

Circolare (231)

approfondimenti, notizie e informazioni



febbraio 2022

PLENUM

rivista231.it

AMBIENTE E SICUREZZA

di Mariagrazia Pellerino e Ilaria Tolio, Studio legale Pellerino

Le novità apportate al Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili.”

Il provvedimento normativo citato prevede numerose modifiche al Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le principali novità concernono:

- l’implementazione delle attività formative e di addestramento;
- l’introduzione di nuovi obblighi per il datore di lavoro e i preposti, che devono essere ora individuati con atto formale;
- l’individuazione più stringente delle funzioni di vigilanza e controllo del preposto;
- la riformulazione del potere di sospensione dell’impresa in caso di lavoro irregolare e di gravi violazioni di sicurezza;
- l’estensione all’Ispettorato Nazionale del Lavoro delle medesime competenze di vigilanza e ispezione riconosciute alle Aziende Sanitarie Locali;
- il rilancio del ruolo degli organismi paritetici;
- la sistematizzazione delle attività dei Comitati Regionali di Coordinamento;
- il potenziamento del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro.

Le nuove disposizioni sono altresì accompagnate da pesanti sanzioni a carico dei datori di lavoro inadempienti.

Di particolare interesse sono le modifiche al Titolo I Capo III - Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro ai fini dei loro riverberi sulla responsabilità degli enti ex D.Lgs. 231/2001.

Andando con ordine, la Legge 215/2021 modifica innanzitutto l’articolo 18 “*Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*” inserendo l’obbligo formale per il datore di lavoro e per il dirigente di individuare i preposti per l’effettuazione dell’attività di vigilanza.

La novella intende far così venir meno la prassi del “preposto di fatto”, ossia del soggetto che, pur in assenza di qualifica formale, in ragione delle funzioni in concreto svolte assume comunque una posizione di garanzia.

Pur non precisando il dettato normativo le modalità di individuazione del preposto, si ritiene che ciò debba avvenire con un atto formale in cui si dettagliano i compiti e i poteri in capo a questa figura che, come si vedrà, sono stati ampliati.

È importante anche evidenziare le sanzioni a cui va incontro il preposto individuato in caso di mancato adempimento agli obblighi previsti dalla legge. Nel caso di preposti già nominati, andranno inseriti i nuovi compiti e doveri previsti dall’art. 19.

La nuova norma prevede inoltre che i contratti e gli accordi collettivi di lavoro possano stabilire l’emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di vigilanza indicate nell’articolo 19 del Testo Unico e che il preposto non possa subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

La necessità di individuazione del preposto rileva anche nell’ambito dei contratti di appalto o d’opera o di somministrazione.

La novella ha infatti aggiunto il comma 8-bis all’articolo 26 “*Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione*” prevedendo, nell’ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, l’obbligo per i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori di indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

La violazione di questi nuovi obblighi (mancata individuazione della figura del preposto da parte di datore di lavoro e dirigente e la mancata indicazione al datore di lavoro Committente del personale che svolge il ruolo di preposto) è punita con l’arresto da due a quattro mesi o con l’ammenda da 1.500 a 6.000 euro (articolo 55 comma 5 lett. d) “*Sanzioni*”, come modificato dalla Legge in commento).

Ma la novità più importante per quanto concerne la figura del preposto è il rafforzamento delle funzioni di vigilanza e l’attribuzione di nuovi compiti e poteri.

Si ricorda che il preposto, ai sensi dell’articolo 2 “*Definizioni*” lett. e) è la “*persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli,*

sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”.

Gli obblighi cui deve adempiere il preposto sono indicati nell'articolo 19 “*Obblighi del preposto*”.

Il primo compito attribuito al preposto è quello di 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.

Prima della riforma, in caso di persistenza dell'inosservanza, il preposto aveva “soltanto” il dovere di informare il proprio diretto superiore.

Con la novella si prevede che il preposto, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, debba intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza e, in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.

Ancora, in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza il preposto, dovrà ora, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

La previsione di un obbligo di intervento e di interruzione per porre fine all'inosservanza delle disposizioni di sicurezza o pericolosità riscontrate comporta l'attribuzione di un potere impeditivo in capo al preposto che, laddove disatteso, in caso di infortunio del lavoratore soggetto al potere di vigilanza di costui, potrà rilevare ai fini della configurabilità della responsabilità penale a suo carico ai sensi dell'art. 40 cpv. c.p. per mancato impedimento dell'evento dannoso (“*non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo*”).

