

Ispettorato Nazionale del Lavoro Documento di Programmazione dell'attività di vigilanza 2023

- CONSISTENZA PERSONALE ISPETTIVO AI 31/12/2022 la consistenza del corpo ispettivo coordinato dall'INL risulta composta come di seguito:
- 2.412 ispettori civili dell'INL, dei quali 215 tecnici,
- 884 ispettori dell'INPS, •
- 210 ispettori dell'INAIL,
- 477 militari dell'Arma, prevalentemente destinati a funzioni di polizia giudiziaria.

Ispettorato Nazionale del Lavoro Documento di Programmazione dell'attività di vigilanza 2023

- Il personale INL effettivamente adibito alla vigilanza risulta quantificato in circa 1.600 unità, di cui 340 assunte alla fine dello scorso anno. Nel corso del 2023 andranno concluse le assunzioni programmate e assicurato un adeguato percorso formativo al personale ispettivo neo assunto. Tenuto conto di quanto sopra, in progressivo adempimento degli obiettivi definiti dal Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso, l'INL prevede di effettuare, a cura del proprio personale e dei militari del Comando Carabinieri tutela lavoro, 75.000 accessi ispettivi, con un incremento di circa il 18% delle ispezioni attivate nel corso del 2022.
- Si prevedono circa 700 assunzioni di ispettori tecnici entro la fine del 2023.

ATTIVITA DI PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SICUREZZA E DELLA LEGALITÀ

- Parallelamente all'attività di vigilanza, verranno realizzate apposite iniziative nell'esercizio della funzione di prevenzione e promozione affidata all'INL dall'art. 8 del d.lgs. n. 124/2004, al fine di sensibilizzare cittadini italiani e stranieri, imprenditori, parti sociali e associazioni sulla legalità e sicurezza del lavoro.

ORIENTAMENTO DELLA VIGILANZA DI INIZIATIVA

- Nella programmazione dell'attività di vigilanza di iniziativa, l'INL rivolgerà particolare attenzione alle tematiche di maggior disvalore socio-economico rafforzata dall'estensione delle competenze in materia di sicurezza operata dalla legge n. 215/2021.
- I target fissati nel PNRR consistono, rispettivamente, nell'incremento del 20% del numero di ispezioni rispetto alla media del triennio 2019-2021 entro la fine del 2024 e nella riduzione di almeno due punti percentuali dell'incidenza del lavoro sommerso nei settori economici interessati dal Piano.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- Particolare attenzione deve essere posta all'attività di prevenzione, la quale si svilupperà in adesione alle preannunciate campagne europee ed avrà riguardo, in particolare, ai processi di valutazione dei rischi e di individuazione delle misure di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, così come all'adeguatezza dei percorsi formativi dei lavoratori, anche in collaborazione con gli organismi paritetici di cui al Decreto del Ministero del Lavoro n. 171 dell'11 ottobre 2022.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- I settori prioritari sui quali indirizzare la vigilanza per le verifiche in materia di salute e sicurezza nel corso del 2023 saranno l'edilizia, l'agricoltura, la logistica e i trasporti. In edilizia proseguirà la vigilanza speciale "110 in sicurezza" e gli accertamenti saranno, come di consueto, finalizzati a far emergere eventuali violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza, al fine di contrastare e contenere il più possibile il rischio del verificarsi di episodi infortunistici spesso strettamente connessi a carenze nelle misure prevenzionistiche nonché nella formazione e nell'informazione del personale occupato.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- La pianificazione della vigilanza terrà conto dell'analisi del contesto socioeconomico del territorio di riferimento e delle risultanze del coordinamento attuato ai sensi degli artt. 5 e 7 del d.lgs. n. 81/2008. e sicurezza nei luoghi di lavoro

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- In relazione agli obblighi imposti dall'art. 70 del d.lgs. n. 81/2008 per i requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori, particolare attenzione dovrà essere posta, durante l'attività di vigilanza, all'utilizzo delle macchine immesse sul mercato ai sensi delle direttive 98/37/CE e 2006/42/CE, in relazione alle quali - a fronte della constatazione di una presunta non conformità ai requisiti essenziali di sicurezza (RES) di cui al d.lgs. n. 17/2010 (Attuazione della direttiva 2006/42/CE, relativa alle macchine e che modifica la direttiva 95/16/CE relativa agli ascensori) - si procederà ad inviare la segnalazione all'Autorità di Sorveglianza di Mercato individuata dall'art. 6 del medesimo decreto 17/2010.
- Il personale tecnico continuerà, inoltre, ad essere impegnato nell'ambito della vigilanza in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti, in settori lavorativi nei quali la loro esposizione impone particolare rilevanza alla tutela della salute e sicurezza, quali le strutture sanitarie complesse e in contesti industriali nei quali l'impiego di sorgenti di radiazione sia qualitativamente e quantitativamente significativo e la vigilanza nel settore ferroviario in base a quanto disposto dalla legge 191/1974.

