

Roma, 18 ottobre 2021
Prot. ESAT7421/CF/ds

A TUTTE LE STRUTTURE
Loro sedi

OGGETTO: DL Fiscale: novità rilevanti sui temi della salute e sicurezza sul lavoro -
Precisioni in tema di rilascio certificazione verde Covid-19, a seguito della
prima vaccinazione.

Care/i colleghe/i,

venerdì 15 ottobre, nella giornata di avvio dell'obbligo del certificato verde Covid-19, il Governo ha approvato un decreto legge, quale collegato alla Legge di bilancio, mediante il quale sono state introdotti numerosi provvedimenti inerenti, in modo più o meno diretto, la materia fiscale.

Tra questi, di ampio rilievo (in base alle competenze del Dipartimento), quanto previsto nel Titolo III - *Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* che, composto di un unico ampio articolo, dal titolo *Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, apporta modifiche ed integrazioni rilevanti al testo del DLGS 81/2008 s.m. in materia di prevenzione in ambito lavorativo.

Prevista l'entrata in vigore il giorno successivo alla pubblicazione – attesa ad ore – e la sua immediata applicazione, essendo un decreto legge, potendo contare su di una versione del testo che possiamo considerare definitiva, riteniamo quanto mai importante illustrare le novità in esso contenute che, ancor più se poi confermate in fase di conversione, di certo determinano conseguenze rilevanti in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e, nel merito di questo, anche nell'azione sindacale impegnata a tale fine.

E' utile, pertanto, evidenziare gli elementi più significativi, non solo in quanto modifiche al testo normativo, ma quali primi interventi di un più ampio cambiamento di sistema che, se diverranno strutturali e complessivamente applicati, potranno contribuire a determinare quel cambio di passo necessario e urgente per arginare il drammatico fenomeno degli accadimenti, a partire da quelli mortali e gravi, oltre alle malattie professionali, che non possono più essere tollerati (ancor più considerato l'aumento dei casi degli ultimi mesi), soprattutto in un quadro di ripartenza del Paese.

Considerati gli interventi innovativi alle disposizioni prevenzionali vigenti, riteniamo che siano state recepite molte richieste che nei mesi scorsi abbiamo avanzato (alcune ripetute negli anni), presentate anche nel recente incontro con il nuovo direttore capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Se sono ancora molti i punti sui quali dover intervenire, attendendo la complessiva definizione delle politiche di prevenzione che dovrà giungere con l'adozione di una Strategia nazionale, quanto introdotto dal DL fiscale, con il Titolo III, pone sicuramente alcune basi rilevanti per un reale percorso di cambiamento.

➤ **Comitati regionali di coordinamento - art.7 del DLGS 81/08 s.m.**

Confermando l'importanza del ruolo del Comitato, fino ad oggi non così valorizzato e reso efficace in tutte le Regioni, la modifica introdotta dell'**aumentare almeno a due volte l'anno la convocazione, aprendo alla possibilità della richiesta anche all'Ispettorato del lavoro**, ufficio territoriale, imprime un impulso all'attività di questo tavolo di confronto territoriale permanente, a base tripartita, che si auspica possa incidere sul raggiungimento di concreti risultati. A tale riguardo, la richiesta costante da parte sindacale di un coordinamento strutturale tra gli organi di vigilanza (chiamati anche al supporto dell'attività di prevenzione delle realtà lavorative e della rappresentanza) non può più non avere una risposta, sia per quanto concerne il livello territoriale, che nazionale, essendo stata troppo a lungo inascoltata.

➤ **Sistema Informativo Nazionale di Prevenzione (SINP) - art.8 del DLGS 81/08 s.m.**

Sulla linea dell'imprimere impulsi alla concretizzazione degli interventi strutturali a favore della prevenzione (e pertanto, al contrasto di sistema degli accadimenti infortunistici e malattie professionali), oltre a ritenere significativo **l'inserimento, tra le istituzioni che compongono il SINP, di un dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri**, sottolineando così la funzione strategica del Sistema Informativo nazionale (non riducibile ad una mera banca dati, ma ad uno strumento di ricerca/azione basato sull'incrocio di flussi informativi rilevanti, costituito nel 2016 e non ancora pienamente attivo), **è la previsione di una ridefinizione della composizione del tavolo tecnico per lo sviluppo e il coordinamento, che va nella direzione del voler rendere urgente l'operatività.**

