



*Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna.*

**Newsletter 10-11-12 /21 – Ottobre - Dicembre 2021.**

## **1) Green pass: le regole nei luoghi di lavoro**

Si riepilogano alcune delle novità in materia di obbligo di green pass nel mondo del lavoro con riferimento ai seguenti argomenti:

### **La consegna del green pass e la semplificazione dei controlli.**

Una delle novità più rilevanti che può arrivare a semplificare l'organizzazione delle attività di controllo connesse al possesso della certificazione verde COVID-19 da parte dei lavoratori.

Si tratta della modifica dell'articolo 1 (Disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo pubblico), con riferimento al nuovo comma 5 dell'art. 9 quinquies introdotto dal DL 165/2021 al DL 52/2021.

Si riporta integralmente il comma 4, che ha solo alcune modifiche formali, e il comma 5.

**4.** I datori di lavoro del personale di cui al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2. Per i lavoratori di cui al comma 2 la verifica del rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1, oltre che dai soggetti di cui al primo periodo, è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.

**5.** I datori di lavoro di cui al comma 4, primo periodo, definiscono, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che i controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2. I datori di lavoro forniscono idonea informativa ai lavoratori e alle rispettive rappresentanze circa la predisposizione delle nuove modalità organizzative adottate per le verifiche di cui al comma 4. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10. Il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri per la pubblica amministrazione e della salute, può adottare linee guida per la omogenea definizione delle modalità organizzative di cui al primo periodo. Per le regioni, le province autonome e gli enti locali le predette linee guida, ove adottate, sono definite d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche di cui al presente comma, i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro”.

La possibilità della consegna, da parte dei lavoratori, del green pass ai datori di lavoro, è presente anche nel nuovo articolo 3 (Disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo privato). Chiaramente sarà utile per ogni azienda approfondire con i consulenti relativi alla privacy gli aspetti relativi alla conservazione delle certificazioni.

## **Le novità per la formazione e per i lavoratori in somministrazione.**

Ci soffermiamo, invece, su alcune modifiche all'articolo 3, relativo all'ambito lavorativo privato, e che riguardano il mondo della formazione e dei lavoratori in somministrazione.

Anche in questo caso riprendiamo il testo integrale dei commi modificati dalla legge di conversione con riferimento, in questo caso all'art. 9 septies introdotto dal DL 165/2021 nel decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52:

modifica del comma 1, capoverso art. 9-septies – comma 2: "La disposizione di cui al comma 1 si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione, anche in qualità di discenti, o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni".

modifica del comma 1, capoverso art. 9-septies – comma 4: "I datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2. Per i lavoratori di cui al comma 2 la verifica del rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1, oltre che dai soggetti di cui al primo periodo, è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro. Per i lavoratori in somministrazione la verifica del rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1 compete all'utilizzatore; è onere del somministratore informare i lavoratori circa la sussistenza delle predette prescrizioni".

## **La scadenza del green pass e le campagne di sensibilizzazione.**

Si riportano in conclusione alcune novità correlate a due nuovi articoli inseriti dalla legge di conversione.

Partiamo dall'introduzione dell'articolo 3-bis relativo alla scadenza delle certificazioni verdi COVID-19 in corso di prestazione lavorativa.

Il nuovo articolo indica che dopo l'articolo 9-octies del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52 è inserito il seguente articolo: Art.9-novies. – (Scadenza delle certificazioni verdi COVID-19 in corso di prestazione lavorativa) che indica che "Per i lavoratori dipendenti pubblici e privati la scadenza della validità della certificazione verde COVID-19 in corso di prestazione lavorativa non dà luogo alle sanzioni previste, rispettivamente, dagli articoli 9-quinquies, commi 7 e 8, e 9-septies, commi 8 e 9. Nei casi di cui al precedente periodo la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro».

In conclusione si riprende il contenuto del nuovo articolo 4-bis che invita i datori di lavoro pubblici e privati a promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione sulla vaccinazione.

