



LO

# STUDIO INFORMA

A tutti i clienti dello studio

## STUDIO DOTT. LUCA SCALABRIN

Circolare del 15/09/2022 – Prot. n. 9

### PENSIERI IN LIBERTA'

Ci sono 2 grandi sfide che tutte le aziende devono affrontare.

La prima: capire quali sono le nuove competenze che servono per migliorare il lavoro. Su queste dobbiamo investire fortemente cercando di costruire relazioni identitarie con e tra le persone giuste (che non sono necessariamente i migliori).

La seconda: integrare, imparare a mescolare, persone di generazioni diverse, di competenze diverse, di storie e vite lavorative diverse, in un'alternanza di spinta e consolidamento di nuovi modelli.

Purtroppo dovremmo sempre più confrontarci con nuovi modelli di organizzazione del lavoro, nuovi mestieri, nuovi sistemi di remunerazione e il welfare e i tempi e luoghi del lavoro che cambiano.

Cosa rischiamo se non faremo niente? Rischiamo di perdere le persone migliori e di essere irrilevanti nel nuovo mercato del lavoro, che in una fase di forte espansione si concentrerà, più che sul lato della domanda di lavoro, su quello dell'offerta di lavoro.

Però, non disperiamoci, il problema è un po' di tutti in questo paese che non trova più una sua identità. Se le persone continueranno ad amare quello che fanno e che stanno bene quando non sono al lavoro, tanto qualche sussidio arriva, non andremo mai molto lontano.

### L'IMPORTANZA DEGLI OBBLIGHI FORMATIVI

La legge di conversione del decreto Fisco-Lavoro definisce una "miniriforma" del Testo Unico Sicurezza sul Lavoro e prevede l'implementazione delle attività formative e di addestramento.

Si prevedeva che l'addestramento dovesse avvenire "da persona esperta e sul luogo di lavoro".

Il legislatore, in tal caso, ha inteso specificare che:

*"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".*

L'ampiezza dell'intervento normativo, opera contemporaneamente su cinque pilastri:

- una implementazione delle attività formative e di addestramento;

- l'individuazione più stringente delle funzioni di vigilanza e controllo e delle correlate responsabilità del preposto che dovrà partecipare ai corsi di formazione e sicurezza;
- l'estensione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro delle stesse competenze di vigilanza e ispezione in precedenza riconosciute soltanto alle Aziende Sanitarie Locali;
- la riformulazione complessiva del potere di sospensione dell'impresa per lavoro sommerso e per gravi violazioni di sicurezza;
- il rilancio del ruolo degli organismi paritetici.

Diventano pertanto di fondamentale importanza:

- l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro; (*successivo punto della circolare*)
- la specificazione 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 verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa;

L' art. 37 del Testo Unico sulla sicurezza del lavoro prevede che "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".

La disposizione individua quale nuovo soggetto destinatario degli obblighi formativi, il datore di lavoro, unitamente però ai dirigenti ed ai preposti.

Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione e l'aggiornamento periodico dei preposti, le attività formative degli stessi dovranno 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. 37, comma 7-ter, D.Lgs. n. 81/2008). La violazione di tale obbligo è punita con l'applicazione della pena alternativa dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro.

*Con riferimento alla figura del preposto*, oltre all'obbligo formativo, le nuove disposizioni stabiliscono l'obbligo per datore di lavoro e dirigenti (che organizzano e dirigono le attività secondo le attribuzioni e competenze conferite) di individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza stabilite dall'art. 19 del Testo Unico, affidando ai contratti collettivi di lavoro la possibilità di stabilire la misura dell'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di vigilanza affidate, ma anche prevedendo che il preposto non possa subire alcun pregiudizio per lo svolgimento della propria attività (art. 18, comma 1, lettera b-bis), D.Lgs. n. 81/2008).

Il richiamato art. 19, comma 1, del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro viene modificato per prevedere che il preposto ha il dovere di: - sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori degli obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - sovrintendere e vigilare sul corretto uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione.

