

# 13° FORUM ONE LAVORO

Il lavoro che cambia: novità 2024

**Modena** - 27 febbraio 2024, dalle 9.30 alle 16.30  
BPER Forum Monzani, Via Aristotele 33



# Decreto Lavoro - Le novità in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

**Pierluigi Rausei**

Dirigente dell'*Ispettorato Nazionale del Lavoro* (\*)  
Coordinatore editoriale della Rivista *Diritto & Pratica del Lavoro*

(\*) L'intervento è esclusivamente a titolo personale, quale esperto di diritto del lavoro, e non coinvolge in nessun modo l'*INL*

## Valutazione dei rischi, Medico competente e sorveglianza sanitaria

Nel decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 (recante “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*”, cosiddetto “*Decreto Lavoro*”), convertito dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, si è avuto un interessante intervento sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro con disposizioni in materia prevenzionistica, l’art. 14 del d.l. n. 48/2023, in effetti, contiene rilevanti modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Anzitutto si interviene in merito agli obblighi prevenzionistici che incombono sul datore di lavoro e sui dirigenti per ampliare l’obbligo di nominare il medico competente per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria in azienda (art. 18, comma 1, lettera a, TUSL) che non è più limitato soltanto ai casi previsti dallo stesso d.lgs. n. 81/2008 ma si estende ora anche a tutti i casi in cui ciò sia “richiesto dalla valutazione dei rischi” compiuta a norma degli artt. 17 e 28 dello stesso Testo Unico. A fronte dell’obbligo del datore di lavoro di elaborare «una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l’attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa» (art. 28, c. 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008), nell’adempiere al dovere di «individuare tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all’interno dell’azienda», per effetto del D.L. n. 48/2023, perché sorga l’obbligo di nominare il Medico Competente (MC) non è più necessaria l’identificazione di uno o più rischi riconducibili alle previsioni dell’art. 41, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008.

## Obblighi del Medico competente e sorveglianza sanitaria

L'obbligo di nomina del MC all'esito di una prima valutazione dei rischi svolta in sua assenza non si estende automaticamente all'obbligo di attivazione della sorveglianza sanitaria *tout court*, non essendo stato oggetto di modifica da parte del "Decreto Lavoro" l'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008 (INL, Lettera circolare n. 3 del 12 ottobre 2017; Min. Lav. risposta a Interpello n. 2 del 26 ottobre 2022).

Altro campo di azione del d.l. n. 48/2023 attiene agli obblighi del medico competente che ora è chiamato in occasione delle **visite relative all'assunzione del lavoratore interessato** («visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica» e «visita medica preventiva in fase preassuntiva», art. 41, c. 2, lett. a) ed e-bis), D.Lgs. n. 81/2008), anche a richiedere allo stesso lavoratore di esibire copia della **cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro**, valutandone il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento (art. 25, comma 1, lettera e-bis, TUSL).

## Obblighi del Medico competente e sostituto

Il “Decreto Lavoro” obbliga il medico competente a comunicare per iscritto al datore di lavoro il **nominativo di un sostituto**, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, indicando un soggetto in possesso dei requisiti necessari per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato (art. 25, comma 1, lettera n-bis, TUSL). La disposizione risolve i problemi relativi ai casi di impedimento temporaneo del professionista nominato dal datore di lavoro, a fronte dell'obbligatorietà (specificamente sanzionata) di una pluralità di adempimenti affidati dal Testo Unico in via esclusiva al solo MC, senza espressa facoltà di delega, riguardando atti che devono essere compiuti ed attività che devono essere svolte esclusivamente dal MC nominato, fatta eccezione per la sola ipotesi prevista dall'art. 39, c. 5, D.Lgs. n. 81/2008 che consente al professionista incaricato di «avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri».

## Sorveglianza sanitaria

La Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza del Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 1 del 6 febbraio 2024, ha ritenuto che solo i **lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria devono essere sottoposti a visita medica prima di riprendere la propria attività lavorativa dopo un'assenza che si è protratta per oltre 60 giorni** per motivi attinenti alla salute, allo scopo di consentire al datore di lavoro, per il tramite del Medico competente, di verificare l'idoneità dei lavoratori rientranti alla rispettiva mansione.

