

SICUREZZA

Nuovi obblighi formativi in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro

Nota informativa a Cura della Direzione Legale Confcommercio MiLoMB

Le modifiche apportate in tema di Sicurezza sul Lavoro dal D.L. 146/2021, convertito con Legge 215/2021 di fine anno, costituiscono, per la loro rilevanza, una sorta di mini riforma del T.U.S.. Tra le modifiche si segnalano, in particolare, nella presente informativa, la misura della sospensione dell'attività nei casi di "gravi violazioni" e di presenza di lavoratori irregolari.

Con la presente viene dato un breve inquadramento generale sulla portata delle modifiche, con un focus, in particolare, sulla sospensione dell'attività, prevista in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro ed altresì in caso di presenza di lavoratori irregolari (cioè in ordine ai quali manca la preventiva comunicazione d'instaurazione del rapporto di lavoro) nella misura del 10% degli occupati.

Il D.L. 146/2021 citato trova la sua ragion d'essere nell'aumento degli infortuni sul lavoro, spesso anche mortali, registrato nel corso degli ultimi anni, in settori certamente già di per sé connotati da un elevato livello di rischio. La risposta del legislatore è stata quella di stabilire un generale rafforzamento della vigilanza, seguendo tre principali linee direttrici:

- l'aumento delle competenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che vede ora allargata la propria funzione a tutti i settori lavorativi;
- un inasprimento della misura della sospensione dell'attività; - l'attuazione del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione.

LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA'

Pur rimanendo sostanzialmente le stesse, le causali che determinano la misura della sospensione dell'attività sono state riviste in senso peggiorativo. Di seguito, vediamo in particolare la sospensione dovuta alle gravi violazioni in materia di salute e sicurezza nonché alla presenza di lavoratori irregolari in una quota pari al 10% degli occupati.

Gravi violazioni individuate nell'Allegato I - nuovo art. 14 TUS

Nel nuovo elenco dell'Allegato I, tra le attività soggette a sospensione - relative principalmente all'edilizia, al manifatturiero e ad altri settori con elevato livello di rischio - si segnala l'inserimento anche della "omessa vigilanza sulla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo": una scelta atta a rimarcare l'importanza delle figure del dirigente e preposto, che, ad opera della novella legislativa, sono state oggetto di una rivisitazione in senso più severo. Oltre alle attività più delicate sotto il profilo dell'intrinseca connotazione di "rischio sicurezza", è bene ricordare che la misura della sospensione è stabilita, ora come allora, anche per violazioni rapportate a qualsiasi settore merceologico.

Si tratta delle seguenti "gravi violazioni":

- mancata elaborazione del DVR (documento di valutazione dei rischi);
- mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione;
- mancata formazione e addestramento;
- mancata costituzione del Servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile. Si segnala altresì che, dopo l'intervenuta modifica legislativa, ai fini dell'applicazione della misura della sospensione, non è più necessario che la grave violazione sia "reiterata" (cioè commessa nuovamente nell'arco dei cinque anni da quando l'Organo controllore aveva impartito la prescrizione per la regolarizzazione): la sospensione scatta alla prima violazione.

Il provvedimento di sospensione è adottato oltre che dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro anche dalle ASL e, in materia di prevenzione incendi, dai Comandi provinciali dei Vigili del Fuoco territorialmente competenti.

IMPORTANTE - Lavoratori irregolari

La soglia di lavoratori irregolari (presenti in azienda al momento del controllo) che determina la sospensione dell'attività è stata abbassata, con la riforma in oggetto, dal 20% al 10%. Si evidenzia che, in questa percentuale, vanno ricompresi (secondo la nuova formulazione dell'art. 14 TUS) anche i “lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa”: si tratta dei lavoratori presenti in azienda in base ad un rapporto di lavoro autonomo e occasionale, ai sensi dell'art. 2222, codice civile, in ordine ai quali la specificazione “in assenza delle condizioni richieste dalla normativa” sembra potersi riferire anche a rapporti che “in base alla vigente disciplina previdenziale e fiscale, sono inquadrati come occasionali in quanto il lavoratore svolge la prestazione senza vincolo di subordinazione, in modo non professionale e non abituale e, quindi, non ha l'obbligo della partita IVA ... e, al tempo stesso, non ha nemmeno l'obbligo dell'iscrizione e di contribuzione alla gestione separata INPS prevista dalla legge 335/1995 se il reddito annuo derivante da questa attività non è superiore a 5 mila euro (art. 44, comma 2, Legge 326/2003)”. Relativamente a questi rapporti di lavoro, le nuove disposizioni prevedono anche l'obbligo della comunicazione preventiva (dell'instaurazione degli stessi) all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, mediante SMS o posta elettronica, pena la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui la comunicazione è stata omessa o ritardata.

La ragione di tale previsione è legata alla necessità di monitorare l'utilizzo di questi rapporti di lavoro, ai quali spesso si ricorre per celare rapporti di lavoro dipendente. Ulteriori informazioni sugli aspetti principali delle novità introdotte nel TUS saranno oggetto di prossima successiva circolare.