

# Modifiche al decreto legislativo 81/08: Legge 17 dicembre 2021 n.215

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale ed è entrata in vigore dal 21/12/21, la Legge 17 dicembre 2021 n.215 di conversione con modifiche del [Decreto-Legge 21 ottobre 2021 n.146](#), che introduce importanti novità in materia di formazione delle diverse figure della sicurezza. Con la Legge 215/2021 il legislatore ha deciso di rafforzare ulteriormente le misure già contenute nel Decreto Legge 146/2021, prevedendo una ulteriore stretta per le aziende che non rispettino e/o non facciano rispettare la normativa contenuta nel D. Lgs 81/2008 (Testo Unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

L'intervento normativo è, contenuto nel Capo III (Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) agli articoli 13 e 13 bis del testo del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 21 ottobre 2021, n. 252), coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215.

L'ampiezza dell'intervento normativo può leggersi come una miniriforma del Testo Unico, con precipuo riferimento al Titolo I, volto a rilevare l'urgenza di un miglioramento sui temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il legislatore in sede di conversione, con l'obiettivo evidente di innalzare il livello complessivo delle tutele prevenzionistiche sostanziali, ha integralmente sostituito l'Allegato I del D. Lgs. n. 81/2008 intervenendo, inoltre, su ben 14 articoli dello stesso.

Alcune modifiche sono di minore importanza e le analizziamo superficialmente:

**\*art. 7 – Comitati regionali di coordinamento:** introduce, 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;

**\*art. 8 – Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro:** ha attualizzato il suo meccanismo di funzionamento;

**\*art. 13 – Vigilanza:** ha modificato il comma 1 attribuendo le competenze in tema di vigilanza in materia di salute e sicurezza anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) Ispettorato ed equiparandole a quella finora spettante al sistema delle Regioni con le ASL. Il legislatore, in

sostanza, ha previsto che la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sia svolta in modo paritario dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio e dall'Ispettorato nazionale del lavoro mediante le sue sedi territoriali.

**\*art. 52 – Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità**

**\*art. 79 – Criteri per l'individuazione:** in tema di Dispositivi di Protezione Individuali (DPI), la norma conferma che il contenuto dell'Allegato VIII (Indicazioni di carattere generale relative a protezioni particolari), costituisce elemento di riferimento per l'applicazione di quanto previsto all'articolo 77 e si rimanda ad un futuro decreto riguardo ai criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI e alle circostanze e le situazioni in cui, ferme restando le priorità delle misure di protezione collettiva, si rende necessario l'impiego dei DPI.

La modifica è introdotta nel comma 2-bis e indica che *"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"*.

**\*art. 99 – Notifica preliminare:** le uniche modifiche vengono introdotte con il comma 1.1 (i soggetti destinatari della notifica preliminare di cui al comma 1 la trasmettono alla cassa edile territorialmente competente) e con il comma 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).

Prendiamo in esame ora le modifiche sostanziali apportate dal D.L. 146/2021 e relativa conversione:

**\* art. 14 – Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori:** nell'ottica di ridurre gli infortuni sul lavoro la nuova formulazione dell'articolo 14 ha previsto un rilevante aggravamento delle sanzioni per le violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, eliminando – in capo agli ispettori dell'INL – qualsivoglia discrezionalità nell'irrogazione del provvedimento sospensivo: esso verrà applicato ogni qualvolta siano rilevate le violazioni previste nell'Allegato I della Legge 215/2021.

In particolare, l'art. 14 comma 1 ora reca la disposizione che 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 inquadrato come lavoratore autonomo occasionale 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 al nuovo Allegato I che elenca tassativamente le gravi violazioni da cui scaturisce il provvedimento degli organi ispettivi (INL e ASL), compreso il rischio d'amianto che, eliminato dal D.L. n. 146/202, è stato reintrodotta in sede di conversione. A questo proposito, quindi, torna confermata la gravità della mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto, accanto agli altri inadempimenti già elencati nell'Allegato, così come illustrati dall'INL nella circolare n. 4/2021.

Il nuovo art. 14 del D.Lgs. 81/08, non prevede più la necessità di reiterazione delle violazioni per la sospensione dell'attività, ma sarà sufficiente infatti che queste siano accertate dall'organo di vigilanza per poter emettere provvedimento di sospensione.

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, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

I casi di gravi violazioni sulla sicurezza sul lavoro elencati nel **nuovo Allegato I**, che fanno scattare la sospensione sono:

- Mancata elaborazione del [DVR](#)
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione
- Mancata [formazione](#) ed addestramento
- Mancata costituzione del [Servizio di Prevenzione e Protezione](#)
- Mancata elaborazione del POS
- Mancata fornitura dei [DPI](#) contro le [cadute dall'alto](#)
- Mancanza di protezione contro il vuoto
- Mancata applicazione delle armature di sostegno
- Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai [rischi elettrici](#)
- Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai rischi
- Mancanza di protezione contro contatti diretti ed indiretti
- Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza segnalazione o controllo
- Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto.
- Va, inoltre, evidenziato come il **comma 15** preveda per il **datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione** la punibilità 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.

