Servizio Lavoro, Coesione, Territorio

"LAVORO" E "SALUTE E SICUREZZA":

scheda sulle ultime novità normative

Normativa di riferimento	MISURA	CONTENUTO	DURATA	Recenti novità
L. 215/2021 "Fisco-Lavoro"[1]	**QUARANTENA**	Il periodo trascorso in quarantena dalle lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia e non computato nel periodo di comporto.	**FINO AL 31/12/2021**	In data 29/12/2021 UIL-CGIL-CISL hanno inviato lettera ai Ministri Orlando e Speranza per una proroga del periodo fino al 31/3/2022
L 27/2020 "Cura Italia" e DL 221/2021 "Proroga stato di emergenza"[2]	**LAVORATORI FRAGILI**	Il periodo di assenza dal servizio per le lavoratrici e lavoratori fragili, è equiparato a ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del calcolo del periodo di comporto.	**FINO AL 31/12/2021**	In data 29/12/2021 UIL-CGIL-CISL hanno inviato lettera ai Ministri Orlando e Speranza per una proroga del periodo fino al 31/3/2022
		Le lavoratrici ed i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile.	**FINO AL 28/2/2022** (data prorogata dal DL 221/2021)	

[1] In vigore dal 20 dicembre 2021
[2] In vigore dal 25 dicembre 2021

L.77/2020 *"Rilancio"* *e* *DL 221/2021* *"Proroga stato di emergenza"*	**SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE**	Per le lavoratrici e lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, i datori di lavoro possono richiedere la sorveglianza sanitaria eccezionale.	**FINO AL 31/3/2022** (data prorogata dal DL 221/2021)	
L. 215/2021 *"Fisco-Lavoro"* *e* *DL 221/2021* *"Proroga stato di emergenza"*	**CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO**	Rinnovato il congedo parentale straordinario con indennità del 50% della retribuzione per dipendenti del settore privato in caso di: - figlio "convivente" **minore di 14 anni** affetto da Covid, quarantena da contatto o sospensione dell'attività didattica/educativa in presenza; -figlio disabile "anche non convivente" (indipendentemente dall'età) affetto da Covid, quarantena da contatto o sospensione dell'attività didattica/educativa in presenza o chiusura del centro diurno a carattere assistenziale. Astensione dal lavoro, senza corresponsione di indennità ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro, per i dipendenti del settore privato: con figli di età compresa tra i **14 e 16 anni** affetti da Covid, quarantena da contatto o sospensione dell'attività didattica/educativa in presenza. Congedo per i lavoratori iscritti a gestione Separata Inps: hanno diritto al congedo per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo	**FINO AL 31/3/2022** (data prorogata dal 31/12/2021 al 31/3/2022 dal DL 221/2021)	

		utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. Tale congedo è fruibile nei seguenti casi: -figlio "convivente" **minore di 14 anni** affetto da Covid, quarantena da contatto o sospensione dell'attività didattica/educativa in presenza; -figlio disabile "anche non convivente"(indipendentemente dall'età) affetto da Covid, quarantena da contatto o sospensione dell'attività didattica/educativa in presenza o chiusura del centro diurno a carattere assistenziale. I lavoratori autonomi iscritti all'Inps hanno diritto, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.		
L. 215/2021 *"Fisco-Lavoro"*	**LAVORO IRREGOLARE E VIOLAZIONI IN SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**	L'Ispettorato Nazionale del Lavoro adotta il provvedimento di sospensione dell'attività aziendale, quando durante un accesso ispettivo, riscontri la presenza di almeno il 10% di lavoratori in nero, oppure inquadrati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, oppure in caso di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza. Il potere di sospensione dell'attività d'impresa spetta anche agli ispettori delle ASL, limitatamente alle violazioni in materia di salute e sicurezza. Il provvedimento di sospensione è comunicato all'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) e durante tutto il periodo della sospensione, all'impresa è vietato contrattare	**strutturale**	

		con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti. Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a 6 mesi in caso di inottemperanza alla sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza, e con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da € 2.500 a 6.400 euro in caso di sospensione per lavoro irregolare.		
L. 215/2021 *"Fisco-Lavoro"*	**LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI**	Introdotta la "comunicazione obbligatoria preventiva" anche per il committente che si avvale di lavoratori autonomi occasionali. Il nuovo adempimento è analogo a quello già previsto per il contratto di lavoro intermittente: il committente deve comunicare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro territorialmente competente, l'avvio della prestazione di tali lavoratori. Tale novità ha la finalità di contrastare forme elusive all'utilizzo di tale tipologia contrattuale. In caso di omessa o ritardata comunicazione, si applica la sanzione amministrativa di € 500 fino a € 2.500 per ogni lavoratore autonomo oggetto di violazione.		
Decreto-legge 146/2021 e sue integrazioni approvate con la conversione nella L. 215/2021 *"Fisco-Lavoro"*	**MODIFICHE AL D.Lgs. 81/08 "Testo Unico Sicurezza"**	Con modifiche agli artt. 7 e 8 del D. Lgs. 81/08 si attua la riforma del funzionamento dei Comitati Regionali di Coordinamento e del SINP. I Co.Re.Co. dovranno riunirsi almeno due volte l'anno e la convocazione degli stessi potrà avvenire anche su richiesta dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato del Lavoro.	**strutturale**	