L'articolo 4 -bis (Campagne di informazione e sensibilizzazione sulla vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro) indica che (comma 1) "al fine di garantire il più elevato livello di copertura vaccinale e al fine di proteggere, in modo specifico, i soggetti a rischio, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza, i datori di lavoro pubblici e privati possono promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione sulla necessità e sull'importanza della vaccinazione anti-SARS-CoV-2. Le campagne di informazione sono dirette alla tutela della salute dei dipendenti e al contrasto e al contenimento della diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro".

In particolare (comma 2) "le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività previste dal presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica". E (comma 3) per le finalità di cui al presente articolo i datori di lavoro "si avvalgono del medico competente nominato ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81".

In allegato un'infografica con il riepilogo delle indicazioni per i datori di lavoro e i lavoratori, aggiornate alla legge 165/2021 in vigore dal 21 novembre.

**Fonte: [Punto sicuro.www.puntosicuro.it](http://Punto sicuro.www.puntosicuro.it) – Vedi allegato sic.1.**

## **2) Inail: i ponteggi di facciata e l'evoluzione del progresso tecnico**

In relazione ai ponteggi di facciata un documento Inail riporta un'analisi dei requisiti previsti nella legislazione italiana e nelle norme tecniche europee. Le indicazioni dell'art. 131 del D.lgs. 81/2008 e l'evoluzione del progresso tecnico.

Come noto un ponteggio fisso è un'attrezzatura provvisoria di accesso e di servizio costituita da tubi e giunti o da elementi portanti prefabbricati, collegati fra loro, la cui costruzione e impiego è disciplinata in Italia dalle norme contenute nella Sezione V - Ponteggi Fissi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (articoli 131-137).

In particolare l'art. 131 del D.lgs. 81/2008 stabilisce che per ciascun tipo di ponteggio fisso, il fabbricante chieda al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'autorizzazione alla costruzione ed all'impiego e il comma 5 dello stesso articolo specifica che 'l'autorizzazione è soggetta a rinnovo ogni dieci anni per verificare l'adeguatezza del ponteggio all'evoluzione del progresso tecnico'.

Per "poter adempiere a quanto contenuto nel comma 5 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, ha costituito un apposito Gruppo di lavoro tecnico composto da rappresentanti del Ministero stesso, del Servizio Tecnico Centrale del Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici, dell'Inail e dell'Istituto per le tecnologie della costruzione del Consiglio Nazionale delle Ricerche".

E tale Gruppo di lavoro ha lo scopo di "elaborare un documento tecnico riguardante le norme tecniche specifiche sui ponteggi fissi per l'aggiornamento delle istruzioni per la costruzione e l'impiego": il documento tecnico realizzato dal Gruppo consentirà al Ministero di definire le indicazioni tecniche aggiornate rispetto all'evoluzione del progresso tecnico".

A presentare la normativa e raccontare l'attività del Gruppo tecnico è il nuovo documento Inail, realizzato dal Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici (DIT), dal titolo "I ponteggi di facciata. Analisi dei requisiti previsti nella legislazione italiana e nelle norme tecniche europee". Un documento curato da Luca Rossi e Francesca Maria Fabiani (DIT, Inail), con la collaborazione di Calogero Vitale (DIT, Inail).

L'articolo di presentazione del nuovo documento Inail si sofferma sui seguenti punti:

### **1) I ponteggi di facciata e l'evoluzione del progresso tecnico**

Nell'introduzione del documento si indica che, con riferimento ai compiti del gruppo di lavoro tecnico, citato in apertura, "stabilire quale sia il significato di 'evoluzione del progresso tecnico' nell'ambito della costruzione e dell'impiego dei ponteggi fissi non è banale".

A questo proposito si indica che generale l'evoluzione del progresso tecnico, secondo le definizioni dell'Istituto Treccani, "è inteso come processo di creazione e acquisizione di nuove conoscenze attraverso i processi tipici dell'innovazione e della diffusione di nuove e migliori tecnologie e può derivare dall'aumento di conoscenze e capacità o dal miglioramento della qualità o delle caratteristiche di uno o più fattori produttivi".

In questo senso l'eventuale entrata in vigore di una nuova norma tecnica o di uno standard CEN o UNI potrebbe essere considerata come un'evoluzione.