Sospensione attività imprenditoriale

- Per applicare il provvedimento di sospensione **deve esservi insussistenza della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro** (non potranno dunque essere considerati irregolari i lavoratori rispetto ai quali non è richiesta la comunicazione, come avviene nelle ipotesi di coadiuvanti familiari ovvero dei soci, per i quali è prevista unicamente la comunicazione all'INAIL ex art. 23 D.P.R. n. 1124/1965).

Sospensione attività imprenditoriale

- In base al nuovo art.14 del D.Lgs. n. 81/2008, l'adozione del provvedimento si realizza:
- quando l'Ispettorato “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”.
- Si sottolinea che rispetto alla precedente normativa:
- **la percentuale** di lavoratori irregolari passa dal 20% all'attuale 10%:

Sospensione attività imprenditoriale

- La percentuale continuerà ad essere calcolata “**sul numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro**” al momento dell’accesso ispettivo (con riferimento alla nozione di lavoratore di cui all’art.2 del D.Lgs. n.81/2008), pertanto, dice INL anche i **collaboratori familiari**, anche impegnati per periodi inferiori alle dieci giornate di lavoro e i **soci lavoratori cui non spetta l’amministrazione o la gestione della società**, non disponendo dei poteri datoriali tipici vanno conteggiati.

Sospensione attività imprenditoriale

- Quanto al **riferimento “all’accesso ispettivo”**, quale momento in cui va valutata la sussistenza dei presupposti di adozione del provvedimento, secondo INL: ***la regolarizzazione dei lavoratori nel corso dell’accesso è del tutto influente e*** anche nelle ipotesi in cui il provvedimento di sospensione debba essere adottato “su segnalazione di altre amministrazioni” e, nelle more dei sette giorni previsti dal comma 3 del nuovo art. 14, si sia comunque provveduto alla regolarizzazione delle violazioni accertate.

Sospensione attività imprenditoriale

- Viene esclusa la sospensione nel caso in cui **il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa.**

Sospensione attività imprenditoriale

- Quando sono accertate gravi violazioni in materia di salute e sicurezza individuate tassativamente nell'Allegato I al decreto-legge FISCALE .
- ***il nuovo art. 14 non richiede più che le violazioni siano reiterate:*** basta l'accertamento di una delle violazioni contenute nel citato Allegato I per adottare la sospensione.

Sospensione attività imprenditoriale per violazioni di salute e sicurezza sul lavoro

- **Il nuovo art.14 del Testo Unico di Sicurezza** rimanda al **nuovo Allegato I del TUS** (come modificato dal DL Fiscale n. 146/21 poi convertito nella legge 17 dicembre 2021 n°215 (G.U. n° 301 del 20/12/2021)).
- Il DL aggiorna completamente l'allegato riportando al suo interno una Tabella che mette insieme la fattispecie e la sanzione e indica anche l'importo della somma aggiuntiva.

Fattispecie di violazione ai fini dell'adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 14

FATTISPECIE	IMPORTO DELLA SANZIONE	
1	Mancata elaborazione del Documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
2	Mancata elaborazione del piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
3	Mancata formazione e addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
4	Mancata costituzione del Servizio prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3000
5	Mancata elaborazione del Piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500

6	Mancata fornitura del Dispositivo di Protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3000
8	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3000

9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzat ive e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseque nti rischi	Euro 3000
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzati ve e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseque nti rischi	Euro 3000

Sospensione attività imprenditoriale

la sospensione viene adottata “in relazione alla parte dell’attività imprenditoriale interessata dalle violazioni” e cita sul punto i chiarimenti del Ministero Lavoro secondo cui *“gli effetti del provvedimento vanno dunque circoscritti alla singola unità produttiva, rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione e, con particolare riferimento all’edilizia, all’attività svolta dall’impresa nel singolo cantiere”* (si veda la [circ. n. 33/2009](#) e la nota ML prot. n. 337 del 9 gennaio 2021 in relazione alle manifestazioni fieristiche).

Sospensione attività: quando scatta

- Sospensione attività: quando scatta?
- Le sospensioni possono decorrere, ai sensi del comma 4 del nuovo art. 14, 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.
- il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza dovrà essere, di norma, adottato con effetto immediato.