Si stabilisce infatti che quando il preposto rileva comportamenti non conformi in merito alle disposizioni e alle istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti rispetto alle misure, ai dispositivi e agli strumenti protezione collettiva e individuale, lo stesso preposto è obbligato a intervenire per modificare il comportamento non conforme, provvedendo a fornire le necessarie indicazioni di sicurezza. Se le disposizioni impartite dal preposto non vengono attuate e persiste l'inosservanza rilevata, il preposto deve interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti. Per tale specifica funzione obbligatoria del preposto il D.L. n. 146/2021 convertito prevede l'applicazione della pena dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro.

Inoltre, al preposto è fatto obbligo di interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate, se rileva deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la sua attività di vigilanza: anche tale funzione è presidiata dalla sanzione penale alternativa dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro.

La rinnovata importante investitura di tutela preventiva e contestuale ulteriormente riconosciuta dalla norma al preposto si muove anche nei riguardi specifici delle attività svolte in regime di appalto o di subappalto, stabilendo che i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori hanno l'obbligo di indicare espressamente e nominativamente al committente il personale dagli stessi individuato per svolgere le funzioni di preposto (art. 26, comma 8-bis, D.Lgs. n. 81/2008). L'inosservanza di tale obbligo di designazione è penalmente sanzionata con la pena alternativa dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

### **Attenzione ai nuovi obblighi di addestramento dei lavoratori**

Una novità introdotta in sede di conversione del D.L. n. 146/2021 riguarda l'obbligo di addestramento dei lavoratori già previsto dal D.Lgs. 81/2008. Detto obbligo, a carico del datore di lavoro, consiste nello svolgimento di prove pratiche per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze e dispositivi di sicurezza. Inoltre, l'addestramento deve essere previsto anche per le procedure di lavoro in sicurezza.

Il D.L. n. 146/2021, entrato in vigore il 21 dicembre 2021, prevede che gli interventi di addestramento debbano essere effettuati sul luogo di lavoro da una persona esperta, ad esempio un preposto, se preparato al compito.

Secondo le indicazioni dell'ispettorato di lavoro (circolare n. 1/2022), gli obblighi previsti dal D.L. n. 146/2021 per le attività di addestramento trovano immediata applicazione, compresa la registrazione delle attività svolte in un "apposito registro informatizzato". Tuttavia se è sanzionabile la mancata registrazione delle attività di addestramento, non è sanzionabile il mancato utilizzo del registro informatizzato, del quale ad oggi non sono state definite le caratteristiche.

Si ricorda che il mancato addestramento, così come la mancata formazione dei lavoratori fa scattare, in caso di controlli, **il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.** (vedi di seguito)

### **Sospensione dell'attività imprenditoriale per gravi violazioni di norme antinfortunistiche.**

Gli organismi ispettivi – le aziende sanitarie locali od organi di vigilanza del Ministero del Lavoro – possono sospendere l'attività aziendale quando almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risultasse occupato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, nonché in caso di gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Le sanzioni conseguenti all'adozione dei provvedimenti sono di natura pecuniaria ed interdittiva sanzioni interdittive; ad esempio, con riguardo a quest'ultimo tipo si ricorda che: *"per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti così come definite dal Codice dei contratti pubblici secondo il D.Lgs. n. 50/2016"*. Viene inoltre previsto l'obbligo per il datore di lavoro al versamento dei contributi nonché a corrispondere la retribuzione ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.

L'ispettorato Nazionale del lavoro può anche imporre misure specifiche atte a far cessare il pericolo per la salute o per la sicurezza durante il lavoro.

Bisogna pertanto fare sempre attenzione alla:

- ***mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;***
- ***mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;***
- ***mancata formazione ed addestramento (va sempre registrato);***
- ***mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;***
- ***mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);***
- ***mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro il rischio da caduta dall'alto;***
- ***mancanza di protezioni verso 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 conseguenti rischi;***
- ***presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;***
- ***mancata protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto a terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale);***
- ***omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.***

Sarebbe stato utile che il legislatore avesse specificato le aziende destinatarie delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. D'altronde, un'applicazione orizzontale della normativa in oggetto, indipendentemente dalle dimensioni e dal fatturato delle aziende a cui si riferisce, crea notevoli problematiche circa la sua concreta attuazione.

