



# Disposizioni in materia di vigilanza e sicurezza sul lavoro, nonché di prevenzione e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - Seconda edizione

## A.C. 1266

Dossier n° 159 - Schede di lettura  
1 luglio 2022

### Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	1266
Titolo:	Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e altre disposizioni concernenti la vigilanza e la sicurezza sul lavoro nonché prevenzione e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
Iniziativa:	Parlamentare
Numero di articoli:	5
Date:	
presentazione:	1 luglio 2022
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Pareri previsti:	I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive, XII Affari sociali, XIV Politiche UE e della Commissione parlamentare per le questioni regionali

### Iter

Il 15 maggio 2019 è stato avviato l'esame in sede referente della proposta di legge C. 1266 presso la Commissione Lavoro.

Tra giugno 2019 e gennaio 2020 si è svolto un [ciclo di audizioni](#), con la partecipazione di rappresentanti di istituzioni, sindacati, associazioni di categoria ed esperti della materia quali avvocati, docenti e professori universitari.

L'esame è poi proseguito nella seduta del **21 luglio 2021**, nel corso della quale è stata inoltre approvata la proposta di nomina di un **Comitato ristretto** per il seguito dell'istruttoria legislativa sulla proposta di legge in esame.

### Contenuto

La **proposta di legge C. 1266** (Speranza ed altri) interviene in materia di **vigilanza e sicurezza sul lavoro**, nonché di **prevenzione e assicurazione contro gli infortuni** sul lavoro e le malattie professionali. In particolare, vengono introdotte disposizioni volte a **distinguere le funzioni** di controllo (proprie dell'Ispettorato nazionale del lavoro), da quelle di consulenza e prevenzione (proprie dell'INAIL), nonché a **modificare il meccanismo di oscillazione del tasso per prevenzione** degli infortuni nei luoghi di lavoro. Viene, inoltre, demandata ad apposito decreto interministeriale la predisposizione di un **piano per l'assunzione di ispettori del lavoro**.

Preliminarmente, si ricorda che la normativa in materia di sicurezza sul lavoro è stata sostanzialmente modificata dal decreto legge n. 146 del 2021, in particolare attraverso l'estensione dei poteri di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro, la definizione più puntuale delle attività formative e di addestramento in materia di sicurezza sul lavoro, il potenziamento della banca dati del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), l'individuazione più stringente delle responsabilità del preposto e l'incremento di talune sanzioni per il contrasto al lavoro sommerso.

Delle modifiche più rilevanti si darà conto nel presente dossier sia con riferimento ai singoli aspetti trattati dagli articoli della proposta di legge in oggetto, sia complessivamente nel paragrafo "Normativa vigente".

Si fa inoltre presente che talune delle disposizioni del provvedimento in oggetto si riferiscono ad annualità pregresse che andrebbero, dunque, aggiornate con riferimento all'annualità in corso e alle successive, anche con riferimento ai relativi oneri.

Il provvedimento in esame si compone di **5 articoli**.

L'**articolo 1** - aggiungendo il comma 8-*bis* all'articolo 8 del D.Lgs. 81/2008 – interviene nell'ambito del SINP (**Sistema informativo nazionale per la prevenzione**), disponendo che il Ministro del lavoro e delle

politiche sociali invii una **relazione semestrale** alle Camere sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dal SINP. Come riportato nella Relazione illustrativa, tale previsione si rende necessaria in ragione della carenza di documenti o notizie in merito alla predetta attività (**comma 1, lett. c)**).

Il **Sistema informativo nazionale per la prevenzione** nei luoghi di lavoro è stato istituito dall'art. 8 del D.Lgs. 81/2008, con lo scopo di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per programmare e valutare le attività di vigilanza - come disposto dal richiamato **D.L. 146/2021**, che ha eliminato l'originaria funzione di indirizzo - attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.

Il richiamato D.L. 146/2021 ha rafforzato la suddetta banca dati prevedendo che ne facciano parte - oltre ai Ministeri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'interno, alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano, all'INAIL - anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), il Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per la trasformazione digitale e l'INPS.

