle verifiche di efficacia della formazione verranno definiti con uno specifico accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano entro giugno 2022.

5. Le nuove sanzioni

Alla luce dell'individuazione dei nuovi obblighi attribuiti al datore di lavoro, dirigente e preposto, viene aggiornato l'apparato sanzionatorio contenuto nel D.Lgs. 81/2008 mediante l'inserimento di:

- **nuove sanzioni per il Datore di lavoro:** arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 Euro **in caso di omessa individuazione del preposto o dei preposti** per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19 del D.Lgs. 81/2008 e per **l'omessa indicazione del personale che svolge la funzione di preposto nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto**. È, inoltre, previsto l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 Euro per la **violazione del nuovo obbligo formativo del preposto**.



- **nuove sanzioni per il preposto:** l'arresto fino a due mesi o l'ammenda da 491,40 a 1.474,21 Euro per la **violazione dei nuovi obblighi di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro** e di **ogni condizione di pericolo** rilevata durante l'attività di vigilanza.



6. Aggiornamento del sistema H&S: cosa fare?

Alla luce delle novità legislative, alcune riflessioni in materia H&S:

- **ricognizione** in ordine all'**attuale distribuzione dei poteri** in capo ai vari soggetti dell'**organigramma H&S** (i.e. Datore di Lavoro, dirigenti e preposti) al fine di verificarne la conformità normativa;
- **assessment** sui **preposti** al fine di accertarne la corretta e adeguata individuazione alla luce dei nuovi obblighi/poteri a questi assegnati;
- **revisione** ovvero **predisposizione** (laddove non esistenti) delle **lettere di nomina** dei **preposti**;
- invio di **specifica informativa** rivolta ai preposti al fine di renderli edotti dei nuovi poteri/obblighi agli stessi assegnati;
- adozione di un **apposito registro** (anche informatizzato) per la tracciare **interventi di addestramento** effettuati;
- previsione di **sistemi di controllo** volti a monitorare lo stato della **formazione del datore di lavoro**;
- (da giugno 2022) opportunità di prevedere **strumenti specifici** per valutare l'**impatto della formazione sullo svolgimento** successivo dell'**attività lavorativa**, non essendo più sufficiente erogare un questionario a fine corso.



Contact us:

Josephine Romano

Head of Corporate Compliance

Email: joromano@deloitte.it

Ivana Azzollini

Employment & Benefits

Email: iazzollini@deloitte.it

Paola Gribaldo

Email: pgribaldo@deloitte.it

Marianna Regillo

Email: mregillo@deloitte.it

Mattia Geraci

Email: mgeraci@deloitte.it



Deloitte.

Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

© 2021 Deloitte Central Mediterranean. All rights reserved.