Ne consegue che, ad esempio nelle realtà medio piccole, la questione della sicurezza sul lavoro divenga solo un onere che le aziende affrontano obtorto collo, senza comprendere appieno il valore aggiunto che deriva dallo sviluppo aziendale della cd. "cultura della sicurezza" intesa come continua innovazione non solo tecnologica ma anche gestionale ed organizzativa, un investimento in mezzi e persone con lo scopo di tutelare valori costituzionalmente rilevanti quali la vita, la salute ed il lavoro.

Tale circolo virtuoso è possibile unicamente con la sensibilizzazione delle aziende, prevedendo incentivi economici e formativi, non solamente un inasprimento sul piano sanzionatorio ovvero un'estrema burocratizzazione della sicurezza in azienda, priva di alcun focus sulle singolarità che caratterizzano le diverse realtà produttive.

## **SCATTANO LE NUOVE REGOLE PER LA SICUREZZA ANTINCENDIO NEI LUOGHI DI LAVORO**

Il 29 ottobre 2022 entrerà in vigore il D.M. 3 settembre 2021, con il quale sono stati definiti i nuovi criteri per la sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, e da tale data sarà definitivamente abrogato il vecchio riferimento per la sicurezza antincendio, ovvero il D.M. 10/03/1998.

Il nuovo decreto detta le regole per effettuare la valutazione dei rischi d'incendio, che deve essere coerente e complementare con la valutazione del rischio esplosione (ove tale rischio è presente).

Nei luoghi di lavoro a basso rischio sono stati previsti criteri semplificati per la valutazione dei rischi d'incendio, definiti nell'allegato I, mentre nei luoghi di lavoro che non presentano un basso rischio

d'incendio deve essere applicato il D.M. 3 agosto 2015 (cd Codice di Prevenzione Incendi o R.T.O. Regola Tecnica Orizzontale).

**Quali sono i luoghi di lavoro a basso rischio?**

Sono considerati luoghi di lavoro a basso rischio d'incendio quelli ubicati in attività non soggette ai controlli dei Vigili del Fuoco (ex DPR 151/2011), e non dotati di specifica regola tecnica verticale. Inoltre, affinché l'attività sia considerata a rischio basso, devono essere presenti tutti i seguenti requisiti aggiuntivi:

- a) Affollamento complessivo inferiore a 100 occupanti;
- b) Superficie lordo complessiva inferiore a 1000 m<sup>2</sup>;
- c) Con piani situati a quota compresa tra -5 m e 24 m;
- d) Non devono essere presenti o trattati materiali consumabili in quantità significative (<900 MJ/m<sup>2</sup>);
- e) Non devono essere presenti o trattate sostanze o miscele pericolose in quantità significative;
- f) Non devono essere effettuate lavorazioni pericolose ai fini dell'incendio.

**IMPORTANTE – ATTENZIONE!!**

L'INPS, con comunicato stampa datato 12 settembre 2022, rende noto che negli ultimi giorni si sono registrate diverse segnalazioni in rete relative a presunte e-mail trasmesse dall'Istituto, dove si chiede un aggiornamento delle coordinate bancarie o un bonifico immediato per evitare sanzioni, dietro la promessa di un rimborso economico o dietro la notifica di un mancato versamento di contributi: si tratta di un tentativo di truffa online, con l'utilizzo del logo Inps e con un linguaggio volto a trarre in inganno il destinatario del messaggio.

Si rammenta che Inps non invia tali comunicazioni via mail e che l'Istituto non trasmette allegati in formato ".exe", né link nel corpo delle proprie comunicazioni.

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito [www.soges.ve.it](http://www.soges.ve.it) nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio.

Cordiali saluti.

Dott. Luca Scalabrin