Il medesimo D.L. 146 ha altresì previsto:

- che gli organi di vigilanza alimentino un'apposita sezione del SINP dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- che l'INAIL renda disponibili ai Dipartimenti di prevenzione delle ASL e all'INL i dati relativi alle aziende assicurate, agli infortuni denunciati, ivi compresi quelli sotto la soglia di indennizzabilità, e alle malattie professionali denunciate.

La proposta di legge in esame, inoltre, prevede che anche le associazioni (in aggiunta agli organismi paritetici e agli istituti di settore a carattere scientifico) concorrano allo sviluppo del SINP (**comma 1, lett. a)**).

*Si valuti l'opportunità di espungere dal testo la lettera b) dell'articolo 1, comma 1, della presente proposta di legge, in quanto la modifica ivi contenuta e relativa al comma 5 dell'articolo 8 del D.Lgs. 81/2008 risulta assorbita dalle modifiche apportate al medesimo comma 5 dall'articolo 13, comma 1, lett. b), n. 6, del richiamato D.L. 146/2021.*

Gli **articoli 2 e 3** introducono disposizioni dirette a **distinguere le funzioni** di controllo, attribuite all'Ispettorato nazionale del lavoro, da quelle di consulenza e prevenzione, attribuite all'INAIL.

L'**articolo 2**, modificando il D.Lgs. 149/2015, interviene nell'ambito dei compiti dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL). In particolare:

- specifica che tra le attività ispettive attribuite all'Ispettorato (già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL) rientrano anche quelle relative alla vigilanza sull'applicazione delle misure e delle prescrizioni per la salute e la sicurezza sul lavoro e che le attività di prevenzione e di consulenza rientrano nella competenza dell'INAIL (**comma 1, lett. a)**);
- inserisce tra le funzioni dell'Ispettorato gli accertamenti sulla regolarità, sui requisiti e sulle modalità dei rapporti di lavoro e sulla dinamica degli infortuni (e non, come attualmente previsto, sul riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni su lavoro (**comma 1, lett. b), n. 1)**);

Sul punto, si segnala che i poteri ispettivi dell'Ispettorato sono stati potenziati attraverso le modifiche introdotte dal più volte richiamato D.L. 146/2021, che, in particolare:

- ha attribuito all'Ispettorato il compito di vigilare sull'applicazione della intera legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, precedentemente svolto solo dall'ASL competente per territorio, prevedendo così che tale attività sia svolta in modo paritario dall'ASL competente per territorio e dalle sedi territoriali dell'Ispettorato;
- ha previsto che entro il 30 giugno di ogni anno l'Ispettorato presenti al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, per la trasmissione al Parlamento, una relazione analitica sull'attività svolta in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare e che dia conto dei risultati conseguiti nei diversi settori produttivi e delle prospettive di sviluppo, programmazione ed efficacia dell'attività di vigilanza nei luoghi di lavoro.

In conseguenza dell'ampliamento delle competenze, il medesimo D.L. 146/2021 ha autorizzato l'Ispettorato ad assumere, per il biennio 2021-2022, un contingente di personale ispettivo pari a 1.024 unità.

- dispone che, nell'ambito delle azioni volte al contrasto del lavoro sommerso, l'Ispettorato svolga attività di vigilanza e controllo (non di prevenzione e promozione della legalità come attualmente previsto), eliminando, contestualmente, il riferimento all'articolo 8 del D.Lgs. 124/2004 che disciplina l'attività di prevenzione e promozione presso i datori di lavoro, finalizzata al rispetto della normativa in materia lavoristica e previdenziale (**comma 1, lett. b), n. 2)**.

In materia di contrasto al lavoro sommerso, si segnala che il più volte richiamato D.L. 146/2021 ha sostanzialmente modificato la disciplina relativa alla sospensione dell'attività imprenditoriale in presenza di lavoro irregolare.