La Commissione nel redigere l'interpello n. 1/2024, peraltro, ha trovato conforto nella giurisprudenza recente della Suprema Corte (Cass. Civ., Sez. Lav., 12 ottobre 2022, n. 29756; 27 marzo 2020, n. 7566) che legge l'art. 41, comma 2, lettera e-ter), D.Lgs. n. 81/2008 nel senso che «la “ripresa del lavoro”, rispetto alla quale la visita medica deve essere “precedente”, è costituita dalla concreta assegnazione del lavoratore, quando egli faccia ritorno in azienda dopo un'assenza per motivi di salute prolungatasi per oltre sessanta giorni, alle medesime mansioni già svolte in precedenza, essendo queste soltanto le mansioni, per le quali sia necessario compiere una verifica di “idoneità” e cioè accertare se il lavoratore possa sostenerle senza pregiudizio o rischio per la sua integrità psico-fisica».

## Monitoraggio e controllo sulle attività formative

Il d.l. n. 48/2023 torna anche sul tema della formazione, già oggetto di riforma con il d.l. n. 146/2021, per stabilire che l'accordo Stato-Regioni, previa consultazione delle parti sociali, che accorpa, rivisita e modifica i precedenti accordi in materia di formazione, oltre a garantire l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro, in uno con le modalità della verifica finale di apprendimento e delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, preveda anche il monitoraggio dell'applicazione degli accordi stessi, 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 (art. 37, comma 2, lettera b-bis, TUSL).

## Attrezzature di lavoro: verifiche periodiche

Il d.l. n. 48/2023 si occupa delle attrezzature di lavoro, per precisare che le **verifiche periodiche sulle attrezzature di lavoro** elencate nell'allegato VII del d.lgs. n. 81/2008, volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza, sono svolte direttamente (in precedenza solo su incarico di ASL o INAIL) da soggetti privati abilitati che acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro (ASL e Ispettorato del Lavoro) territorialmente competente (art. 71, comma 12, TUSL). Si segnala che il Ministero del Lavoro, con il Decreto Interministeriale n. 76 del 20 giugno 2023, ha adottato il quarantunesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.

## Attrezzature di lavoro: noleggio o concessione in uso

Con riguardo a chi **noleggia o concede in uso attrezzature di lavoro senza operatore**, ora si prevede che oltre ad attestare il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature deve acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione in autocertificazione 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 Titolo III, dei soggetti individuati per l'utilizzo, senza che il datore di lavoro sia più obbligato a indicare i nominativi dei lavoratori incaricati del loro uso (art. 72, comma 2, TUSL). La previsione normativa riguarda soltanto le attrezzature nolleggiate o concesse in uso per il loro immediato utilizzo, non quelle che non hanno alcuna previsione di utilizzazione, ma l'esclusivo e documentato fine riparatorio per la successiva messa in uso (risposta a interpello 13 dicembre 2017, n. 1). Si tenga presente che, in caso di inadempimento, venditore, noleggiatore o concedente in uso sono puniti con sanzione amministrativa (art. 87, co. 7).

## Attrezzature di lavoro: uso del datore di lavoro e obblighi

Si prevede poi che in merito alle attrezzature che richiedono conoscenze particolari, se il datore di lavoro ne fa direttamente uso deve provvedere alla propria formazione e al proprio addestramento specifico (Accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012 e circolare INL16 febbraio 2022, n. 1) al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, e non più assicurare soltanto la formazione dei lavoratori addetti (art. 73, comma 4-bis, TUSL). Adempimento che viene specificamente sanzionato modificando l'art. 87, comma 2, lettera c), TUSL per prevedere l'applicazione della pena dell'arresto o dell'ammenda al datore di lavoro e al dirigente anche in caso di violazione del nuovo art. 73, comma 4-bis. La violazione dell'obbligo di formazione e addestramento del datore di lavoro quanto alle attrezzature di lavoro, con riguardo a quelle che richiedono conoscenze particolari, integra una delle ipotesi di gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, previste dall'Allegato I del D.Lgs. n. 81/2008, che fanno scattare la sospensione dell'attività imprenditoriale, a norma dell'articolo 14 del Testo Unico (INL, circolari 9 novembre 2021, n. 3 e 9 dicembre 2021, n. 4).