Inoltre l'evoluzione del progresso tecnico relativo ai ponteggi potrebbe scaturire anche da:

studi e ricerche per lo sviluppo e validazione di migliori metodologie e procedure dedicate alla fornitura, progettazione, montaggio, smontaggio, trasformazione ed uso;

elaborazione di modalità applicative, svolgimento di attività sperimentale e sviluppo di modelli utilizzabili per la valutazione del rischio in relazione all'impiego;

prove sperimentali e verifiche per la valutazione dei livelli di sicurezza.

Il nuovo documento ha dunque lo scopo di "mettere a confronto e valutare le differenze tra i requisiti previsti per i ponteggi di facciata nella legislazione italiana rispetto a quelli indicati nelle norme tecniche europee "UNI EN".

Proprio indicando queste differenze è possibile contribuire a "stabilire uno dei possibili significati di 'evoluzione del progresso tecnico' (comma 5 dell'articolo 131 del D.lgs. 81/08)".

## **2) I ponteggi di facciata e le indicazioni dell'articolo 131.**

Nella premessa del documento si riportano alcune indicazioni normative relative ai ponteggi di facciata. L'art. 131 del D.lgs. 81/2008 stabilisce che per ciascun tipo di ponteggio fisso, il fabbricante l'autorizzazione alla costruzione ed all'impiego.

La domanda deve essere accompagnata da una relazione nella quale "devono essere specificati gli elementi seguenti:

- descrizione degli elementi che costituiscono il ponteggio, loro dimensioni con le tolleranze ammissibili e schema dell'insieme;
- caratteristiche di resistenza dei materiali impiegati e coefficienti di sicurezza adottati per i singoli materiali;
- indicazione delle prove di carico, a cui sono stati sottoposti i vari elementi;
- calcolo del ponteggio secondo varie condizioni di impiego;
- istruzioni per le prove di carico del ponteggio;
- istruzioni per il montaggio, impiego e smontaggio del ponteggio;
- schemi-tipo di ponteggio con l'indicazione dei massimi ammessi di sovraccarico, di altezza dei ponteggi e di larghezza degli impalcati per i quali non sussiste l'obbligo del calcolo per ogni singola applicazione".

Si indica inoltre che il rilascio da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'autorizzazione alla costruzione ed all'impiego dei ponteggi era già previsto già nel DPR 164/56 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni". E dal 1973 il Ministero ha emesso "diverse centinaia di provvedimenti (autorizzazioni, estensioni, vulture) che, fino alla data di entrata in vigore del d.lgs. 81/08 (14 maggio 2008), avevano validità illimitata nel tempo".

Tuttavia con il D.lgs. 81/2008 viene introdotto il "concetto di periodo di validità limitato dell'autorizzazione ministeriale", autorizzazione che ora, come abbiamo visto, è soggetta a rinnovo ogni dieci anni per verificare l'adeguatezza del ponteggio all'evoluzione del progresso tecnico.

In allegato la guida INAIL.

**Fonte: Punto Sicuro.**[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) . Vedi All.sic.2

## **3) Lavori su impianti elettrici.**

La Norma CEI 11-27 2021 sostituisce completamente la Norma CEI 11-27:2014-01.

Pubblicata la nuova Norma CEI 11-27 "Lavori su impianti elettrici", dedicata alle operazioni e attività di lavoro sugli impianti elettrici o ad essi connesse. La nuova edizione si applica agli impianti (fissi, mobili, permanenti e provvisori) eserciti a qualunque livello di tensione, dalla bassissima alla alta, e destinati a produzione, trasmissione, trasformazione, distribuzione e utilizzazione dell'energia elettrica.

Fornisce le prescrizioni di sicurezza per le attività sugli impianti e si applica in particolare alle procedure di lavoro e di esercizio durante i lavori e la manutenzione.

È dedicata a tutti i lavori elettrici (e non elettrici) quali, ad esempio, i lavori edili eseguiti in vicinanza di impianti elettrici, linee elettriche aeree o cavi sotterranei non isolati o insufficientemente isolati.