In particolare, ha previsto che l'Ispettorato adotti un provvedimento di sospensione quando riscontra che almeno il 10 per cento dei lavoratori (in luogo del 20 per cento precedentemente previsto) risulti irregolare, ossia impiegato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa e dell'obbligo di comunicazione introdotto dal medesimo D.L. 146/2021, nonché quando riscontra gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato 1 del D.Lgs. 81/2008, anch'esso modificato dal medesimo D.L. 146/2021. Su tale ultimo punto, non si richiede più che le violazioni siano anche reiterate.

Il D.L. 146/2021 ha inoltre specificato:

- che tale provvedimento di sospensione è adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o, alternativamente, dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni;
- che l'Ispettorato può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro;
- che è fatto divieto all'impresa di contrattare con la PA e con le stazioni appaltanti per il periodo della sospensione;
- che il potere di sospensione spetta anche ai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro e non più solo con riferimento all'accertamento della reiterazione delle violazioni.

Conseguentemente, l'**articolo 3**, modificando il richiamato articolo 8 del D.Lgs. 124/2004, **attribuisce all'INAIL** (e non al personale ispettivo degli uffici territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro) il compito di organizzare **le attività di prevenzione e promozione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro**, svolte presso i datori di lavoro e volte a garantire il rispetto della normativa, in particolare in materia di lavoro e previdenza.

Inoltre, vengono posti in capo all'INAIL anche l'**obbligo di fornire indicazioni operative** sulla corretta attuazione della normativa lavoristica e previdenziale, nel caso in cui rilevi inosservanze o applicazioni non corrette, con particolare riferimento agli istituti di maggiore ricorrenza, da cui non consegue l'adozione di sanzioni penali o amministrative, nonché l'**attività di informazione e di aggiornamento** proposta nei confronti di enti, datori di lavoro e associazioni, da svolgersi, a cura e spese di questi ultimi soggetti, attraverso apposite convenzioni

Il richiamato art. 8 del D.Lgs. 124/2004 ha introdotto una nuova tipologia di attività, definita di promozione e prevenzione, svolta dal personale ispettivo delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro ai fini dell'osservanza delle disposizioni in materia lavoristica e previdenziale, anche in concorso con i CLES e le Commissioni regionali e provinciali per l'emersione del lavoro non regolare. Durante lo svolgimento di tali attività il personale ispettivo non riveste la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria.

L'**articolo 4** interviene sul meccanismo di **oscillazione della tariffa dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**, introducendo, **per il triennio 2019-2021**, una ulteriore riduzione del tasso medio del premio applicabile all'impresa, a determinate condizioni, in relazione al numero di lavoratori presenti nella stessa e aggiuntiva rispetto alle agevolazioni attualmente previste in materia (vedi *infra*). *Come anticipato, tale previsione si riferisce ad annualità pregresse che andrebbero, dunque, aggiornate.*

Sul punto, la Relazione illustrativa evidenzia come l'attuale modello assicurativo si basi sul principio secondo il quale il lavoro genera rischi e danni, nonché su un sistema di incentivazione della prevenzione attraverso un meccanismo di *bonus/malus* (oscillazione del tasso aziendale per andamento infortunistico) "che ha dimostrato nel tempo la sua sostanziale inadeguatezza", e che, sempre secondo la Relazione, ha portato qualche datore di lavoro ad omettere la denuncia di infortuni o malattie professionali non particolarmente gravi. "In tale scenario, un meccanismo come quello attualmente in vigore, fondato sull'oscillazione del tasso (in virtù della quale il premio è proporzionato all'entità del danno), finisce per rendere più costoso il sistema nel suo complesso. Viceversa, prevedendo almeno temporaneamente un sistema che dia sostegno, per mezzo di una riduzione dei tassi, alle imprese che investono in prevenzione e sicurezza si otterrebbe l'effetto di una riduzione del costo complessivo del sistema, poiché i lavoratori sarebbero esposti a rischi minori e i datori di lavoro avrebbero meno problemi a causa della denuncia dell'infortunio, e nel contempo potrebbe generarsi un apporto virtuoso alla crescita per il mondo del lavoro"