Non meno rilevante, tra le integrazioni all'articolo, soprattutto ai fini della programmazione e indirizzo delle attività di vigilanza – uno degli obiettivi cardine dell'utilizzo integrato delle informazioni disponibili nei diversi sistemi che alimentano i flussi nel SINP (già previsti nel testo originale del DLGS 81/08) – **è l'aggiunta di un ulteriore insieme di dati riferito alle sanzioni irrogate nell'ambito dell'attività di vigilanza.** Un complesso di informazioni necessarie per fornire un quadro ancora più completo sull'applicazione delle disposizioni normative da parte delle realtà lavorative, in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Coerente, in questo senso, anche **l'impegno posto a carico dell'INAIL, quale istituzione determinante nel SINP, a rendere disponibili, sia alle ASL che all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, i propri dati relativi alle aziende assicurate, agli infortuni denunciati (tra cui quelli sotto la soglia di indennizzabilità), e alle malattie professionali.** Unico neo, sul punto, che speriamo di poter recuperare in fase di conversione in legge, il rilascio da parte dell'INAIL dei dati inerenti la rappresentanza (RLS/RLST) nelle aziende. Un'informazione che, introdotta

nel flusso informativo generale del SINP, apporterebbe un dato rilevante anche ai fini della programmazione della vigilanza, ancor più tenuto conto delle modifiche, in questo senso, introdotte all'art.51, dal decreto qui in commento.

Corretta e, aggiungiamo, necessaria, **l'introduzione dell'INPS tra le istituzioni che costituiscono il SINP**, ponendo in essere quell'ulteriore passo che va verso l'abbattimento della separazione tra i temi che riguardano il rapporto di lavoro, la legalità e la prevenzione. Va accolto, altrettanto, con favore, **il superamento del limite, previsto fino ad oggi dalla normativa vigente, per la periodica consultazione delle parti sociali sui flussi informativi, consentendo l'accesso a tutti i contenuti**. Rimane il dubbio sulla consultazione delle associazioni datoriali in merito al quadro degli interventi di vigilanza (co. 6, lett. e) che, difatti, risultava prima della modifica, escluso dai flussi informativi sui quali vi era il coinvolgimento delle parti sociali.

➤ **Vigilanza - art.13 del DLGS 81/08 s.m.**

Cuore delle modifiche introdotte, **l'avvio della riforma del sistema di vigilanza. Abbattendo la differenziazione tra le attività soggetta al controllo delle ASL e dell'ispettorato del lavoro**, elemento caratterizzante, ad oggi, il modello duale del sistema adottato nel nostro Paese, **entrambi gli organismi vengono ad essere chiamati all'attività di promozione e coordinamento degli interventi di vigilanza, sul livello territoriale**, nell'ambito della programmazione regionale, stabilita dal Coordinamento, ex art.7 e, sul livello nazionale, dal Comitato ex art.5.

Rilevante, in questo senso, **il piano di assunzioni degli ispettori del lavoro che, gradualmente, andranno ad integrare il ridotto numero oggi operativo**, supportando a questo punto, essendo impiegati al fianco degli organi di controllo delle ASL, le carenze complessive di personale adibito all'azione di vigilanza che, seppur non l'unica risposta all'eliminazione degli accadimenti in ambito lavorativo, di certo necessaria ed ancor più efficace, quanto più diffusa, mirata e costante. **Intervento strutturale, pertanto, importante e da tempo atteso**, ma che si auspica inserito in un piano d'azione complessivo che non miri esclusivamente ad aggiungere unità operative sul campo, ma che preveda, oltre a percorsi di formazione, fasi di affiancamento e di stretta collaborazione, non solo per acquisire conoscenze e competenze adeguate e condivise, ma per permettere che si radichi un processo di osmosi tra gli organi di vigilanza, nel rispetto delle specificità e competenze (da parte delle ASL, maturate a lungo sul campo), considerata la diversa estrazione.

Corretta la precisazione della separazione tra gli importi delle somme provenienti dalle sanzioni derivanti dall'attività di vigilanza delle ASL e quella dell'ispettorato del lavoro, pur considerata e riconfermata, in entrambi i casi, la **destinazione del ricavato volta a finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro**, da parte dei rispettivi organismi.