Questa edizione della Norma CEI 11-27, che presenta una struttura identica alla Norma CEI EN 50110-1:2014-01 da cui deriva, costituisce la revisione della edizione 2014-01. Essa si applica alle operazioni e alle attività di lavoro sugli impianti elettrici e a quelle ad essi connesse e alle operazioni vicino ad essi. La Norma si applica per impianti eserciti a qualunque livello di tensione - fissi, mobili, permanenti e provvisori - e destinati alla produzione, alla trasmissione, alla trasformazione, alla distribuzione e all'utilizzazione dell'energia elettrica. Questa Norma fornisce le prescrizioni di sicurezza per attività sugli impianti elettrici sopra descritte e, in particolare, si applica alle procedure di lavoro e a quelle di esercizio durante i lavori e la manutenzione.

La Norma si applica a tutti i lavori elettrici e anche ai lavori non elettrici quali ad esempio lavori edili eseguiti in vicinanza di impianti elettrici, di linee elettriche aeree o in vicinanza di cavi sotterranei non isolati o insufficientemente isolati (vedi D. Lgs 81/08 e s.m.i.). La presente Norma non si applica ai lavori

sotto tensione su impianti a tensione superiore a 1000 V in corrente alternata e 1500 V in corrente continua, trattati nella Norma CEI 11-15.

Le modifiche rispetto alla precedente edizione sono:

- a) l'aggiornamento della definizione di RI, URL e PL;
- b) precisazioni in merito al lavoro elettrico e ai controlli funzionali (misure);
- c) precisazioni riguardanti l'Organizzazione del lavoro, le comunicazioni e la formazione;
- d) l'aggiornamento delle esclusioni dei lavori sotto tensione;
- e) l'inserimento dell'Allegato H; Si vedano anche la CEI 11-81:2014-01 e la CEI EN 50110-1:2014-01 (CEI 11-48).

La Norma in oggetto sostituisce completamente la Norma CEI 11-27:2014-01.

La norma contiene sette paragrafi – Campo di applicazione; Riferimenti normativi; Definizioni (figure professionali, zone di lavoro, dispositivi di protezione, ecc.); Principi generali di sicurezza; Procedure per l'esercizio; Procedure di lavoro; Procedure di manutenzione – a cui seguono otto Allegati (A-H).

la norma CEI 11-27 V edizione 2021 identifica, le figure degli "Addetti ai Lavori Elettrici PES PAV PEI", ossia:

PES: persona esperta nell'esecuzione di lavori elettrici;

PAV: persona avvertita, ossia un addetto ai lavori elettrici che necessita di una supervisione da parte di un PES per poter svolgere i lavori elettrici;

PEI: personale idoneo ai lavori sotto tensione, ossia l'addetto ai lavori elettrici a cui il datore di lavoro ha riconosciuto le competenze, conoscenze e abilità necessarie per svolgere lavori elettrici su impianti in tensione.

Se le figure del PES PAV PEI identificano i lavoratori che svolgono operativamente i lavori elettrici, la norma CEI 11-27 richiede la presenza di ulteriori figure per la corretta gestione e programmazione dei lavori elettrici.

URI (Unità Responsabile dell'Impianto)

RI (Responsabile Impianto durante i lavori elettrici)

URL (Unità Responsabile dei Lavori)

PL (Preposto ai Lavori elettrici)

Le figure del PES PAV PEI identificano quei lavoratori che svolgono operativamente i lavori elettrici, la norma CEI 11-27 richiede la presenza di ulteriori figure per la corretta gestione e programmazione dei lavori elettrici.

URI (Unità Responsabile dell'Impianto)

RI (Responsabile Impianto durante i lavori elettrici)

URL (Unità Responsabile dei Lavori)

PL (Preposto ai Lavori elettrici)

Le figure previste nella norma CEI 11-27 e quelle previste dal D. Lgs. 81/2008 determinano la necessità di assoggettare le prime (URI, RI, URL, PL) ad una formazione coerente con il ruolo svolto, con particolare riferimento alla formazione sulla sicurezza prevista dall'art. 37 e dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/11.

Si precisa che tutti gli addetti ai lavori elettrici svolgano un aggiornamento della formazione di almeno 4 ore ogni 5 anni.

**Fonte: Newsletter Professionale - Vedi all.sic.3.**

#### **4) Nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.lgs. n. 81/2008.**

***D.L. n. 146/2021 - nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.lgs. n. 81/2008 - prime indicazioni con la circolare 3/2021 INL.***

L'art. 13 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 ha sostituito l'art. 14 del D.lgs. n. 81/2008, apportando all'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale una serie di sostanziali modifiche.