In particolare, secondo il **comma 1**, il beneficio spetta alle imprese attive da più di due anni, **con meno di 50 dipendenti**, inquadrati nelle gestioni industria e artigianato, nonché alle imprese operanti nelle zone svantaggiate del **Mezzogiorno**, attraverso una **riduzione aggiuntiva del tasso medio della tariffa dei premi assicurativi dovuti all'INAIL in misura fissa non inferiore al 15 per cento**. L'individuazione dei requisiti e della misura della riduzione è demandata ad apposito decreto interministeriale (*per l'emanazione del quale il comma 5 non fissa un termine*). Per il godimento della suddetta riduzione (**comma 2**):

- non devono risultare violazioni da parte dell'impresa della normativa in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro, né degli adempimenti contributivi e assicurativi;
- nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda di riduzione e per il primo anno di applicazione della misura, l'impresa deve aver realizzato interventi per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, aggiuntivi rispetto alle prescrizioni delle norme vigenti (in attuazione degli indirizzi operativi e tecnici che l'INAIL adotta e pubblica entro il 30 novembre di ogni anno per il periodo di vigenza).

L'INAIL valuta la conformità delle domande presentate e, **in caso di accoglimento**, è previsto, per un periodo massimo di 36 mesi, un **esonero contributivo totale** (pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del lavoratore) **in favore delle imprese che assumono**, negli anni 2019 e 2020, lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (di cui al D.Lgs. 23/2015) o stabile (ai sensi dell'art. 18 della L. 300/1970), mediante patto individuale o accordo collettivo. *Come anticipato, tale previsione si riferisce ad annualità pregresse che andrebbero, dunque, aggiornate.*

La disposizione sembra quindi riconoscere il suddetto sgravio contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato anche se effettuate con contratto non a tutele crescenti, qualora le parti (mediante accordo individuale o collettivo) optino per l'applicazione dell'articolo 18 della L. 300/1970 ante le modifiche introdotte dal D.Lgs. 23/2015 (cfr. punto 2 [Circ. INPS 40/2018](#)). Sul punto, si ricorda, infatti, che il richiamato D.Lgs. 23/2015, attraverso l'introduzione del nuovo **contratto a tutele crescenti**, ha contestualmente introdotto una nuova disciplina delle conseguenze dei licenziamenti illegittimi, individuali e collettivi, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato **successivamente alla sua entrata in vigore**, eliminando ogni possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamenti economici e circoscrivendola nel caso di licenziamenti disciplinari. In quest'ultimo caso la reintegrazione del lavoratore sarà possibile solo nel caso di insussistenza del fatto materiale, direttamente dimostrata in giudizio.

La fissazione delle modalità di fruizione dell'esonero è demandata dal comma 6 ad apposito decreto interministeriale da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame.

L'INAIL inoltre provvede (**commi 7 e 8**):

- al monitoraggio trimestrale degli oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione aggiuntiva;
- con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, alla predisposizione degli indirizzi operativi per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro e al monitoraggio dell'attuazione delle disposizioni di cui al provvedimento in esame

**Agli oneri** derivanti dall'applicazione dell'articolo 4 **si provvede (commi 9 e 10)**:

- per quanto riguarda la riduzione aggiuntiva dei premi INAIL, mediante quota parte delle risorse programmate dall'INAIL per il biennio 2019-2020 per il finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 11, c. 5, del D.Lgs. 81/2008), nonché mediante l'aumento dell'importo della tariffa dei premi assicurativi dovuti all'INAIL a carico dei datori di lavoro che non osservano le norme di prevenzione, fermo restando l'equilibrio di bilancio dello stesso Istituto;
- per quanto riguarda l'esonero contributivo di cui al comma 4, mediante quota parte delle maggiori entrate di cui al medesimo comma 4.