Sospensione attività lavorativa di singoli dipendenti

- In base al nuovo art. 14 l'adozione del provvedimento di sospensione può riguardare *“l'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I”*, ovvero i lavoratori rispetto ai quali il datore di lavoro:
 - abbia o messo la formazione e l'addestramento (violazione n. 3 Allegato I);

Sospensione attività lavorativa di singoli dipendenti

- abbia omesso di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto (violazione n. 6 Allegato I).
- pertanto, con la Sospensione, consegue l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del lavoratore interessato fino alla revoca del provvedimento secondo le condizioni previste dal comma 9 (il lavoratore ha diritto al trattamento retributivo e contributivo, non essendo causa a lui imputabile).
- La [Circolare INL n. 3/21 del 9/11/21](#) ha chiarito che in caso di "mancata formazione e addestramento", NON viene sospesa l'attività di tutti i lavoratori dell'azienda, ma solo quella dei lavoratori "rispetto ai quali il datore di lavoro abbia omesso la formazione e l'addestramento.
- La sospensione di cui al punto 3 dell'allegato 1 può cumularsi con altre fattispecie di sospensione sempre indicate nell'allegato 1.

-

Condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione

- Nel caso di sospensione adottata per lavoro irregolare *è necessaria la regolarizzazione dei lavoratori nonché, come esplicitamente evidenziato dal legislatore in tale occasione, una regolarizzazione anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza.*
- quanto alla violazione degli obblighi di formazione e informazione, *si ritiene sufficiente che l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni e che l'obbligo*

Sospensione per violazioni plurime

- Nel caso di compresenza di più violazioni (quelle riferite solamente all'Allegato I ovvero in parte all'Allegato I e in parte alla occupazione di personale irregolare), *il personale ispettivo adotterà sempre un unico provvedimento di sospensione* ma, ai fini della revoca del provvedimento, occorrerà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni e il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse.

Sospensione attività imprenditoriale

- quanto alla violazione degli obblighi di formazione e informazione, si ritiene sufficiente che l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni e che l'obbligo informativo sia comprovato da idonea documentazione sottoscritta dal lavoratore.
- Quanto alle gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro occorrerà accertare che il datore di lavoro abbia provveduto al ripristino delle regolari condizioni di lavoro, adottando il comportamento eventualmente oggetto di prescrizione obbligatoria.

Attività dell'Ispettorato in tutti i settori di intervento

- In ragione dell'ampliamento delle competenze rimesse all'Ispettorato ai sensi del nuovo art. 13 del D.Lgs. n. 81/2008 , diversamente dal passato, gli accertamenti relativi agli adempimenti in materia di salute e sicurezza, anche ai fini della revoca della sospensione, saranno effettuati in tutti i settori di intervento.

Pagamenti aggiuntivi in caso di “recidiva”

- Si ricorda che il raddoppio delle somme aggiuntive in caso che “ nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione” (nuovo comma 10 dell’art. 14), l’Ufficio ispettivo, laddove sia a conoscenza di un provvedimento di sospensione a carico della medesima impresa, anche sulla base della previgente normativa e anche in forza di violazioni diverse da quelle da ultimo accertate, provvederà a raddoppiare gli importi delle “somme aggiuntive” dovute, evidenziando nel provvedimento la sussistenza della “recidiva” che ha dato luogo alla maggiorazione degli importi.

Revoca del provvedimento di sospensione via pagamento delle somme aggiuntive

- Come già in passato, rimane la possibilità per il datore di lavoro di ottenere la revoca del provvedimento mediante il pagamento immediato di una percentuale della somma aggiuntiva ridotta al 20% (si veda il nuovo comma 11).

Sospensione dell'attività e divieto di contrarre

- Si ricorda che per tutto il periodo di sospensione, il comma 2 dell'art. 14 prescrive il divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione, pertanto, il provvedimento di sospensione dovrà essere tempestivamente comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza, per ottenere il provvedimento interdittivo.