Si ritiene pertanto opportuno fornire di seguito alcune indicazioni condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 9686 dell'8 novembre 2021 e che, evidentemente, potranno essere oggetto di integrazione o modifica a seguito della conversione in legge del citato decreto.

Il nuovo comma 1 dell'art. 14 del D.lgs. n. 81/2008 stabilisce che il provvedimento di sospensione è adottato dall'Ispettorato nazionale del lavoro "al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori", per il tramite del proprio personale ispettivo.

Lo stesso potere spetta "ai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro" (comma 8).

### **Condizioni per l'adozione del provvedimento.**

Secondo l'attuale disciplina il provvedimento di sospensione è adottato dall'Ispettorato nazionale del lavoro, differentemente dalla previgente formulazione, in cui si evidenziava la "possibilità" di adottare il provvedimento da parte degli "organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali" - Ora si evidenzia l'assenza di ogni forma di discrezionalità da parte dell'amministrazione.

Tuttavia, nell'adozione del provvedimento sospensivo va comunque valutata l'opportunità di farne decorrere gli effetti in un momento successivo, così come del resto previsto dal comma 4 del nuovo art. 14 secondo il quale "in ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere 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".

Una prima condizione per 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".

Su questo punto vanno evidenziate alcune sostanziali novità rispetto alla previgente formulazione.

Una prima importante novità attiene alla percentuale di lavoratori irregolari che passa dal 20% all'attuale 10%, la cui condizione è correlata esplicitamente alla insussistenza della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro.

Ai fini della sospensione 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.

La nuova percentuale del 10% di lavoratori irregolari continuerà ad essere calcolata sul numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo.

Si ricorda che i lavoratori da conteggiare nella base di computo sono tutti coloro che rientrano nell'ampia nozione di lavoratore di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2008.

Andranno quindi conteggiati, nel rispetto dei precedenti orientamenti forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tanto i collaboratori familiari, anche impegnati per periodi inferiori alle dieci giornate di lavoro (v. ML nota prot. n. 14184 del 5 agosto 2013), quanto i soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici (v. ML nota prot. n. 7127 del 28 aprile 2015). Infine, viene ribadita nel nuovo testo l'esclusione del provvedimento di sospensione per lavoro irregolare nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa (c.d. microimpresa - cfr. comma 4).

Ulteriore novità è rappresentata dal riferimento "all'accesso ispettivo", quale momento in cui va valutata la sussistenza dei presupposti di adozione del provvedimento. Ciò lascia evidentemente intendere che la regolarizzazione dei lavoratori nel corso dell'accesso è del tutto ininfluyente e pertanto il provvedimento andrà comunque adottato.

Quanto sopra 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. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato anche tutte le volte in cui sono accertate gravi violazioni in materia di salute e sicurezza individuate tassativamente nell'allegato I al decreto-legge. A tale riguardo, infatti, il nuovo art. 14 non richiede più che le violazioni siano reiterate. Sarà, quindi sufficiente l'accertamento di una delle violazioni contenute nel citato Allegato I per consentire l'adozione del provvedimento.

Va, peraltro ricordato che l'art. 13 del decreto-legge ha modificato l'art. 13 del D.lgs. n. 81/2008, attribuendo anche all'Ispettorato nazionale del lavoro, al pari delle AA.SS.LL., il potere di svolgere attività di vigilanza e accertare eventuali illeciti in materia prevenzionistica indipendentemente dal settore di intervento. Rispetto alle violazioni indicate il personale ispettivo potrà dunque svolgere i dovuti accertamenti adottando i relativi provvedimenti di prescrizione ai sensi del D.lgs. n. 758/1994.

In relazione alle violazioni contenute nell'Allegato I ci si riserva comunque di fornire ogni necessario chiarimento con separata nota.



### **Ambito di applicazione del provvedimento di sospensione e decorrenza.**

Il provvedimento di sospensione, come in passato, è anzitutto adottato "in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni". Rispetto a tale previsione si rinvia ai chiarimenti già forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali secondo il quale "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" (cfr. ML circ. n. 33/2009; v. anche ML nota prot. n. 337 del 9 gennaio 2021 in relazione alle manifestazioni fieristiche).