*Al riguardo appare opportuno: a) che siano quantificati gli oneri derivanti dall'applicazione del comma 1; b) che siano quantificati gli oneri derivanti dall'applicazione del comma 4; c) che siano specificate le maggiori entrate di cui al comma 4.*

*Inoltre, come anticipato, la copertura degli oneri di cui al presente articolo 4 si riferisce ad annualità pregresse che andrebbero, dunque, aggiornate.*

L'**articolo 5** demanda ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la predisposizione di un **piano pluriennale di assunzioni di ispettori del lavoro**, da attuare a decorrere dal 2019.

*Si segnala che la disposizione non fissa un termine per l'emanazione del decreto e che, come più volte evidenziato, la decorrenza ivi indicata si riferisce ad annualità pregressa che andrebbe aggiornata.*

Per quanto concerne il personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, si ricorda che provvedimenti successivi hanno autorizzato l'Ispettorato ad effettuare assunzioni in aggiunta alle facoltà assunzionali già previste. In particolare, si è autorizzata:

- a decorrere dal 2021, l'assunzione fino a 150 unità di personale, al fine di rafforzare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e l'attività di contrasto al fenomeno degli infortuni sul lavoro (art. 5-ter D.L. 101/2019);
- per il 2021, l'assunzione di 184 unità di personale al fine di dare attuazione al PNRR (art. 8-bis D.L. 80/2021)
- per il biennio 2021-2022, l'assunzione di un contingente di personale ispettivo pari a 1.024 unità, in conseguenza dell'ampliamento delle competenze dell'INL (art. 13 D.L. 146/2021)

## Quadro normativo vigente

### Le recenti modifiche alla disciplina della sicurezza sul lavoro

Come detto in premessa, la normativa di riferimento in materia di sicurezza sul lavoro, recata dal D.Lgs. 81/2008, è stata modificata in modo sostanziale dal D.L. 146/2021, in particolare attraverso l'estensione dei poteri di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro, l'implementazione delle attività formative e di addestramento in materia di sicurezza sul lavoro, il potenziamento della banca dati del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), l'individuazione più stringente delle responsabilità del preposto e l'incremento di talune sanzioni per il contrasto al lavoro sommerso.

Di seguito, le principali modifiche intervenute.

#### Formazione e addestramento

- In materia di formazione e addestramento, il D.L. 146/2021 ha previsto:
- che entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente Stato-Regioni adotti un Accordo nel quale si unifichino gli 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, nonché delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria;
- l'equiparazione del datore di lavoro ai dirigenti e ai preposti per l'obbligo di ricevere una formazione adeguata e specifica e un aggiornamento periodico;
  - che l'addestramento deve essere tracciato in appositi registri e consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e nell'esercitazione applicata;
  - che le attività formative devono essere svolte interamente in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

### **Individuazione del preposto**

Il ruolo del preposto viene meglio delineato, in primo luogo, attraverso l'introduzione dell'obbligo per datore di lavoro e dirigenti di individuarlo al fine dell'effettuazione delle attività di vigilanza, nonché la previsione che il preposto non possa subire alcun pregiudizio per lo svolgimento della propria attività.

Viene altresì riconosciuta ai contratti collettivi di lavoro la possibilità di stabilire la misura dell'emolumento spettante al preposto.

Inoltre, viene specificato che il preposto ha il dovere 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 e, 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, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza.

### **Ispettorato nazionale del lavoro**

Si ricorda in questa sede che l'INL è stato istituito dal D.Lgs. 149/2015 allo scopo di integrare l'integrazione in un'unica Agenzia delle funzioni ispettive del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.

In particolare, l'Ispettorato esercita e coordina sul territorio nazionale le funzioni di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e legislazione sociale. Tali funzioni comprendono la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, Come già detto, il D.L. 146/2021 ha previsto che tale attività sia svolta in modo paritario dall'ASL competente per territorio e dalle sedi territoriali dell'Ispettorato

Del potenziamento delle funzioni ispettive dell'INL operato dal D.L. 146/2021 si è già ampiamente detto con riferimento agli articoli 2 e 5 della proposta di legge in esame (vedi supra).