➤ **Contrasto al lavoro irregolare e disposizioni per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori - art.14 del DLGS 81/08 s.m.**

Operando un intervento di **risrittura profonda dell'articolo**, vengono ad essere **abbassate le soglie per poter procedere alla sospensione dell'attività lavorativa, sia in caso di riscontro di lavoratori irregolari (dimezzando la percentuale dal 20% al 10%), sia in**

presenza di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (eliminando la reiterazione, che rendeva quasi impossibile l'applicazione del provvedimento). Mirando, così, ad una immediata operatività, considerata l'urgenza di porre in essere controlli che vadano a rilevare tali condizioni di illiceità, alla base, spesso, non solo degli accadimenti mortali e gravi, ma anche di inadeguate e inaccettabili condizioni di lavoro e sfruttamento, anche **la revisione dell'Allegato I** (senza demandare ad un decreto di prossima emanazione), **riferito all'elenco delle violazioni considerate rilevanti ai fini della sospensione**, evidenzia la forte volontà ed urgenza di contrastare tali fenomeni, intervenendo al cuore dell'attività delle aziende, bloccandone il lavoro. Cardine fondamentale alla base dei nuovi provvedimenti è sicuramente il passaggio testuale da un "possono adottare il provvedimento di sospensione" **ad un più diretto "adotta i provvedimenti di sospensione"**, soprattutto considerate le violazioni previste nell'Allegato I.

Si deve alla nuova disciplina anche **l'introduzione del provvedimento cautelare mediante il quale è stabilita l'impossibilità, per l'impresa destinataria, di contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione dell'attività.**

➤ **Organismi paritetici - art.51 del DLGS 81/08 s.m.**

Non si può che sottolineare con ampio favore l'integrazione che **prevede l'istituzione del repertorio degli organismi paritetici, entro un massimo di sei mesi dalla pubblicazione del decreto, al fine di definire i criteri in base ai quali gli organismi potranno essere registrati.** Dopo anni di richieste incessanti da parte delle organizzazioni sindacali, anche alla luce dell'interrotto percorso di elaborazione di un decreto precedente volto ad istituire il repertorio nazionale, finalmente si giunge alla concretizzazione di uno strumento di rilievo centrale che favorirà l'esclusione dal mercato di tanti organismi non titolati che da tempo operano in modo spregiudicato e non rispettoso delle normative, spesso ingannando anche le aziende che, ignare, vi si affidano, a partire dallo svolgimento di percorsi formativi per le figure della prevenzione aziendale, al supporto nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative volte a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Come anticipato nel commento alle modifiche dell'art.8 del DLGS 81/08 s.m., coerente e di rilievo, al fine di aumentare i flussi informativi sull'attività di prevenzione posta in essere sul territorio e nelle aziende, è **la razionalizzazione prevista dei dati che dovranno essere forniti dagli organismi paritetici, non più esclusivamente all'INAIL** (comunicazione in parte già disposta, ma sostanzialmente non diffusamente attuata), **ma anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.** Viene ad essere, così, modificato non solo il livello dell'ispettorato al quale gli organismi dovranno comunicare i dati, passando da quello territoriale (già previsto al comma 8), a quello nazionale, quale scelta comprensibile, mirata a convogliare i dati in una unica raccolta nazionale (utili, in particolare, per la programmazione della vigilanza e per la premialità sul fronte assicurativo); ma viene ad essere eliminato il complessivo flusso informativo di tali dati verso le ASL (lasciando solo la comunicazione sugli RLST), mortificando per alcuni aspetti quel potenziamento della collaborazione tra gli organi di vigilanza, introdotto dalle modifiche previste dal nuovo decreto (pur non potendo trascurare che le ASL non hanno un livello nazionale, essendo incardinate nel sistema regionale). **Tra le informazioni dovute, segnaliamo anche la comunicazione delle asseverazioni rilasciate dagli organismi paritetici** alle aziende che ne hanno fatto richiesta e **l'attività di formazione organizzata da tali organismi** (in merito alla quale, una volta istituito il repertorio, si potrà



avere maggior certezza della qualità offerta, partendo dalla regolarità nella titolarità del ruolo).

Rispondendo alle numerose richieste di chiarimento pervenute e tenuto conto del **recente cambiamento delle disposizioni avvenuto in corso di applicazione**, precisiamo che per quanto riguarda **il rilascio della certificazione verde Covid-19, a seguito della prima dose di vaccinazione**, questa viene generata automaticamente dalla piattaforma nazionale **dopo 12 giorni** dall'inoculazione, ma è **valida solo dal 15° giorno fino alla data della seconda dose**.

Effettuata quest'ultima, la certificazione verrà rilasciata entro 24 ore e sarà valida per 12 mesi. Pertanto, nel tempo di attesa che inizi la validità della certificazione verde, per poter accedere ai luoghi di lavoro, sarà necessario fare il tampone (molecolare o antigenico rapido, dal periodo di validità rispettivamente di 72/48 ore).

Restando a disposizione per ulteriori approfondimenti, vi inviamo cordiali saluti.

Il Segretario Confederale
Angelo Colombini