		Le novità riguardanti il SINP sono: -si fa, ora, preciso riferimento ad una attività di programmazione e valutazione delle attività di vigilanza per un coordinamento statistico nazionale, regionale e locale; -il SINP sarà alimentato anche dai dati sulle sanzioni irrogate in fase di vigilanza; -la composizione del SINP viene integrata inserendo INPS, Ministero della transizione digitale e INL; -viene ribadito il ruolo dell'INAIL per la gestione tecnica ed informatica del SINP e, sempre l'Istituto, assumerà anche il ruolo di titolare trattamento dati; -viene introdotto l'obbligo, per l'INAIL di rendere disponibili i dati all'INL; -integrazione della composizione del Tavolo tecnico per lo sviluppo e il coordinamento del sistema informativo nazionale, da attuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali; -la partecipazione delle parti sociali al Sistema informativo avverrà attraverso la consultazione sui flussi informativi previsti al comma 6 del medesimo articolo. L'art. 13 è sensibilmente modificato e viene inserito l'INL fra gli enti preposti alla vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, introducendo il coordinamento dell'attività di vigilanza tra ASL e INL a livello provinciale. L'INL avrà l'obbligo di presentare annualmente una relazione analitica sull'attività svolta sia in materia di prevenzione che di contrasto al lavoro irregolare.		

		La modifica degli artt. 14 e 15 apporta sostanziali riforme al Sistema di vigilanza con nuovi compiti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. INL e i servizi ispettivi delle AASSLL, durante gli accertamenti adottano provvedimenti di sospensione in caso di gravi violazioni, con riferimento all'Allegato I, "al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori". Il provvedimento di sospensione può riguardare anche solo parte dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni. Se non in caso di grave e imminente pericolo, la sospensione decorre o dalla cessazione dell'attività lavorativa che non può essere immediatamente interrotta o dalle dodici del giorno successivo. La revoca del provvedimento di sospensione causata da violazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori avviene con l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro, la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni, in caso di violazioni riferite dall'Allegato I, del pagamento della somma aggiuntiva prevista dall'Allegato stesso, mediante istanza di parte la revoca può essere concessa tramite pagamento del venti per cento della somma aggiuntiva dovuta. Il Datore di Lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza è punito con l'arresto fino a sei mesi.		

		Con le modifiche apportate, quindi, è prevista la sospensione dell'attività, anche senza la necessità di una reiterazione degli illeciti. Il già citato Allegato I al D. Lgs. 81/08 viene modificato con la previsione di "fattispecie di violazione" che portano sia alla sospensione dell'attività imprenditoriale che ad importi di sanzione aggiuntiva oltre a quella già prevista per la violazione in esame. Con modifiche agli artt. 18 e 19 del D. Lgs. 81/08 è introdotta la nomina obbligatoria del preposto per l'effettuazione delle attività di vigilanza, da parte del Datore di Lavoro e/o del Dirigente e, vengono riviste e specificate le sue attribuzioni e competenze. Il preposto dovrà ora sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori degli obblighi di legge, dovrà intervenire per modificarne il comportamento non conforme ed informare i superiori diretti in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di reiterata inosservanza, interrompendo anche l'attività del lavoratore inadempiente. Il preposto avrà facoltà di interrompere l'attività anche in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dovrà segnalarne la non conformità al Datore di Lavoro e al Dirigente. All'art. 26 del D. lgs. 81/08 viene introdotto il comma 8-bis per il quale, i Datori di Lavoro appaltatori e subappaltatori hanno l'obbligo di indicare espressamente al committente il personale che svolge funzione di preposto.		

		Entro il 30 giugno 2022 è prevista la revisione degli Accordi Stato-Regioni sulla formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. Conseguente modifica dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 con la ridefinizione anche dell'obbligo addestrativo chiarendo anche il concetto proprio di "addestramento", formazione in presenza dei preposti a cadenza almeno biennale, obbligo formativo del Datore di Lavoro, prevista dal nuovo comma 7, con specifica formazione e aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Con la modifica all'art. 51 si attua il riordino degli Organismi Paritetici con un preciso riferimento all'istituzione di un repertorio degli stessi, a cura del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, entro 180 gg. dalla pubblicazione della Legge in Gazzetta Ufficiale, previa definizione dei criteri identificativi per i quali saranno sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza. Viene inoltre introdotto l'obbligo che impone agli organismi paritetici di comunicare all'INL i dati delle imprese aderenti, dei Rlst e delle asseverazioni, ai fini dell'attività di vigilanza e di premialità dell'Inail. Cambia l'apparato sanzionatorio per Datore di Lavoro e Dirigente con modifica dell'art. 55 del D.Lgs. 81/08 che aggiorna la lettera c) riportando l'elenco delle sanzioni prevedendo l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda		

		da 1.474,21 a 6.388,23 euro anche per la violazione dell'art. 37, comma 1, lettera 7-ter relativo all'obbligo formativo a cadenza biennale del preposto); calano le sanzioni a 1.500-6.000 euro per violazioni in riferimento all'art. 18 comma 1, lettere a), d), z) e art. 26 commi 2 e 3, a cui si aggiunge però il comma 8 bis.		