Si precisa che la violazione dei nuovi obblighi da parte dei preposti è punita, ai sensi dell'art. 56 “*Sanzioni per il preposto*” con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da Euro 491,40 a Euro 1.474,21.

Non hanno invece subito modifiche gli altri compiti assegnati ai preposti:

- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.

Per quanto riguarda la formazione del preposto, l'articolo 37 "*Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti*", anch'esso oggetto di revisione, prevede ora al comma 7-ter che le attività formative siano svolte con modalità interamente in presenza e che siano ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Ma questo non è l'unico intervento per quanto concerne il tema della formazione.

La novella introduce infatti l'obbligo di formazione per il datore di lavoro.

In particolare, il nuovo comma 7 del citato art. 37 prevede la necessità per datore di lavoro, dirigenti e preposti di "*un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro*".

Quanto alla definizione dei dettagli di tale formazione si rimanda a un nuovo accordo Stato-Regioni.

Si prevede infatti che entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotti un accordo nel quale provveda all'accorpamento, alla rivisitazione e

alla modifica degli accordi attuativi del D.Lgs. 81/2008 in materia di formazione, in modo da garantire:

- l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- l'individuazione 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 modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il mancato adempimento all'obbligo di formazione comporta per il datore di lavoro la pena dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da Euro 1.474,21 a Euro 6.388,23.

Alle medesime sanzione soggiacerà il datore di lavoro in caso di violazione dei nuovi obblighi di formazione del preposto.

Si precisa che quanto ai nuovi obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro è intervenuta la Circolare n. 1 del 16 febbraio 2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per fornire le prime indicazioni.

Per quanto concerne l'individuazione dell'obbligo a carico del datore di lavoro è chiaro che occorre attendere il nuovo accordo demandato alla Conferenza Stato-Regioni.

Quanto ai dirigenti e ai preposti, nelle more dell'adozione, l'obbligo formativo a loro carico andrà eseguito secondo quanto già previsto dal vigente accordo del dicembre 2011.

Ne consegue che, per il momento, i nuovi obblighi in capo a tali soggetti, ivi comprese le modalità di adempimento richieste al preposto (formazione in presenza con cadenza almeno biennale), non potranno costituire elementi utili ai fini dell'adozione del provvedimento di prescrizione ai sensi del D.Lgs. 758/1994.

Altro profilo di novità è l'addestramento, che non consta più solo della prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, ma anche di protezione individuale, anche nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza.

Gli interventi di addestramento effettuati devono poi essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.

In questo caso la Circolare citata precisa che si tratta di contenuti obbligatori dell'attività di addestramento che trovano immediata applicazione.

Per quanto concerne la prevenzione del rischio reato in materia antinfortunistica di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza, chiamato a monitorare l'adempimento, da parte dell'impresa, di tutti gli obblighi di legge di cui all'art. 30 del Testo Unico, non potrà non verificare l'adeguamento degli enti alle nuove disposizioni normative.

Invero il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in caso di commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando, come previsto dall'art. 30 citato, un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi giuridici relativi, tra gli altri, alle attività di natura organizzativa, alle attività di informazione e formazione dei lavoratori, all'esistenza di idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di queste attività e di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio.

In particolare, essendo l'Organismo di Vigilanza tenuto a un controllo sul sistema organizzativo (senza ovviamente andare a sindacare le scelte specifiche e le valutazioni tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro operate dall'azienda), dovrà, a titolo esemplificativo, verificare:

- in caso di individuazione di preposti, l'aggiornamento dell'organigramma della sicurezza che dovrà essere reso noto a tutta la struttura aziendale;
- l'avvenuta individuazione dei preposti con atto formale con esplicitazione dei compiti, dei nuovi obblighi ed anche delle sanzioni;
- in caso di svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, l'avvenuta comunicazione al datore lavoro committente del personale che svolge la funzione di preposto;
- il rispetto, a seguito dell'adozione del nuovo accordo, degli obblighi formativi così come previsti dal revisionato articolo 37.