Il nuovo art. 14 prevede inoltre, in via alternativa, l'adozione del provvedimento di sospensione "dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I". Trattasi in particolare di sospendere dall'attività soltanto i lavoratori rispetto ai quali il datore di lavoro:

- abbia omesso la formazione e l'addestramento (violazione n. 3 Allegato I);
- abbia omesso di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto (violazione n. 6 Allegato I).

Tali violazioni, infatti, possono essere riferite e circoscritte alla posizione di un singolo lavoratore. La sospensione, in tal caso, comporta quindi l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del lavoratore interessato fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento secondo le condizioni previste dal comma 9.

Resta fermo, trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, l'obbligo di corrispondere allo stesso il trattamento retributivo e di versare la relativa contribuzione.

Va precisato che a fronte di un accertamento sulla contestuale presenza di più violazioni utili alla adozione del provvedimento di sospensione (siano queste riferibili tutte 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 "della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni" fermo restando che, ai fini della revoca del provvedimento, occorrerà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni riscontrate e il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse. Pertanto, la seconda tipologia di provvedimento ("sospensione dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni") ricorre solo quando le violazioni concernenti la formazione, l'addestramento o la mancata fornitura di DPI non siano accompagnate da altre violazioni utili all'adozione della sospensione. Così come in passato, si evidenzia che gli effetti sospensivi 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.

Benché la disposizione al riguardo non faccia distinzioni tra le due cause di sospensione (lavoro irregolare e gravi violazioni in materia di salute e sicurezza) va considerato che, fatte salve le specifiche valutazioni da effettuarsi caso per caso, il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza dovrà essere, di norma, adottato con effetto immediato.

Adozione misure per far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

L'ultimo periodo del nuovo comma 1 dell'art. 14 prevede la possibilità di imporre, unitamente al provvedimento di sospensione, ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

A tale riguardo viene in rilievo, ad esempio, il potere di disposizione di cui all'art. 10 del D.P.R. n.520/1955, rispetto al quale sussiste altresì il presidio sanzionatorio contenuto nell'art. 11, comma 2 dello stesso D.P.R. (arresto fino ad un mese o ammenda fino ad euro 413, v. circ. n. 5/2020). Peraltro, va evidenziato che la disposizione potrà trovare sempre applicazione anche in tutti i casi in cui non ricorrano i presupposti per l'adozione del provvedimento di sospensione (es. allontanamento del lavoratore nelle ipotesi di microimpresa).

### **Condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione.**

Con riferimento alla 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.

Sul punto si ritiene opportuno richiamare i precedenti chiarimenti del Ministero contenuti nella nota prot. n. 19570 del 16 novembre 2015 secondo i quali, ferma restando l'adozione della prescrizione obbligatoria, ai fini della revoca del provvedimento:

- quanto alla sorveglianza sanitaria sarà necessaria l'effettuazione della relativa visita medica, potendosi comunque ritenere sufficiente l'esibizione della prenotazione della stessa purché i lavoratori interessati non siano adibiti a mansioni lavorative per le quali debba conseguirsi il relativo giudizio di idoneità;
- quanto agli 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.

Nelle ipotesi di sospensione per 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.

Si ribadisce inoltre che, 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.

In entrambi i casi sopra descritti il datore di lavoro dovrà altresì provvedere al pagamento di una somma aggiuntiva prevista per ciascuna fattispecie di violazione riscontrata.

In particolare, nelle ipotesi di lavoro irregolare, sono previsti due differenti importi: se il numero dei lavoratori irregolari non superiore a cinque l'importo pari a 2.500 euro, se superiore a cinque la somma aggiuntiva è pari a 5.000 euro. Nei casi di sospensione per motivi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la somma aggiuntiva è indicata nell'Allegato I in riferimento a ciascuna violazione.

Laddove siano state riscontrate più violazioni - concernenti le fattispecie indicate nell'Allegato I e/o l'impiego di lavoratori "in nero" - l'importo utile alla revoca sarà dato dalla somma di quanto indicato accanto a ciascuna fattispecie di cui all'allegato I e/o di quanto indicato dalla normativa in relazione all'impiego di lavoratori irregolari.