## Opere provvisionali anche per gli autonomi

Il “Decreto Lavoro” si preoccupa di estendere gli obblighi di tutela per i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti (art. 21, comma 1, lettera a, TUSL), i quali non devono più limitarsi a utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III del d.lgs. n. 81/2008, ma anche munirsi di **“idonee opere provvisionali”**, conformemente a quanto previsto dal Titolo IV. L'intervento normativo aumenta il livello di prevenzione antinfortunistica nel settore delle costruzioni, nei cantieri edili, dove operano in modo significativo i lavoratori autonomi, chiamati ad applicare la disciplina che governa le opere provvisionali. Secondo la lettera dell'Allegato XV del D.Lgs. n. 81/2008 si tratta degli ***apprestamenti necessari ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in cantiere***, e più precisamente in base all'Allegato XV.1, punto 1, si fa riferimento a: ponteggi; trabattelli; ponti su cavalletti; impalcati; parapetti; andatoie; passerelle; armature delle pareti degli scavi. Nel manuale diffuso da Inail sulla progettazione della sicurezza nei cantieri, si chiarisce che le opere provvisionali sono tutte quelle opere di servizio, di sicurezza e di sostegno che forniscono ausilio alla realizzazione dei lavori civili, che hanno una durata temporale limitata e vanno rimosse quando viene a cessare la specifica necessità di sicurezza per cui sono state realizzate.

## Coordinatori per la sicurezza nei cantieri

Sempre in tema di sicurezza sul lavoro, il D.L. n. 48/2023, nel testo derivante dalla conversione in legge, interviene a modificare l'art. 98, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2008, per prevedere l'inserimento fra i titoli di studio idonei a soddisfare i requisiti di istruzione e di esperienza lavorativa richiesti per svolgere le funzioni di coordinatore per la progettazione e di coordinatore per l'esecuzione dei lavori, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro nei cantieri temporanei o mobili. In particolare, il titolo di studio preso ora in considerazione dal legislatore è la laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (classe L/SNT/4, DM del Ministro della sanità 17 gennaio 1997, n. 58, e D.M. del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 19 febbraio 2009), la quale, in ogni caso deve essere accompagnata da una attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, che comprovi l'effettivo svolgimento di attività lavorative nel settore delle costruzioni per almeno due anni.

## Preposto

Il DL n. 146/2021 ha previsto l'obbligo di individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza stabilite dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008, assicurando che il preposto non può subire nessun pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività, stabilendo che il preposto deve 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, sancendo che in caso di rilevazione di comportamenti non conformi in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite il preposto deva intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza e qualora le disposizioni impartite non vengano attuate e persista la inosservanza, egli è chiamato a interrompere l'attività e informare i superiori diretti. Allo stesso modo il preposto deve interrompere l'attività e segnalare tempestivamente le non conformità rilevate, se rileva deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e per ogni condizione di pericolo.

Su tale perimetro normativo è intervenuta la Commissione del Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 5 del 1° dicembre 2023, ritenendo che la volontà del Legislatore sia rafforzare il ruolo del preposto, come figura di garanzia all'interno del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza in azienda, per cui sussiste sempre l'obbligo di individuarlo a prescindere dalle caratteristiche aziendali. Per cui la figura del preposto può coincidere con il datore di lavoro come *extrema ratio* vale a dire quando il datore di lavoro sovrintende personalmente e direttamente all'attività lavorativa e comunque alla luce di una modesta complessità organizzativa. In questa prospettiva, dunque, le funzioni di preposto sono svolte necessariamente dal datore di lavoro nelle imprese con un solo lavoratore, non potendo un lavoratore essere il preposto di sé stesso.

## Sistema sanzionatorio

Rileva anche l'ennesima riforma del quadro sanzionatorio posto a presidio degli obblighi e dei divieti contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008. Se, infatti, per effetto dell'art. 306, c. 4-bis, D.Lgs. n. 81/2008, a decorrere dal 1° luglio 2013 le ammende e le sanzioni sono state incrementate del 9,6%, senza arrotondamenti (ML, nota n. 12059/2013), la norma prevede una rivalutazione ogni 5 anni, che era stata operata con Decreto del Direttore Generale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 12 del 6 giugno 2018, il quale aveva stabilito che le ammende e le sanzioni pecuniarie amministrative sono state rivalutate, a decorrere dal 1° luglio 2018, nella misura dell'1,9% (INL, lett. circ. 22 giugno 2018, n. 314). Tuttavia, per effetto dell'art. 1, c. 445, lett. d), n. 2, Legge n. 145/2018, gli importi delle sanzioni pecuniarie, penali e amministrative, vennero aumentati nella misura del 10% dal 1° gennaio 2019, con l'ulteriore previsione che, in caso di recidiva nel triennio, la sanzione aumenta di un ulteriore 10% (INL, circolare 14 gennaio 2019, n. 2).