Ricorso contro i provvedimenti di sospensione

- Si ricorda che la possibilità di fare ricorso amministrativo dinanzi all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente (entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento al datore di lavoro) vale unicamente per l'impiego di lavoratori irregolari.
- In caso di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza, il nuovo comma 16 prevede che il decreto di archiviazione emesso a conclusione della procedura di prescrizione prevista dagli

Ricorso contro i provvedimenti di sospensione

- In caso di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza, il nuovo comma 16 prevede che il decreto di archiviazione emesso a conclusione della procedura di prescrizione prevista dagli artt. 20 e ss. del D.Lgs. n. 758/1994 per l'estinzione delle contravvenzioni accertate e poste a fondamento del provvedimento di sospensione, determina la decadenza del provvedimento stesso.
- Il provvedimento di sospensione è fermo qualora sia stato adottato anche in ragione della riscontrata presenza di lavoratori irregolari, ove la condizione di cui alla lett. a) del comma 9 non sia stata soddisfatta.

Sospensione attività: cosa capita a chi non ottemperanza al provvedimento?

- Ai sensi del nuovo comma 15 dell'art. 14 il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione 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
- 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.

Sospensione dell'attività d'impresa: in quali casi decade il provvedimento cautelare

- Nel caso venga adottato un provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale per gravi violazioni prevenzionistiche, indicate nell'Allegato I del TUSL, l'emissione del decreto di archiviazione da parte del Giudice penale per l'estinzione delle contravvenzioni accertate, determina contestualmente la decadenza del provvedimento di sospensione, senza necessità che il personale ispettivo attui alcun ulteriore adempimento. E' quanto chiarito dall'INL con la nota n. 642 del 2023. Diversa è la situazione in cui il provvedimento di sospensione sia stato contemporaneamente adottato per gravi violazioni della disciplina sulla salute e sicurezza e per lavoro irregolare: in questo caso manterrà i propri effetti.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021 che fornisce i chiarimenti sulle novità del decreto fisco-lavoro in merito alle gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro (Allegato I del D.Lgs. 81/2008)

- Potenziamento delle sinergie ispettive con i servizi di prevenzione delle ASL e adozione del provvedimento di sospensione solo a fronte della totale mancanza degli obblighi prevenzionistici. Sono queste alcuni dei chiarimenti operativi forniti dall'Ispettorato nazionale del lavoro nella circolare n. 4 del 9 dicembre 2021, emanata dopo aver acquisito il parere del Ministero del lavoro e indirizzata al proprio personale ispettivo.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

- L'INL, ha ritenuto adesso opportuno puntualizzare – per ciascuna delle tredici fattispecie elencate nell'Allegato 1 del TUSL - quali siano in concreto le condizioni che, una volta accertate, prevedono l'adozione del provvedimento cautelare.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

Tipologia di violazione	Condizione per l'adozione del provvedimento	Condizioni per la revoca del provvedimento
Mancata elaborazione del DVR	<p>Il provvedimento può essere adottato con decorrenza immediata solo laddove sia constatata la mancata redazione del DVR.</p> <p>In aggiunta al provvedimento di sospensione, la mancata elaborazione del DVR sarà oggetto di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo (cfr. art. 29, comma 1 TUSL eccetto aziende per le quali è previsto soltanto la pena dell'arresto).</p>	<ul style="list-style-type: none">· Elaborazione ed esibizione del DVR;· Pagamento della somma aggiuntiva di 2.500 euro

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

<p>Mancata presenza del DVR presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi</p>	<p>Se il DVR non è presente sul luogo di lavoro (v. art. 29, comma 4 TUSL), il provvedimento cautelare verrà comunque adottato ma con decorrenza differita alle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo.</p> <p>In tal caso, se il documento viene prodotto con "data certa" antecedente al provvedimento interdittivo, il personale ispettivo provvederà all'annullamento del provvedimento di sospensione impartito (ferma restando la contestazione della sanzione amministrativa da 2.457,02 a 8.108,14 euro prevista dall'art. 55, comma 5, lett. f);</p>	<p>Revoca non necessaria</p>
---	---	------------------------------

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

<p>prevenzione incendi, mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione</p>	<p>Il provvedimento trova applicazione nei soli casi in cui sia constatata l'omessa redazione del Piano di emergenza ed evacuazione (v. art. 46, comma 2, TUSL)</p>	<ul style="list-style-type: none">· Redazione ed esibizione del PEE;· Pagamento della somma aggiuntiva di 2.500 euro.
--	---	--

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

Mancata formazione e addestramento

Il provvedimento va adottato solo quando non venga esibita la documentazione attestante la partecipazione obbligatoria del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento ovvero nei seguenti casi previsti dal TUSL:

- Art. 73, in combinato disposto con art. 37, nei casi disciplinati dall'accordo Stato-Regioni del 22/02/2012 (utilizzo di attrezzatura da lavoro);
- Art. 77, comma 5 (utilizzo di DPI appartenenti alla III categoria e dispositivi di protezione dell'udito);
- Art. 116, comma 4 (sistemi di accesso e posizionamento mediante funi);
- Art. 136, comma 6 (lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio, trasformazione di ponteggi);
- Art. 169 (formazione e addestramento sulla movimentazione manuale dei carichi).