Va inoltre segnalato che, ai sensi del nuovo comma 10, "le somme aggiuntive di cui alle lettere d) ed e) sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione". Sul punto si evidenzia che, laddove l'Ufficio sia a conoscenza della adozione, nei cinque anni precedenti, 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, si provvederà a raddoppiare gli importi delle "somme aggiuntive" dovute, evidenziando nel provvedimento la sussistenza della "recidiva" che ha dato luogo alla maggiorazione degli importi.

Permane, invece, anche nel nuovo regime dell'art. 14, 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%. Il nuovo comma 11, similmente al precedente comma 5-bis, stabilisce infatti che "su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle condizioni di cui al comma 9, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del venti per cento della somma aggiuntiva dovuta.

L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato".

### **Comunicazione alle autorità.**



Per tutto il periodo di sospensione, il comma 2 dell'art. 14 prescrive il divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione. A tal fine, come per il passato, il provvedimento di sospensione dovrà essere tempestivamente comunicato all'autorità Nazionale anticorruzione (NC), al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza, al fine dell'adozione da parte del predetto Ministero del provvedimento interdittivo.

### **Ricorso avverso i provvedimenti di sospensione.**

Unicamente avverso il provvedimento di sospensione per l'impiego di lavoratori irregolari è possibile proporre ricorso amministrativo dinanzi all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente entro il termine di 30 giorni dalla sua adozione.

Il termine per la presentazione del ricorso decorre dalla notifica al datore di lavoro.

L'Ispettorato interregionale è tenuto a pronunciarsi entro il termine di 30 giorni dalla presentazione del ricorso e lo stesso si intende accolto qualora tale termine decorra inutilmente.

In caso di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza, la cui cognizione, in caso di inottemperanza alla prescrizione, è rimessa alla cognizione del giudice penale, 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.

Resta tuttavia fermo il provvedimento di sospensione 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.

### **Inottemperanza al provvedimento di sospensione.**

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 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.

**Fonte: Newsletter Professional - Vedi all. sic. 4-5**

## **Approfondimenti.**



### **Sicurezza degli impianti tecnologici e di servizio - Focus sulla misura S.10 del Codice di prevenzione incendi.**

Il "Codice di prevenzione incendi", nella sezione S "Strategia antincendio", prevede dieci capitoli dedicati alle "Misure" di riduzione del rischio di incendio.

Il capitolo S.10 del Codice, dedicato alla sicurezza degli impianti tecnologici e di servizio, "restringe" il campo di applicazione ai soli impianti tecnologici e di servizio per l'attività, sottolineando che per gli impianti tecnologici di processo (non quelli destinati a servire il fabbricato) è necessario procedere alla valutazione del rischio incendio specifica per l'impianto considerato, evidenziando, inoltre, l'eventuale possibilità di effettuare anche la valutazione ATEX.

**Fonte: Newsletter Professional - Vedi all.sic.6**

### **Malattia lavoratori in quarantena, fragili, riapertura pratiche INPS.**

Pubblicate da Inps con messaggio n.4027 del 18 novembre 2021 indicazioni sulla riapertura della procedura di riconoscimento delle tutele previdenziali per i lavoratori in quarantena Covid e per i lavoratori fragili secondo quanto previsto dal Decreto-legge 21 ottobre 2021 n. 146.

Inps ricorda che in base all'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 modificato dal Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 viene equiparato a malattia il periodo in sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato fino al 31 dicembre 2021. E che l'Istituto può procedere a riconoscere le prestazioni relative a tutto il 2021. Lavoratori fragili: la tutela previdenziale è stata estesa al 31 dicembre 2021 dalla legge 24 settembre 2021, n. 13.

Chiarimenti nel messaggio n. 3465/2021. L'Istituto ha di conseguenza modificato la procedura di gestione Malattia a pagamento diretto e sono state rimesse in lavorazione tutte le pratiche per il riconoscimento della prestazione di malattia, secondo l'ordine cronologico di presentazione.

**Fonte: *Quotidiano Sicurezza - Vedi all.sic.7***

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.

Chiuso in data 27/11/2021