Infine, con Decreto Direttoriale n. 111 del 20 settembre 2023 del Ministero del Lavoro (che ha avocato a sé la titolarità di adottare il provvedimento già riconosciuta formalmente al Direttore Generale dell'INL) è stato stabilito che dal 1° luglio 2023 le ammende e le sanzioni amministrative fossero nuovamente incrementate del 15,9%, senza arrotondamenti. Tuttavia, il Decreto Direttoriale non può disporre in modo retroattivo l'aumento (essendo ciò in contrasto con il dettato della Costituzione), quindi deve ritenersi che gli aumenti siano operativi soltanto a far data dalla pubblicazione del D.D. n. 111/2023 avvenuta il 6 ottobre 2023, come chiarito precisamente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con le note n. 724 del 30 ottobre 2023 e n. 1159 del 9 novembre 2023).

## **DL PNRR** Misure deliberate dal CdM 26 febbraio 2024

- reintroduzione del **reato di interposizione illecita di manodopera** (somministrazione di lavoro, appalto/subappalto e distacco posti in essere in contrasto alle previsioni normative che ne consentono l'utilizzo cessano di essere illeciti amministrativi)
- **sanzione interdittiva dell'esclusione dagli appalti**, da 2 a 5 anni, delle imprese che commettono gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro
- **sospensione e decadenza dai benefici fiscali e contributivi** per le imprese che commettono gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro
- sospensione temporanea dei controlli ispettivi per le **imprese ispezionate senza «violazioni o irregolarità»**, iscrizione nella "**lista di conformità**" dell'Ispettorato nazionale del lavoro

## **DL PNRR Misure deliberate dal CdM 26 febbraio 2024**

- **coordinamento degli Uffici delle Procure della Repubblica** nelle indagini sui reati in materia di sicurezza sul lavoro e illegalità del lavoro
- rimodulazione al **rialzo delle sanzioni per lavoro sommerso**, significativo **aumento delle ispezioni** (da 70mila a 100mila) e **assunzione di 766 Ispettori del Lavoro** (466 assunzioni sbloccate su vecchio concorso e 300 nuove assunzioni)
- estensione ai **lavoratori in subappalto del CCNL «maggiormente applicato»**
- estensione agli **appalti privati degli articoli 41 e 119 del Codice degli appalti pubblici** (obbligo di applicare il Ccnl edilizia, divieto al ribasso sui costi per manodopera e sicurezza, parità economica e normativa tra lavoratori in appalto e subappalto, obbligo della formazione e RLST)

## DL PNRR Misure deliberate dal CdM 26 febbraio 2024

- **qualificazione professionale** delle imprese, introduzione della «**patente a punti**» nell'edilizia:  
rilasciata, in formato digitale, dalla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro all'**impresa** o al **lavoratore autonomo** richiedente che possieda:
  - iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato;
  - adempimento degli obblighi formativi previsti dal d.lgs. n. 81/2008, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa ovvero lavoratori autonomi;
  - possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità (DURC);
  - possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
  - possesso del Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF).

## DL PNRR Misure deliberate dal CdM 26 febbraio 2024

- **qualificazione professionale** delle imprese, introduzione della «**patente a punti**» nell'edilizia.

Punteggio iniziale di 30 punti e nelle more del rilascio della patente è consentito lo svolgimento delle attività di cui al Titolo IV, salva diversa comunicazione notificata dall'ITL.

La patente è dotata di **un punteggio iniziale di 30 crediti** e consente di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione pari o superiore a 15 crediti (in mancanza sanzione amministrativa a 6mila a 12mila euro).

La patente prevede decurtazioni da 5 a 10 punti in caso di violazioni delle norme di sicurezza e decurtazioni di 20 crediti in caso di incidenti che provochino la morte di un lavoratore, di 15 crediti per incidenti che provochino inabilità permanente e 10 crediti per inabilità superiori a 40 giorni.

Nel caso di **morte o inabilità permanente** la patente è **sospesa** per un massimo di 12 mesi.