- Dimostrazione quantomeno della prenotazione della formazione;
- Pagamento della somma aggiuntiva di 300 euro per ciascun lavoratore interessato;
- In ogni caso il lavoratore non potrà essere adibito alla specifica attività per cui è stata riscontrata la carenza formativa, fino a quando non sia attestato il completamento della formazione e addestramento.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile

Il provvedimento va adottato nei soli casi in cui il datore di lavoro non abbia costituito il servizio di prevenzione e protezione e non abbia altresì nominato il RSPP o assunto lo svolgimento diretto dei relativi compiti dandone preventiva informazione al RLS (cfr. art. 17, co. 1 lett. b); artt. 31 e 32 del TUSL).

- Esibire la documentazione e che attesta la costituzione del SPP (interno o esterno) e la nomina del RSPP;
- Pagamento della somma aggiuntiva di 3.000 euro.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

<p>Cantieri temporanei o mobili: mancata elaborazione piano operativo di sicurezza</p>	<p>Il provvedimento può essere adottato solo nel caso in cui non sia stato elaborato, ai sensi dell'art. 96, comma 1 lett. g) del TUSL, il POS (art. 89, co. 1 lett. h); N.B.: L'obbligo di redazione del POS non è previsto in caso di <i>"mere forniture di materiali o attrezzature"</i> (art. 96, comma 1 bis TUSL; es. mera fornitura di calcestruzzo in cantiere).</p>	<ul style="list-style-type: none">· Elaborare ed esibire il POS;· Pagamento della somma aggiuntiva di 3.000 euro.
--	--	--

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

Mancata
fornitura del
dispositivo di
protezione
individuale
contro le cadute
dall'alto

La sospensione trova applicazione esclusivamente quando risulti accertato (anche con l'acquisizione di dichiarazioni incrociate oltre che di documentazione) che non sono stati forniti al lavoratore i DPI contro le cadute dall'alto (e non anche nel caso in cui i lavoratori, pur provvisti, non li abbiano utilizzati).

- Fornitura ai lavoratori di idonei DPI;
- Pagamento della somma aggiuntiva di 300 euro per ciascun lavoratore interessato.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

Mancanza di protezioni verso il vuoto

La sospensione trova applicazione nelle ipotesi in cui le protezioni verso il vuoto risultino del tutto mancanti o talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti.

- Predisporre idonee protezioni verso il vuoto;
- Pagamento della somma aggiuntiva di 3.000 euro

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno

La sospensione va adottata quando le armature di sostegno siano del tutto mancanti o siano talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti.

- Predisporre adeguate armature di sostegno;
- Pagamento della somma aggiuntiva di 3.000 euro.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

<p>Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi</p>	<p>Il provvedimento verrà adottato in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di linee elettriche durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla Tab. 1 dell'Allegato IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none">· Predisporre idonee misure organizzative e procedurali in conformità con la vigente normativa tecnica;· Pagamento della somma aggiuntiva di 3.000 euro.
--	--	---

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

<p>Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi</p>	<p>Il provvedimento verrà adottato in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di impianti elettrici con parti attive non protette, durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla Tab. 1 dell'Allegato IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none">· Predisporre idonee misure organizzative e procedurali in conformità con la vigente normativa tecnica;· Pagamento della somma aggiuntiva di € 3.000
---	---	---

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)

Il provvedimento verrà adottato in assenza degli elementi indicati (impianto di terra, magnetotermico, differenziale), ovvero il loro mancato funzionamento.

- Adottare idonee ed efficienti misure di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, magnetotermico, differenziale);
- Pagamento della somma aggiuntiva di 3.000 euro.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo

Il provvedimento verrà adottato allorquando si accerta la rimozione o la modifica dei relativi dispositivi (a prescindere dal soggetto che abbia concretamente posto in essere la condotta).