Si ricorda, inoltre, che anche l'art. 12-bis del D.L. 76/2020 è intervenuto in materia di Ispettorato, modificando alcune norme relative a procedure di sua competenza. In particolare, tale disposizione ha esteso il principio del silenzio-assenso a tutti i provvedimenti autorizzativi di competenza dell'Ispettorato, ponendo un termine di 15 giorni dalla relativa istanza.

Per completezza, si segnala, infine, che nel corso dell'esame in sede referente del D.L. 50/2022 è stato introdotto l'articolo 32-bis che riconosce un'indennità **una tantum per il 2022 ai dipendenti dell'Ispettorato** secondo le misure e i criteri da stabilirsi con decreto del direttore generale.

### **Lavoro irregolare**

Come detto (cfr. supra, art. 2) il D.L. 146/2021 ha introdotto nuovi e più stringenti presupposti per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività dell'impresa a contrasto del lavoro irregolare e a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

In questa sede, merita segnalare che tra gli obiettivi del PNRR vi è anche l'adozione di un Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (Missione 5, componente 1, Riforma 1.2).

Per quanto riguarda l'attuazione di tale riforma, si ricorda l'adozione del Decreto ministeriale 24 febbraio 2022, n. 32, che istituisce il Tavolo tecnico per l'elaborazione del piano nazionale di contrasto al lavoro sommerso, nonché l'istituzione del Portale nazionale del sommerso (PNS), gestito dall'Ispettorato nazionale del lavoro, in cui confluiscono i provvedimenti consequenziali all'attività di vigilanza in materia di lavoro sommerso e di lavoro e legislazione sociale. Il portale sostituisce le attuali forme di condivisione dei suddetti dati tra INL, INPS ed INAIL (art. 19 del D.L. 36/2022).

### **Organismi paritetici**

Il più volte citato D.L. 146/2021 ha previsto altresì l'istituzione, a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del repertorio degli organismi paritetici.

Si dispone inoltre che tali organismi paritetici comunicano annualmente, all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'INAIL i dati relativi:

- alle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e a quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi organismi;

- ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;
- al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis.

Tali dati sono utilizzati ai fini della individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'INAIL. Per la definizione dei suddetti criteri si tiene conto del fatto che le imprese facenti parte degli organismi paritetici aderiscono ad un sistema paritetico volontario che ha come obiettivo primario la prevenzione sul luogo di lavoro.

## Oscillazione del tasso per prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro

L'oscillazione del tasso per prevenzione è la riduzione del tasso di premio per gli infortuni sul lavoro che l'INAIL riconosce alle aziende che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia, contenuta nel D.Lgs. 81/2008.

Le aziende che possono usufruire della suddetta riduzione devono:

- possedere i requisiti per il rilascio della regolarità contributiva ed assicurativa;
- essere in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene e sicurezza del lavoro e devono;
- aver effettuato interventi di miglioramento nel campo della prevenzione degli infortuni nell'anno precedente a quello in cui si chiede la riduzione.

Sul punto, l'art. 1, c. 1121, della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) ha operato, a quasi 20 anni dall'ultimo aggiornamento, una riforma delle tariffe per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in vigore per il periodo 2019-2021, a cui si è data attuazione con tre decreti interministeriali del 27 febbraio 2019 (relativi alle gestioni Industria, Artigianato, Terziario e altre attività, alla gestione Navigazione e ai premi speciali dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori e dei familiari coadiuvanti).

Le modalità di oscillazione del tasso medio riguardano sia la riduzione per prevenzione sia quella per andamento infortunistico.

Per quanto riguarda **la riduzione del premio per prevenzione i suddetti decreti:**

- confermano, **per le aziende in attività da almeno 2 anni**, le percentuali di riduzione utilizzate fino ad ora in relazione al numero dei lavoratori - anno del periodo e determinata come segue:

Lavoratori - anno	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 10,01 a 50	18%
Da 50,01 a 200	10%
Oltre 200	5%

- introducono, **per il primo biennio di attività delle aziende**, una riduzione nella misura fissa dell'8%.