\* **art. 18 – Obblighi del Datore di Lavoro e del dirigente**: all'articolo 18, comma 1, dopo la lettera b) è inserita la lettera b-bis che prevede l'obbligatorietà dell'individuazione del Preposto per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19; la legge non dà indicazione sulle modalità con cui attribuire l'incarico al Preposto, ma è pacifico che dovrà essere formalizzato e controfirmato per poter essere verificabile e attestare che le parti, ossia il Datore di Lavoro e il Preposto, ne fossero a conoscenza.

Si rimette alla contrattazione la possibilità della previsione di un emolumento per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

\* **art. 19 – sugli Obblighi del Preposto**: la lettera a) del comma 1 è stata riscritta ed elenca i nuovi compiti del preposto:

- **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;
- In caso di appurata non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro 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;

Dopo la lettera f) e' inserita la lettera f-bis che impone al preposto , in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, di, se necessario, **interrompere temporaneamente** l'attività e, comunque, **segnalare tempestivamente** al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

\***art. 26 – Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione**: dopo il comma 8 e' aggiunto il comma 8-bis in cui viene indicato che il Datore di lavoro ha l'obbligo, nello svolgimento delle attività di appalto indicati all'art. 26 del D.lgs. 81/08 di indicare espressamente al Datore di Lavoro Committente il personale dell'appaltatore o subappaltatore che svolge il ruolo di Preposto.

\* **art. 37 – Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**: di rilievo appaiono le modifiche apportate ai commi 2 e 7 dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 nei quali si prevede espressamente che entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente Stato-Regioni adotterà un Accordo nel quale verranno accorpati, rivisitati e modificati, gli Accordi attuativi del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro in materia di formazione.

Schematicamente nel nuovo Accordo Stato Regioni in materia di formazione verranno:

- individuate le durate, i contenuti minimi e le modalità della formazione obbligatoria a carico del Datore di Lavoro;
- individuate le modalità di verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro e anche le modalità delle verifiche dell'efficacia durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative.

Quello che riguarda la formazione adeguata e specifica dei datori di lavoro (già prevista per i dirigenti e i preposti) che diventa obbligatoria con aggiornamento periodico, in funzione del lavoro e dei compiti svolti, in materia di salute e sicurezza è un profilo di importante novità sul tema della formazione adeguata e specifica nonché dell'aggiornamento periodico su salute e sicurezza.

In merito all'addestramento si stabilisce che quest'ultimo consisterà in una prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale oltreché nella esercitazione applicata nel caso di procedure di lavoro in sicurezza, con la previsione espressa dell'obbligo di tracciare in apposito registro (anche informatizzato) gli interventi di addestramento effettuati.

Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione e l'aggiornamento periodico dei preposti, le attività formative di essi devono essere svolte interamente con modalità in presenza e ripetute, con cadenza almeno biennale e in ogni caso quando si rende necessario per l'evoluzione dei rischi già esistenti o per l'insorgenza di nuovi rischi.

**\* art. 51 – Organismi paritetici:** questi sono già disciplinati nell'articolo 2 del D.Lgs. 81/2008, come *"organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; la assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti collettivi di riferimento"*.

Il Decreto Legge 146/2021, come modificato dalla legge 215/2021 dopo il comma 1 inserisce il comma 1-bis che impegna – entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge 215/2021 – il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ad istituire 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.

Inoltre il comma 8-bis dell'articolo 51 è sostituito dai seguenti:

– 8-bis che stabilisce l'obbligo per gli organismi paritetici di comunicare, nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679, annualmente all'Ispezzionato nazionale del lavoro e all'INAIL i dati relativi:

1.

1. alle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e a quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi organismi;
2. ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;
3. al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis.

– 8-ter che stabilisce il principio per il quale i dati di cui al comma 8-bis devono essere 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.

**\*art. 55 – Sanzioni per il Datore di Lavoro e il dirigente:** le modifiche riguardano sia l'aggiunta all'articolo 55, comma 5 lettera c del d.lgs. 81/2008 del nuovo comma 7 ter dell'art. 37 che la riscrittura della lettera d dello stesso articolo 55, comma 5 del d.lgs. 81/2008 con l'indicazione della punibilità 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).

**\*art. 56 – Sanzioni per il Preposto:** le modifiche introducono, 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), c), e), f) e nella sanzione già prevista per il suo inadempimento (con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro), 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).