- Ripristino dei dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- Pagamento della somma aggiuntiva di 3.000 euro.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

La circolare ribadisce che, per tutte le suddette violazioni alla disciplina prevenzionistica, il personale ispettivo dovrà altresì adottare i provvedimenti di prescrizione obbligatoria previsti dagli articoli 20 e ss. del D.Lgs. n. 758/1994, salvo nei casi in cui gli illeciti non siano, in ragione della pena prevista, assoggettabili a tale procedura.

circolare n. 4 del 9 dicembre 2021

- L'INL, infine, precisa che nei confronti dei lavoratori irregolarmente occupati nella misura di almeno il 10%, l'ulteriore causa di sospensione di cui al punto 3 dell'Allegato 1 (mancata formazione ed addestramento) potrà essere adottata (con conseguente cumulo delle somme aggiuntive da versare per la relativa revoca) solo se gli stessi risultino adibiti ad attività per le quali siano congiuntamente previsti l'obbligo di formazione e quello di addestramento. In caso contrario, la revoca del provvedimento di sospensione per occupazione di lavoratori "in nero" conseguirà alla verifica della prenotazione del corso di formazione di cui all'art. 37 TUSL e della visita medica, ove obbligatoria.

Sospensione attività imprenditoriale e D.V.R. non sottoscritto dal datore di lavoro, ma comunque presente nella sede di lavoro.

- Il personale ispettivo è stato invitato a non procedere all'adozione del provvedimento di sospensione nel caso in cui in sede di accesso ispettivo, venga constatata la presenza sul luogo di lavoro di un DVR peraltro non sottoscritto dal datore di lavoro e pertanto privo di data certa.
- Alla provenienza del DVR da parte dal datore di lavoro viene data da una presunzione giuridico legale, in quanto trattasi di atto non delegabile.

Nota INL prot. n. 474 del 02.12.2022

- INL
- Ispettorato Nazionale del Lavoro

Nota INL prot. n. 474 del 02.12.2022 - Protocollo quadro di collaborazione tra le direzioni territoriali dell'Ispettorato del lavoro e la competente Procura della Repubblica.

- In relazione alla nota in oggetto si ritiene opportuno precisare che la redazione di un protocollo tipo da utilizzare per i rapporti con la Procura della Repubblica competente per territorio si rende necessaria per assicurare l'omogeneità, l'efficienza e la coerenza dell'azione ispettiva su tutto il territorio nazionale ed evitare pertanto che - laddove si esercitino le funzioni di polizia giudiziaria - vi siano variegati moduli operativi indicati unilateralmente dall'A.G. senza tenere in ponderata considerazione la programmazione e gli obiettivi affidati ai dirigenti degli Ispettorati territoriali nonché le altre competenze esercitate.

Tenuto conto, quindi, che l'obiettivo del protocollo tipo è quello di garantire l'autonomia organizzativa dell'I.T.L. e di rapportarsi con l'A.G. in modo uniforme ed omogeneo, la stipula dello stesso in ciascuna realtà territoriale **dovrà tenere conto ovviamente dell'attuale presenza di personale ispettivo e dei tempi del progressivo ed effettivo incremento di organico**, nell'ambito di tutti i compiti istituzionali.

Anche in ragione di quanto sopra, in questa fase, le materie oggetto di possibile delega potranno essere adeguatamente selezionate e oggetto di eventuale successiva implementazione.

Alcune riflessioni sul datore di lavoro

- L'art. 2, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2008 ci guida nell'individuazione del datore di lavoro. «**IL SOGGETTO TITOLARE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON IL LAVORATORE, 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**» Ed è agevole desumerne un dato basilare: nelle aziende, nelle società per azioni così come nelle imprese pubbliche, il datore di lavoro si individua prescindere dal possesso di competenze tecniche. Ciò malgrado, spetta proprio al datore di lavoro l'obbligo indelegabile di valutazione dei rischi, e, dunque, afferma inesorabilmente la Cassazione, una coppia di obblighi oltremodo ostici: l'obbligo di analizzare i rischi e individuare le misure di prevenzione contro tali rischi alla luce della migliore evoluzione della scienza tecnica, e l'obbligo di individuare le misure idonee a contenere i rischi al massimo livello tecnologicamente possibile (**SOSTANZIALMENTE LA PREVISIONE DI CUI ALL'ARTICOLO 2187 c.c.**).

Alcune riflessioni sul datore di lavoro

- Come fa il datore di lavoro, e, cioè, un soggetto che non è necessariamente dotato di competenza tecnica, a conoscere la migliore evoluzione della scienza tecnica, e il massimo livello tecnologicamente possibile? E come fa il datore di lavoro a fare quel che gli dice di fare la Cassazione 7 aprile 2022, n. 13199, e, cioè, a prevenire persino i rischi rari, ma non ignoti alla scienza tecnica? O, a rispettare quanto **PRESCRIVE** la Cass. 11 gennaio 2022, n. 425 - il datore di lavoro non può esimersi da responsabilità adducendo una propria incapacità tecnica, e - aggiunge Cass. 14 febbraio 2022, n. 5128 - l'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 non fa nessuna distinzione fra le attività ordinariamente e quelle straordinariamente svolte dall'impresa. Né a ben vedere il problema coinvolge soltanto il datore di lavoro, poiché la sua incompetenza tecnica finisce per sminuire la portata preventiva del DVR, e, dunque, per minare un basilare caposaldo della sicurezza stessa dei lavoratori. Pensiamo un po' alla nomina dei preposti, individuati e nominati dal datore di lavoro.