Per quanto riguarda la riduzione del premio per andamento infortunistico – ossia il tasso medio di tariffa che, ogni anno, è suscettibile di una riduzione o di un aumento in relazione all'andamento degli infortuni e delle malattie professionali – i suddetti decreti dispongono che questa sia determinata anche in base alla gravità degli eventi lesivi e non più soltanto agli oneri sostenuti dall'Istituto per indennizzarli.

Tale revisione delle tariffe dei premi e contributi dovuti all'INAIL è stata estesa a regime dal 2022 (artt. 3-sexies del D.L. 34/2019 e 1, co. 9, della L. 160/2019), A tal fine sono state assegnate risorse aggiuntive e sono state soppresse alcune modifiche alla disciplina sulla tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, introdotte dal 2019 dalla citata L. 145/2018 e che concernono il rapporto tra gli indennizzi corrisposti dall'INAIL e il risarcimento ulteriore del danno (nei casi in cui, in base alla normativa, sussista la responsabilità civile del datore di lavoro per il risarcimento di tale quota ulteriore), nonché le azioni di regresso o di surrogazione, da parte dell'INAIL, verso il datore di lavoro o verso l'impresa di assicurazione - nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria per i veicoli a motore e i natanti.

## Dati sugli infortuni sul lavoro

Come risulta dai [dati](#) resi noti dall'Inail e relativi al periodo **gennaio-maggio 2022**, le **denunce di infortunio sul lavoro** sono pari a 323.806, in **aumento del 47,7 per cento** rispetto allo stesso periodo del 2021.

I dati rilevati per i primi cinque mesi del 2022 evidenziano a livello nazionale un incremento anche rispetto al medesimo periodo degli anni 2019 e 2020, pari rispettivamente a +20,2% e a +56,1%.

Le denunce di infortunio sul lavoro **con esito mortale** sono pari a 364, in diminuzione rispetto al medesimo periodo del 2021 (**-70**). Tale diminuzione complessiva deriva da un incremento degli infortuni in itinere, passati, in numeri assoluti, da 72 a 96, e da una diminuzione di quelli avvenuti in occasione di lavoro, passati da 362 a 268.

I dati rilevati per i primi cinque mesi del 2022 evidenziano a livello nazionale una diminuzione anche rispetto al medesimo periodo degli anni 2019 e 2020, pari rispettivamente a -27 e a -68.

Le **patologie di origine professionale** denunciate sono pari a 25.593, risultano in aumento rispetto ai primi cinque mesi del 2021 (+7%).

I dati rilevati per i primi cinque mesi del 2022 evidenziano a livello nazionale un incremento del 53,4% rispetto al medesimo periodo del 2020 e una diminuzione del 6,5% rispetto al medesimo periodo del 2019.

Da un **punto di vista di genere**, si evidenzia che le **denunce di infortunio** presentate da lavoratrici sono state 143.274, in aumento di 59.510 unità (+71%) rispetto allo stesso periodo del 2021, mentre le denunce di infortunio presentate da lavoratori sono state 180.532, in aumento di 45.034 unità (+33,2%) rispetto al medesimo periodo del 2021.

Quanto alle denunce di **malattia professionale**, sono state presentate 6.609 denunce da parte di lavoratrici, in aumento di 73 unità (+2,7%) rispetto all'anno precedente, mentre sono state presentate 18.984 denunce da parte di lavoratori, in aumento di 1.496 unità (+8,6%) rispetto al medesimo periodo del 2021.

Riguardo agli infortuni sul lavoro con **esito mortale**, i casi mortali denunciati in relazione a lavoratrici sono stati 47, in aumento di 3 unità (+6,8%) rispetto allo stesso periodo del 2021, mentre quelli in relazione a uomini sono stati 317, in diminuzione di 73 unità (-18,7%) rispetto allo stesso periodo del 2021.