Formazione in materia di sicurezza sul lavoro del datore di lavoro.

- Tarda ad arrivare l'accordo Stato-Regioni in materia di formazione dello stesso datore di lavoro promesso per il 30 giugno 2022, dall'art. 37, comma 7, del D.Lgs. n. n. 81/2008 così come modificato ad opera della legge 215/2021.

Ruolo meramente consultivo del R.S.P.P.

- Il R.S.P.P. deve assumere un ruolo meramente consultivo, e, dunque, una funzione di ausilio diretta a supportare e non a sostituire il datore di lavoro.
- Può essere impropriamente caricato di controproducenti compiti operativi, in aggiunta ai propri tipici compiti meramente consultivi, con conseguenti disfunzioni dovute allo snaturamento del SPPR.

Decreto Lavoro 2023

- Le modifiche al Testo Unico di Salute e Sicurezza.
- Decreto Legge 4 maggio 2023 n°48 in vigore dal 5 maggio 2023. Cosa Cambia.
- *Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.* (GU Serie Generale n.103 del 04-05-2023).
- **all'articolo 18**, comma 1, lettera a);
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE – nomina del Medico competente
- **all'articolo 21**, comma 1, lettera a)
DISPOSIZIONI RELATIVE AI COMPONENTI DELL'IMPRESA FAMILIARE E LAVORATORI AUTONOMI;
- **all'articolo 25**, comma 1 (nuova lettera e-bis)
OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE;
- **all'articolo 37**, comma 2 (nuova lettera b-bis)
FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI;
- **all'articolo 71**, sostituito il comma 12;
ATTREZZATURE -OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO – (Titolo III)
- **all'articolo 72**, comma 2;
ATTREZZATURE – obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso (Titolo III)
- **all'articolo 73** (aggiunto il comma 4-bis);
ATTREZZATURE – Informazione, formazione e addestramento (Titolo III)
- **all'articolo 87**, comma 2 (aggiunto il richiamo all'art.73 comma 4)
SANZIONI a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso

Decreto Lavoro 2023. Dettaglio delle modifiche introdotte.

- Nomina del Medico competente – cosa prevede il DL Lavoro
- Il DL 48/2023 **modifica l'art. 18 comma 1 lettera a)**
- Il datore di lavoro (e i dirigenti) devono:
 - a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28.
- **In base alla modifica datori di lavoro dovranno nominare il medico se richiesto dalla valutazione dei rischi e non solo nei casi previsti dal D.Lgs.81, all'art. 41.**

Decreto Lavoro 2023. Dettaglio delle modifiche introdotte.

- Imprese familiari e lavoratori autonomi
- **Il DL 48/2023 modifica l'articolo 21, comma 1, lettera a)**
- I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:
 - a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III **nonché idonee opere provvisionali in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV** ;
- **Lavoratori autonomi e componenti dell'impresa familiare dunque sono chiamati al rispetto delle norme del Titolo IV (CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI): si ricorda che le Opere provvisionali sono regolate all'Articolo 112 – Idoneità delle opere provvisionali.**

Decreto Lavoro 2023. Dettaglio delle modifiche introdotte.

- Obblighi del medico competente
- Il DL 48/2023 inserisce la lettera e-bis) e la lettera n-bis all'articolo 25, comma 1 che dettaglia tutti gli obblighi del medico competente
- **Il medico competente:**
 - e-bis) in occasione delle visite di assunzione, richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità;»
 - n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.»;
 - Viene dunque introdotto un nuovo “doppio” obbligo al medico competente: ottenere la cartella sanitaria che viene rilasciata al lavoratore dal medico competente del precedente datore di lavoro (ai sensi dell'art. 25 comma 1 lettera e), e tenerne conto ai fini del giudizio di idoneità (regolato all'art. 41 comma 2 lettera a).
 - Inoltre, con la lettera n-bis richiede al medico di indicare un sostituto in caso di impedimento grave e per motivate ragioni.

Decreto Lavoro 2023. Dettaglio delle modifiche introdotte.

- **Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**
- Il DL 48/2023 inserisce la lettera b-bis all'articolo 37 comma 2 in materia di formazione dei lavoratori e RLS
- Al comma 2 dell'art.37 restato inalterato è stata aggiunta la lettera b-bis)
- **il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.»;**
- L'articolo 37 comma 2 era già stato modificato con il Decreto Fiscale del Governo Draghi, che annunciava l'emanazione di un nuovo Accordo per la Formazione entro il 30 giugno 2022(**impegno non ancora rispettato**).
- **Tale Accordo oltre ad individuare contenuti minimi della formazione (contenuti, verifica finale e verifiche di efficacia della formazione) dovrà anche monitorare l'efficacia del nuovo Accordo (o Accordi) di formazione, sulle attività formative ed il suo rispetto da parte degli enti formatori e dei discenti.**

Decreto Lavoro 2023. Dettaglio delle modifiche introdotte.

- **ATTREZZATURE di lavoro e obblighi del datore di lavoro**
- Il DL 48/2023 sostituisce il comma 12 dell'art. 71 che definisce gli obblighi del datore di lavoro rispetto all'apprestamento delle attrezzature di lavoro.
- Il vecchio comma 12 prevedeva:
 - 12. Per l'effettuazione delle verifiche di cui al comma 11, le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione.
- **Il nuovo comma 12 prevede**
 - **12. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente.»;**
- Eliminato il precedente richiamo alla possibilità per ASL e ISPESL (ora INAIL) di avvalersi dei soggetti pubblici e privati per l'effettuazione delle verifiche periodiche (regolate al comma 11 del medesimo art.71)

Decreto Lavoro 2023. Dettaglio delle modifiche introdotte.

- **ATTREZZATURE – Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso**
- Il DL 48/2023 sostituisce il secondo periodo del **comma 2 dell'art.72**
- Il vecchio comma 2 prevedeva
- 2. Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Dovrà altresì acquisire e conservare agli atti per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura una dichiarazione del datore di lavoro che riporti l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori incaricati del loro uso, i quali devono risultare formati conformemente alle disposizioni del presente Titolo e, ove si tratti di attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, siano in possesso della specifica abilitazione ivi prevista.
- Il nuovo comma 2 prevede
- 2. Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, **una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio**, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati per l'utilizzo.
- **Il richiamo alla dichiarazione non è più solo a carico del datore di lavoro ma anche del semplice soggetto che prenda a noleggio e deve sempre attestare l'avvenuta formazione e ora anche l'addestramento specifico dei soggetti che andranno a utilizzare le suddette attrezzature.**

Decreto Lavoro 2023. Dettaglio delle modifiche introdotte.

- **ATTREZZATURE – Informazione, formazione e addestramento**
- Il DL 48/2023 aggiunge **il comma 4-Bis all'articolo 73** che riporta gli obblighi del datore di lavoro in materia di Informazione, formazione e addestramento dei lavoratori incaricati dell'uso di attrezzature di lavoro che richiedono conoscenze e responsabilità particolari (regolate in art.71 comma 7), aggiungendo un nuovo obbligo per il datore di lavoro:
 - «4-bis. Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.»;
 - Ricordiamo che il comma 4 dell'articolo 71 prevede tale obbligo per i lavoratori incaricati all'uso di tali attrezzature. Il nuovo comma 4-bis impone il medesimo obbligo di formazione e addestramento specifico al datore di lavoro che utilizzi egli stesso le attrezzature.
 - Un passo che va nella stessa direzione annunciata nel prossimo Accordo per la Formazione (da emanarsi in futuro) che avrebbe previsto un obbligo di formazione in materia di sicurezza anche per il datore di lavoro (**al momento vige solo per quello che svolge la qualifica di RSPP**)

Decreto Lavoro 2023. Dettaglio delle modifiche introdotte.

- SANZIONI a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso
- Siamo nel Titolo III: il DL 48/2023 aggiunge un nuovo obbligo penalmente sanzionato all'art. 87, comma 2, lettera c), in materia di sanzioni per datori e altri soggetti in materia di attrezzature
- Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro per la violazione:
-c) dell'articolo 71, commi 1, 2, 4, 7 e 8 e dell'articolo 73, comma 4-bis;
- In caso di mancato rispetto delle indicazioni dell'articolo 71 in materia di attrezzature il DL Lavoro aggiunge il richiamo al nuovo comma 4-bis che impone l'obbligo formativo e addestrativo anche in capo al datore di lavoro che utilizzi attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari.