



ITALIA  
EXPO MILANO 2015



CONFINDUSTRIA

Camera dei Deputati

Audizione informale

Esame degli schemi di decreto  
legislativo n. 176, 177, 178, 179  
attuativi delle deleghe alla legge  
n. 184 del 2014

3 Luglio 2015

Audizione Parlamentare



ITALIA  
EXPO MILANO 2015



CONFINDUSTRIA

# Audizione Parlamentare

XI Commissione Lavoro

Audizione informale

*A cura di*

*Massimo Marchetti  
Dirigente Area Lavoro e Welfare*

*Fabio Pontrandolfi  
Dirigente Area Lavoro e Welfare*

## Decreto in materia di ammortizzatori sociali – AG 179

- Esprimiamo un giudizio positivo sul decreto in tema di ammortizzatori sociali in quanto prevede, così come auspicato da Confindustria, una razionalizzazione degli strumenti per la gestione delle crisi e una riduzione complessiva degli oneri contributivi a carico delle aziende.
- Per quanto riguarda gli strumenti, vengono ridotte le durate e le causali che consentono l'accesso alla cassa integrazione guadagni straordinaria (viene eliminata la causale della crisi per cessazione) mentre, per quanto concerne gli oneri, viene introdotto un meccanismo (tipo bonus/malus) sul contributo addizionale che le imprese sono tenute a corrispondere in caso di effettivo utilizzo.
- In questo modo la generalità delle imprese avrà una riduzione degli oneri, mentre le imprese che saranno costrette a ricorrere alla cassa integrazione subiranno un graduale aumento degli oneri, in ragione della reiterazione del ricorso allo strumento. Il decreto, ispirandosi al modello tedesco, punta dunque a scoraggiare il ricorso prolungato agli ammortizzatori sociali.
- Dal decreto scaturisce la necessità di un complessivo ripensamento delle logiche con cui, sino ad oggi, sono state affrontate le situazioni di crisi. Tale ripensamento deve riguardare tutti i comportamenti che ruotano attorno alla gestione delle crisi, al fine di renderle più agevoli e meno complesse. In questo quadro di complessivo ripensamento della gestione delle crisi si impone una riflessione sulla necessaria estensione della recente normativa sui licenziamenti collettivi, emanata in relazione al contratto a tutele crescenti, a tutti i lavoratori, con estensione anche dell'offerta conciliativa.
- Il decreto, inoltre, opera una scelta estremamente condivisibile: conferma e rafforza il vincolo della condizionalità (impegno del lavoratore alla formazione o alla ricollocazione).
- Questo processo di riordino complessivo degli ammortizzatori sociali, previsto dal decreto, per essere veramente efficace deve, però, interessare tutte le imprese alla stessa maniera. Ed invece, ad esempio, permane la differenza di contribuzione sulla Naspi: le aliquote non sono state rese omogenee tra i diversi settori, come Confindustria ha da tempo richiesto. Persistono, pertanto, notevoli differenze contributive a fronte dell'erogazione di analoghe prestazioni di sostegno.

Lo stesso principio di omogeneità deve essere applicato ai fondi di solidarietà: la contribuzione che imprese e lavoratori sono tenuti a versare deve essere effettivamente proporzionata alla durata della prestazione erogata.

- Inoltre, nell'intento di regolare in modo uniforme lo strumento della cassa integrazione, non appare in linea con l'obiettivo la possibilità che il Ministero del Lavoro - riservandosi 50 milioni di euro – autorizzi un periodo di cigs ulteriore qualora, all'esito del programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e un conseguente riassorbimento occupazionale. Così facendo si lascia spazio ad interventi che

possono generare diversità di trattamento, magari non sempre rispondenti ad una logica di piena coerenza con l'obiettivo di uniformità che anima la riforma.

- Per la CIGO è prevista l'eliminazione delle commissioni provinciali: è, pertanto, assolutamente necessario uniformare le prassi oggi esistenti. Il decreto attuativo previsto ha il compito di definire i criteri di esame delle domande di concessione e diviene, dunque, fondamentale l'obiettivo di assicurare una uniformità di trattamento. Altrimenti c'è il fondato rischio di un proliferare del contenzioso.

## Decreto in materia di semplificazioni – AG 176

### *Collocamento obbligatorio*

- Articolo 5: la norma sembra diretta a risolvere un contenzioso interpretativo, in senso assolutamente negativo per le imprese ed in contrasto con quanto ritenuto dal Ministero del lavoro. La norma originaria che si intende modificare realizzava il contemperamento tra la legislazione sulla sicurezza e quella sul collocamento mirato, escludendo dalla base di computo il personale che svolge mansioni particolarmente rischiose, nelle quali le persone con disabilità non possono evidentemente essere impegnate. La norma attuale realizza l'effetto opposto, ossia introduce una forma di esonero notevolmente ed impropriamente oneroso per le imprese, quindi, ancora una volta, penalizzandole. Tra l'altro, la proposta di norma è comunque giuridicamente incomprensibile e foriera di contenzioso, posto che il riferimento all'art. 3 della legge n. 68/1999 – finora mai richiamato nemmeno nella formulazione precedente – introduce una formulazione che è analoga a quella dell'art. 5, comma 2, che costituisce pacificamente una ipotesi di radicale non applicazione della normativa alle ipotesi a rischio. Per contemperare le due normative (sicurezza e collocamento), occorre modificare la norma (**All.2**) prevedendo (in via di interpretazione autentica per eliminare il contenzioso) che le imprese, per quanto concerne il personale che svolge mansioni a rischio con un tasso Inail pari o superiore al 60 per mille, non sono tenute all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3.
- Articolo 6: Assunzioni nominative: è condivisibile la generalizzazione dell'assunzione nominativa ma, nella logica del collocamento mirato, il datore di lavoro deve essere considerato in regola – anche ai fini dell'art. 17 sugli appalti - almeno nelle ipotesi in cui condivide con gli organi competenti l'iter di preselezione delle persone con disabilità, sulla falsariga di quanto avviene nel caso di sottoscrizione di convenzioni. Diversamente, questa iniziativa, pienamente coerente con la logica del collocamento mirato, rischia di tradursi in un aggravio dal punto di vista organizzativo per l'azienda.

### *Sicurezza sul lavoro*

L'articolo 20 interviene a modificare numerose previsioni del D.lgs n. 81/2008. Il testo delle norme proposte, da un lato, tradisce fortemente il criterio di delega (semplificazione, razionalizzazione, eliminazione di contrasti interpretativi), introducendo impropri oneri (adempitivi ed economici) per le imprese. Dall'altro non prende in considerazione i reali interventi di semplificazione che, pure in coerenza con l'impianto del D.lgs n. 81/2008, consentano di incrementare i livelli di sicurezza sostanziale rendendo la normativa più certa e più facilmente applicabile.

Nel documento allegato (**All.1**) si riportano osservazioni e proposte relative alle norme contenute nel decreto (in particolare, con riferimento alla composizione della Commissione consultiva permanente, all'interpello, agli strumenti che dovrebbero essere introdotti da Inail e ASL, alle verifiche preassuntive, alle sanzioni, al potere di disposizione) e proposte integrative, non prese in considerazione dal legislatore delegato.

### *INAIL*

Articolo 21 Denuncia di malattia professionale.

- Con la modifica proposta – trasmissione del certificato medico da parte del medico certificatore direttamente all'Inail e non al datore di lavoro e denuncia da parte del datore di lavoro sulla base del riferimento al certificato – il datore di lavoro viene totalmente estromesso dalla conoscenza del certificato medico. Anche a fini prevenzionali, questo comporta che il datore di lavoro- oltre al fatto che non è ammesso a partecipare al procedimento di riconoscimento della malattia professionale, nemmeno attraverso il medico competente - non viene messo in grado né di assumere, per il futuro, azioni preventive, né di argomentare allegando le proprie valutazioni. Occorre, dunque, ripristinare il percorso tradizionale che vede il medico rilasciare il certificato al lavoratore e quest'ultimo consegnarlo al datore di lavoro, a sua volta tenuto alla denuncia all'Inail.

### *Trasferta (trattamento previdenziale delle somme erogate in caso di trasferta)*

- Fino al 2011 gli uniformi criteri interpretativi adottati dalle competenti Amministrazioni (Agenzia delle entrate, Ministero del Lavoro, INPS) hanno garantito un'incontestata applicazione delle norme, in quanto si sono chiarite in maniera inequivocabile le differenze tra trasferta (tetto di esenzione dall'obbligo contributivo) e trasfertismo (imponibili nella misura del 50%) (quest'ultimo solo in caso di mancanza nella lettera di assunzione di una sede di lavoro ed erogazione del trattamento a prescindere dall'effettuazione della trasferta).
- Dal 2012 invece un orientamento della Cassazione (che estende oltremodo il concetto di "trasfertismo") ha messo in discussione tali criteri, determinando un

notevole e giustificato contenzioso da parte di chi li avesse legittimamente seguiti in precedenza.

- Occorre adottare una norma di interpretazione autentica che fornirebbe una veste normativa ai criteri applicati da anni dalle Amministrazioni e certezza alle aziende, che hanno posto in essere comportamenti proprio in ottemperanza ai suddetti criteri.

### *Disposizioni in materia di rapporti di lavoro*

Lo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti contiene alcune importanti disposizioni in materia di rapporto di lavoro.

### *Art. 23 – Impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo*

- Una prima importante novità è sicuramente rappresentata dalla disposizione relativa alla disciplina dei controlli a distanza che modifica l'art. 4 della Legge n. 300/1970 aggiornando una disposizione normativa non più idonea a far fronte all'avvento delle nuove tecnologie.
- La nuova norma dà compiuta attuazione alla delega realizzando un adeguato contemperamento tra le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.
- In primo luogo, con riferimento alla disciplina generale prevista al comma 1, è positiva la nuova definizione dei soggetti sindacali abilitati alla stipulazione degli accordi collettivi aziendali. La nuova formulazione appare coerente con il riordino delle norme di rinvio alla contrattazione collettiva effettuato dall'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 (Decreto per il riordino delle tipologie contrattuali).
- Sotto questo profilo un'opportuna semplificazione è introdotta dalla disposizione relativa alle imprese multi localizzate. La previsione della possibilità di concludere un unico accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale risolve il problema della necessità di concludere tanti accordi per ogni unità produttiva come è, invece, richiesto dall'attuale disciplina.
- Allo stesso tempo è particolarmente positiva la previsione che esclude dall'obbligo del preventivo accordo sindacale gli strumenti di lavoro, nonché quelli di registrazione degli accessi e delle presenze.
- Questa disposizione aggiorna il quadro normativo ai nuovi contesti di lavoro, sempre più tecnologicamente avanzati, che vedono l'utilizzo dell'automazione e dell'informatica come uno strumento indispensabile per lo svolgimento dell'attività di lavoro e l'organizzazione aziendale.
- Si tratta, quindi, di un'importante semplificazione che, contrariamente a quanto è stato affermato in maniera non condivisibile, non determina una riduzione della tutela del diritto alla riservatezza del lavoratore.

- Il nuovo art. 23, infatti, opera anche in questo caso un equilibrato contemperamento che viene realizzato, in primo luogo, attraverso la previsione dell'obbligo di adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli da parte del datore di lavoro.
- Questa importante garanzia, senza comprimere irragionevolmente l'organizzazione e l'attività aziendale, costituisce un importante presidio della riservatezza del lavoratore perché esclude attività di controllo estemporanee, occulte o comunque non preventivamente note al lavoratore.
- Un secondo importante contemperamento è rappresentato dal richiamo al D. Lgs. n. 196/2003 ai cui principi generali dovrà essere conformato il trattamento dei dati.

#### *Art. 26 – Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*

- Lo schema di decreto legislativo sostituisce la disciplina sulla conferma o convalida delle dimissioni previsto dalla Legge Fornero (Legge n. 92/2012) in favore di un unico procedimento telematico.
- L'effettiva portata della nuova disciplina potrà essere compiutamente valutata solo a seguito dell'emanazione della disciplina di attuazione rimessa ad un apposito decreto del Ministero del Lavoro: la complessità della regolamentazione della fattispecie impone un'attenta valutazione dei contenuti del decreto. Pertanto, riteniamo necessario che prima della sua emanazione, il decreto venga esaminato con le parti sociali al fine di verificare tutti i possibili problemi attuativi che ne potrebbero derivare.
- In ogni caso, si potrebbero apportare dei miglioramenti per perseguire più efficacemente, già a partire dal Decreto Legislativo, l'obiettivo di semplificazione contenuto nella legge delega.
- In questa prospettiva sarebbe importante che la nuova disciplina si configuri come unitaria e che riguardi tutte le ipotesi di dimissioni, superando così la disciplina specifica dall'art. 55, comma 4, del D. Lgs. n. 151/2001.
- Non sembra, poi, in linea con l'obiettivo di semplificazione e di "assicurare la certezza della cessazione del rapporto" la facoltà di revocare le dimissioni o le risoluzioni consensuali entro sette giorni dall'invio del modulo telematico.
- A ben vedere infatti questa previsione, diversa da quella contenuta nella Legge Fornero, configura una mera condizione potestativa che, anziché favorire la certezza del diritto, sospende la validità di dimissioni già rassegnate e convalidate telematicamente, rimettendole alla mera discrezionalità del lavoratore.
- Tale misura è, innanzitutto, ingiustificata, perché anziché verificare la genuinità della volontà di rassegnare le dimissioni configura un vero e proprio diritto di ripensamento.
- Se il problema da risolvere è il contrasto di una deprecabile prassi che si verifica per lo più al momento dell'assunzione, la generazione di un documento informatico al

momento in cui il lavoratore esprime la volontà di presentare le dimissioni è senz'altro più che sufficiente ad eliminare il problema.

- Si rileva, inoltre, che la legge delega prevede espressamente il principio della “necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore”.
- Eppure nello schema di decreto non si rilevano disposizioni in tal senso. Al contrario si prevede unicamente l'inefficacia delle dimissioni non convalidate telematicamente così determinando, di fatto, la configurabilità di una quiescenza giuridica del rapporto di lavoro che si può protrarre nel tempo.

È particolarmente opportuno, pertanto, recepire correttamente il principio di delega e prevedere un termine entro il quale si intende in ogni caso validamente cessato il rapporto di lavoro. A questo proposito si allega (**AII. 3**) una proposta emendativa che si richiama ad una disegno di legge in materia che, il 25 marzo 2014, era stato oggetto di approvazione da parte della Camera e che, successivamente, non è stato più esaminato al Senato in quanto assorbito dal disegno di legge delega n.1428 (oggi legge n. 183/2014).

- Infine, un'ulteriore importante semplificazione sarebbe quella di chiarire legislativamente la portata della disposizione relativa alle dimissioni del lavoratore padre. A seguito dell'introduzione del congedo di paternità da parte della Legge n. 92/2012, infatti, è importante precisare, in linea con l'orientamento interpretativo della Corte di Cassazione, che l'esclusione del periodo di preavviso in caso di dimissioni di cui all'art. 55, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione per il lavoratore padre unicamente nelle ipotesi previste dall'art. 28 del medesimo Decreto Legislativo.

#### *Art. 18 – Abrogazione autorizzazione al lavoro estero*

- Un'altra importante semplificazione è rappresentata dal superamento della disciplina che prevedeva l'autorizzazione per lo svolgimento di attività lavorativa all'estero da parte di lavoratori italiani.
- Si superano così oneri amministrativi non più compatibili con un'economia di mercato globale nella quale è all'ordine del giorno la necessità di avvalersi dell'attività lavorativa all'estero da parte di lavoratori italiani.
- *Art. 24 – Cessione dei riposi e delle ferie*
- Positiva è anche la scelta del legislatore di rimettere alla contrattazione collettiva la definizione della disciplina della cessione delle ferie. Vengono così valorizzate alcune prime esperienze normative poste in essere dalla contrattazione collettiva all'interno di un quadro giuridico certo.

#### *Art. 25 – Esenzioni dalla reperibilità*

- Suscita qualche perplessità il demando al Decreto del Ministero del Lavoro ad individuare ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità cui è tenuto il lavoratore assente per malattia. Non risulta chiara, infatti, né la finalità della norma né a quale principio di delega essa si informi. In ogni caso, è opportuno evitare di abbassare l'attenzione sul tema dei controlli per malattia stante l'importanza del contrasto a fenomeni di assenteismo strategico.

#### *Disposizioni in materia di organismi di parità*

- La composizione del Comitato Nazionale Parità dovrebbe essere rivista, assicurando pariteticità fra gli ambiti di rappresentanza (imprenditoriale, sindacale, associazionismo femminile, consigliera di parità). Ad oggi la composizione è la seguente: 6 rappresentanti di organizzazioni imprenditoriali, 6 rappresentanti di organizzazioni sindacali, 2 rappresentanti del mondo cooperativo, 11 componenti del mondo associativo femminile, consigliera nazionale parità (art. 28).
- Se non dovesse essere garantita una diversa composizione del Comitato Nazionale Parità, e in ragione dell'importanza dei compiti assegnati dal decreto legislativo al Comitato medesimo, nonché della non perfetta pariteticità fra i differenti ambiti di rappresentanza, dovrebbe essere espressamente previsto nel decreto legislativo che qualsiasi deliberazione da assumere (da parte del Comitato Nazionale Parità) - in ordine a quanto previsto all'articolo 9, comma 2, e all'articolo 10 - lo sia a maggioranza qualificata dei componenti (2/3, cioè almeno 17 componenti) (art. 30).
- In ragione dell'importanza dei compiti assegnati ai consiglieri e alle consigliere di parità, il parere delle Commissioni regionali tripartite e di quelle corrispondenti presenti nelle città metropolitane e negli enti di area vasta, dovrebbe essere non solo obbligatorio ma anche vincolante. I consiglieri/consigliere di parità saranno chiamati, infatti, in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, a rilevare situazioni di squilibrio di genere, nonché l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni (art. 31).
- L'eventuale retribuzione dei permessi previsti a favore delle consigliere e dei consiglieri di parità è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza (regione, ente di area vasta). In tal caso l'ente, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza. Andrebbe specificato che tale anticipazione è resa possibile solo ove il datore di lavoro riceva preventivamente garanzia scritta da parte dell'ente pubblico in ordine all'effettiva disponibilità delle risorse finanziarie a copertura dei permessi fruiti. Sono, infatti, previste 50 ore lavorative medie mensili di permesso retribuito a favore dei consiglieri regionali di parità e 30 ore lavorative medie mensili di permesso retribuito a favore dei consiglieri/consigliere degli enti territoriali di area vasta (art. 35).

## **Decreto in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive – AG 177**

### *Disposizioni in materia di accreditamento dei servizi per l'impiego privati (art. 12)*

- E' necessario chiarire che la “coerenza con il sistema di autorizzazione allo svolgimento delle attività di somministrazione, ricerca e selezione del personale , supporto alla ricollocazione professionale, di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003” (cfr. art. 12, comma 2, lett. a), comporti che i soggetti già “autorizzati” in base al d. lgs. n. 276/2003 vengano senz'altro accreditati nell'albo nazionale gestito dall'ANPAL, anche mediante procedure di “autocertificazione”.

### *Disposizioni in materia di fondi interprofessionali (art. 15 e altri)*

- Lo schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia servizi per il lavoro e di politiche attive contiene alcune disposizioni anche relativamente ai fondi interprofessionali disciplinati dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
- In questi anni i fondi interprofessionali per la formazione hanno avuto un'importanza crescente svolgendo un forte ruolo di promozione della formazione continua e dando origine ad un sistema che coinvolge il 69% delle imprese potenzialmente aderenti (869.000 imprese) e l'83% dei dipendenti (oltre 9,5 milioni).
- Per questo motivo è importante salvaguardare l'autonomia dell'azione dei Fondi che ha consentito in questi anni di incrementare l'investimento delle imprese in formazione.
- Lo schema di decreto contiene, invece, delle disposizioni che sembrano intervenire direttamente sull'attività e la governance dei fondi. In particolare, l'art. 15 dello schema di decreto legislativo impone alcuni oneri in capo ai fondi interprofessionali, in termini di comunicazione e di accreditamento dei soggetti che erogano la formazione, che rischiano di ostacolare l'attività dei fondi specialmente con riferimento ai piani formativi di livello aziendale.

Ed infatti:

- a) in linea generale, i Fondi diventano soggetti non più solo vigilati, ma anche e soprattutto indirizzati e controllati dal sistema pubblico (Ministero del Lavoro, Anpal) e quindi, sostanzialmente etero diretti;
- b) il loro inserimento nella “rete” dei servizi per le politiche del lavoro fa temere che le risorse versate dalle imprese per la formazione continua del proprio personale possano essere destinate a soddisfare esigenze esterne al sistema delle imprese.

Confindustria non è contraria ad un coinvolgimento dei Fondi nell'ambito delle politiche attive del lavoro, ma a condizione che sia riconosciuta la natura dei Fondi e la loro autonomia in modo che:

- 1) la priorità rimanga la formazione continua dei lavoratori delle aziende aderenti, in funzione delle specifiche esigenze formative delle stesse e senza poteri di indirizzo da parte del sistema pubblico;
- 2) le risorse dello 0,30% optate rimangano destinate prioritariamente a questo obiettivo, ferma restando la possibilità per le imprese aderenti di farvi ricorso anche per i propri dipendenti che fruiscono della CIG o di altri ammortizzatori sociali.

Per quanto concerne, inoltre, il punto dello schema di Decreto Legislativo in cui si prevede che i Fondi non possono più erogare finanziamenti a soggetti diversi da quelli accreditati presso l'istituendo Albo nazionale, si ritiene che tale "riserva" debba essere espressamente riferita alla quota (marginale) di risorse da destinare alle politiche attive "di rete" (in coerenza con la condizionalità delle stesse ai fini della fruizione del sostegno al reddito).

E' da evitare dunque il rischio di un'interpretazione estensiva e generalizzata di tale norma, che finirebbe con il precludere alle imprese, specie di quelle in possesso di autonoma capacità formativa, qualsiasi possibilità di organizzarsi da sé la formazione del proprio personale.

Del resto non è affatto detto che presso gli "enti accreditati" (cui altrimenti le imprese dovrebbero necessariamente rivolgersi) vi siano le competenze necessarie a soddisfare esigenze formative specifiche e particolari delle singole imprese.

#### *Contratto di ricollocazione (artt. 23 e seguenti)*

- Lo schema di decreto legislativo introduce anche un "assegno di ricollocazione" con il quale viene prevista la destinazione di alcune risorse alle politiche attive volte a favorire la ricerca di una nuova occupazione anche in considerazione del proprio profilo di occupabilità.
- La misura è senz'altro positiva nella logica di realizzare quel riequilibrio tra le politiche attive e le politiche passive i cui principi direttivi sono contenuti nella legge delega.
- Segnaliamo, tuttavia, che è opportuno chiarire nel testo normativo i rapporti tra le disposizioni contenute nel presente decreto e l'istituto del contratto di ricollocazione di cui all'art. 17 del D. Lgs. n. 22/2015.
- Non si rinviene, infatti, nello schema di decreto alcuna norma di raccordo e non è pertanto chiaro se la disciplina dell'"assegno di ricollocazione" costituisca in effetti una modalità di attuazione del contratto di ricollocazione o piuttosto rappresenti un istituto autonomo rispetto a quanto già previsto dalla legge.
- È, pertanto, necessario procedere ad un coordinamento del quadro normativo anche nella logica di garantire la migliore efficacia degli interventi in materia.

## AII. 1

**Atto n.176 - SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DI CITTADINI E IMPRESE E ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITA', IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N.183.**

### **Semplificazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

La legge 183/2014, all'art. 1, commi 5 e 6, individua i criteri per l'esercizio della delega in materia semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, anche con riferimento espresso alla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, l'intervento delegato potrà avvenire anche attraverso abrogazione di norme ovvero l'introduzione di norme di carattere interpretativo, laddove interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi, la revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale.

Il sistema normativo in materia di salute e sicurezza, oggi prevalentemente contenuto nel D.lgs n. 81/2008, è caratterizzato da una interpretazione di fondo, corroborata dalla incertezza del contenuto di molte norme, che mina alla base efficacia ed effettività dei precetti e che può sostanzialmente ricondursi a due elementi essenziali: assenza di certezza del diritto - quindi degli obblighi delle imprese e delle relative sanzioni - e prevalenza degli aspetti meramente formali su quelli sostanziali. Aspetti, entrambi, che impediscono il passaggio da un atteggiamento di mero adempimento al rispetto convinto dei principi, orientato al miglioramento continuo, esigenza che pure, in qualche modo, il D.lgs 81/2008 lascia trasparire.

Le proposte attuative dei principi di delega contenuti nell'atto 176 non solo non prendono in considerazione, per modificarla, questa critica impostazione di fondo, ma, introducendo ulteriori oneri ed ulteriore incertezza del diritto, contribuiscono a ritardare l'evoluzione di quella cultura della sicurezza che, invece, trova presupposto e fondamento proprio nella chiarezza del quadro normativo e nella spinta al miglioramento continuo, superando così in prospettiva anche il riferimento al mero obbligo di legge.

Si tratta di una impostazione che, non risolvendo i due problemi di fondo sopra accennati, si pone in contrasto con le espresse e ripetute indicazioni della Commissione europea (parere motivato n. 4227/2010), della Corte di giustizia (C-49/00<sup>1</sup>, C-65/01<sup>2</sup>),

---

<sup>1</sup> "E' particolarmente importante, per garantire l'esigenza di certezza del diritto, che i singoli possano contare su una situazione giuridica chiara e precisa, che consenta loro di sapere esattamente quali sono i loro diritti e gli obblighi e di farli valere, se del caso, dinanzi ai giudici nazionali (v. sentenza 19 settembre 1996, causa C-236/95, Commissione/Grecia, Racc. pag. I-4459, punto 13)."

<sup>2</sup> "La Commissione sostiene che il sistema italiano obbedisce ad una logica che, sebbene rispettabile, è diversa e incompatibile con quella della detta direttiva, offrendo agli interessati un grado inferiore di chiarezza e

della stessa nostra Corte costituzionale (Corte cost., sentt. nn. 312/1996<sup>3</sup> e 327/2008<sup>4</sup>) e di parte della giurisprudenza di legittimità che, nel dare l'interpretazione delle logiche di fondo che devono animare il sistema normativo (anche) in materia di salute e sicurezza, hanno ripetutamente sottolineato la difformità del nostro ordinamento rispetto a quello comunitario proprio per l'assenza di certezza del diritto.

Questa contraddizione si ravvede, in via generale e rinviando al seguito del documento per una analisi di maggior dettaglio:

- nella proposta (integrazione all'art. 28, comma 3ter), secondo cui l'Inail e le ASL dovrebbero rendere disponibili "*strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio*": pur condividendo l'idea di fondo secondo cui gli organismi tecnici ed ispettivi che governano la materia potrebbero anticipare il giudizio valutativo attraverso l'indicazione *ex ante* di quali siano le misure idonee a ridurre i livelli di rischio, nell'attuale testo la disposizione viola palesemente il principio di certezza del diritto, posto che le indicazioni degli enti poi assurgerebbero – senza alcun fondamento di legalità - a parametro di giudizio della responsabilità penale (a causa della interpretazione viziata dell'articolo 2087 del codice civile, che introduce una forma di responsabilità sostanzialmente oggettiva del datore di lavoro, riferita non solo alle norme ma a qualsiasi indicazione, da chiunque proveniente, che, in qualche modo, lasci intravedere possibili interventi migliorativi della sicurezza);
- nella proposta (sostituzione dell'art. 29, comma 6quater) che individua strumenti per semplificare la valutazione dei rischi (es. OIRA), senza prevedere i caratteri di tali indicazioni (in termini di brevità, semplicità e comprensibilità) e senza sancirne formalmente una presunzione assoluta di rispetto degli obblighi di legge;
- nella proposta (sostitutiva dell'art. 302bis) di modifica del potere di disposizione, che rende giuridicamente obbligatorio (e penalmente sanzionato) il rispetto delle norme tecniche e delle buone prassi indicate dal personale ispettivo: qualcosa che oggi è volontario strumento di un migliore approccio alla sicurezza sostanziale diviene un formale adempimento di disposizioni tecniche scelte (con alto tasso di

---

*precisione e finendo con il compromettere il diritto di questi ultimi a conoscere i diritti loro spettanti e ad avvalersene dinanzi ai giudici nazionali."*

<sup>3</sup> "La scelta del legislatore di sanzionare penalmente il generale dovere di protezione della sicurezza dei lavoratori, che trova nell'art. 41 della Costituzione il suo fondamento, il principio di determinatezza incide sulla fattispecie penale, di necessità, in maniera peculiare."

<sup>4</sup> "I due obiettivi fondamentali sottesi al principio di determinatezza: obiettivi consistenti per un verso, nell'evitare che, in contrasto con il principio della divisione dei poteri e con la riserva assoluta di legge in materia penale, il giudice assuma un ruolo creativo, individuando, in luogo del legislatore, i confini tra il lecito e l'illecito; e, per un altro verso, nel garantire la libera autodeterminazione individuale, permettendo al destinatario della norma penale di apprezzare a priori le conseguenze giuridico-penali della propria condotta"

arbitrarietà) dal personale ispettivo. Si viola, ancora una volta, il principio di certezza del diritto e lo stesso principio di delega che orienta il legislatore delegato a individuare strumenti che favoriscano l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita nonché a valorizzare gli istituti di tipo premiale. Al contrario, qualora si intenda valorizzare veramente le norme tecniche, che individuano lo stato dell'arte e quindi garantiscono i livelli di sicurezza più evoluti, occorre inserirle nell'ambito di un principio di certezza del diritto, da sancire finalmente in modo espresso, che individui in modo tassativo gli obblighi dell'impresa, riferendosi quindi, oltre che alle norme di legge, al rispetto delle norme tecniche legislativamente richiamate in modo espresso dalle stesse norme ed agli standard di sicurezza normalmente praticati (secondo l'insegnamento delle pronunce sopra richiamate). L'affermazione espressa di questo principio consentirebbe di:

- rispettare le indicazioni della Corte di giustizia europea e della Corte costituzionale
- allineare il nostro ordinamento al comune approccio comunitario (e quindi ponendo le nostre imprese al livello dei competitors europei)
- superare il conflitto interpretativo giurisprudenziale
- assicurare il rispetto dei principi costituzionali di certezza del diritto, tassatività e determinatezza della fattispecie penale
- semplificare il quadro normativo escludendo oneri interpretativi ed attuativi (complessi perché riguardanti obblighi indeterminati). La Commissione Bicamerale Tabacchi, nel documento conclusivo, ha evidenziato che *“il quadro normativo ed amministrativo è andato complicandosi anziché semplificandosi. È indubbio che una parte dell'economia poggia sulla complicazione, che ha comportato, negli ultimi decenni, anche la nascita ed il consolidamento di nuove professioni (dal consulente del lavoro al consulente per la sicurezza sui luoghi di lavoro).”*

Nel presente documento, quindi, da un lato, si provvede a svolgere alcune considerazioni e relative proposte di modifica in merito ai contenuti presenti nell'atto 176 e, dall'altro, si indicano possibili spunti di reale semplificazione per le imprese, ovviamente nella piena garanzia di un incremento dei livelli di tutela della sicurezza.

Molti i possibili interventi di vera semplificazione degli obblighi, con prevalenza degli aspetti sostanziali su quelli formali. A titolo di mero esempio, e rinviando al seguito del documento per gli aspetti di dettaglio:

- *assicurazione della coerenza tra l'impianto definitorio generale e la conseguente ripartizione degli obblighi tra le diverse figure*: il Dlgs n. 81/2008 distingue nettamente, al livello definitorio, di obblighi e di sistema sanzionatorio, ruoli e competenze delle diverse figure che operano nel sistema della sicurezza. La giurisprudenza ha da tempo colto questo importante passaggio, facendo emergere, per il tramite di una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art.

41 del codice penale, l'esistenza di distinte ed autonome sfere di responsabilità in corrispondenza degli obblighi che la legge ripartisce ed assegna a ciascuno<sup>5</sup>. Occorre, in questo senso, chiarire – in una logica di certezza del diritto – che ciascuno risponde degli obblighi afferenti la propria sfera di gestione, evitando l'attuale impostazione che connota la responsabilità del datore di lavoro in termini oggettivi, in contrasto con il diritto penale e costituzionale.

- *formazione*: gli accordi stato-regioni esistenti e quello in corso di elaborazione relativi al Responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono caratterizzati da una complessità e da una prevalenza di aspetti formali su quelli sostanziali che fanno perdere di vista il ruolo fondamentale della formazione, incentrandosi, invece, sui profili burocratici, adempitivi, formali. Occorre assegnare la prevalenza, in una logica di semplicità, brevità e concretezza, agli aspetti sostanziali, quelli che veramente incidono sui livelli di sicurezza. Tra questi, il riconoscimento del ruolo fondamentale della formazione in azienda.
- *sorveglianza sanitaria con riferimento ai temi della droga e dell'alcool per specifiche mansioni a rischio*: gli attuali testi degli accordi Stato-Regioni e quelli in via di elaborazione da parte del Ministero della salute e delle Regioni, ancora una volta, introducono tali e tanti impropri oneri per le imprese (burocratici, procedurali ed amministrativi) da far perdere il senso del semplice quanto incontestato (ed opportuno) divieto di legge di assumere droga e alcool da parte di quelle categorie. Occorre, anche in questo caso, semplificare nettamente il procedimento, che oggi attribuisce all'impresa un improprio ruolo (e conseguenti oneri economici ed organizzativi) di controllo su aspetti sociali che non le competono. Va, inoltre, riaffermata la previsione della sorveglianza sanitaria nelle sole ipotesi indicate dalla legge, al fine di evitare contestazioni di un esercizio improprio di una attività che incide sulla privacy e su aspetti personali del lavoratore, non relativi agli aspetti di salute e sicurezza
- *distinzione tra gli obblighi del datore di lavoro e quelli del lavoratore con riferimento ai dispositivi di protezione individuale*: è pacifico che il datore di lavoro debba farsi carico di assicurare che, sempre ed in ogni momento, i dispositivi di protezione individuale siano in condizioni di efficienza rispetto alle funzioni prevenzionali, provvedendo alla loro manutenzione, riparazione e sostituzione

---

<sup>5</sup> Da ultimo, Cass. Pen, Sezioni Unite, 18 settembre 2014 (ud. 24 aprile 2014), n. 38343. "... Esistono diverse aree di rischio e, parallelamente, diverse aree di responsabilità che quel rischio sono chiamate a governare... Ciò suggerisce che occorre configurare già sul piano dell'imputazione oggettiva distinte sfere di responsabilità gestionale, separando le une dalle altre... allora, si può dire in breve, garante è colui che gestisce il rischio". V. anche Cass. Pen., Sez. 4, 21 dicembre 2012, n. 49821

(art. 77 D.lgs n. 81/2008). Altro è l'obbligo del lavoratore (art. 78 D.lgs n. 81/2008) di prendersi cura dei dispositivi a lui assegnati con riferimento a profili non afferenti in alcun modo alla sicurezza, ma alla normale cura quotidiana: un conto, infatti, sono gli obblighi strumentali alla tutela della salute e sicurezza dei dipendenti, spesso indicati nelle indicazioni del produttore del dispositivo, un conto è la normale cura degli indumenti, ininfluenza sulla garanzia della salute e sicurezza (ad esempio, il normale lavaggio – al di fuori delle ipotesi di manutenzione, riparazione o sostituzione - di un indumento indossato quale dispositivo di protezione individuale ed esposto agli agenti atmosferici piuttosto che alla sudorazione individuale). Su questo aspetto si registra un notevole contenzioso giudiziario, con soluzioni opposte, che potrebbe essere superato da una norma di interpretazione autentica che chiarisse la distinzione di questi due differenti obblighi, normativamente sanciti, rispettivamente, a carico di datore di lavoro e lavoratore

- *garanzia della certezza del diritto con riferimento al rispetto delle prescrizioni esistenti su temi specifici*: la certezza del diritto, e quindi la semplificazione, passa anche attraverso il rinvio del D.lgs n. 81/2008 alle norme specifiche che regolano settori e branche differenti da quelle della sicurezza del lavoro ovvero a riferimenti tecnici elaborati da autorità pubbliche. È il caso, ad esempio, delle norme sulle costruzioni (che definiscono i criteri di sicurezza per l'attività edilizia) o alle banche dati di enti pubblici (ad esempio, per la valutazione della rumorosità delle attrezzature) che possono validamente costituire un riferimento, univoco e certo, per elaborare la valutazione dei rischi o compiere misurazioni. Occorre chiarire la portata cogente di questi riferimenti, ad integrazione delle vaghe indicazioni della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.
- *distinzione degli obblighi di sicurezza connessi ai rischi presenti in azienda da fattori di rischio esterni all'azienda e legati agli ambienti di vita*: la semplificazione passa anche attraverso la netta distinzione (a partire dall'aspetto degli obblighi prevenzionistici) tra i fattori di rischio dovuti ad elementi esterni ed estranei all'azienda (si pensi ai livelli di rumorosità o di inquinamento dell'ambiente circostante i locali dell'impresa) e quelli interni e generati dalle lavorazioni esercitate: non ha senso, infatti, porre a carico del datore di lavoro oneri riguardanti l'ambiente esterno per fattori di rischio non riconducibili alla sua attività né da lui prevenibili.
- *distinzione tra obblighi di legge e azioni di miglioramento, con riferimento al sistema di qualificazione delle imprese*: occorre riaffermare la certezza del diritto e semplificazione anche nell'ambito della qualificazione delle imprese che svolgono

determinate attività. Occorre, infatti, distinguere nettamente tra i requisiti obbligatori, necessari al fine di esercitare una attività, dai miglioramenti o dai requisiti ulteriori che “qualificano” l’impresa, dando maggiori opportunità a chi si impegna oltre il dovuto, anche – ad esempio - ai fini della partecipazione agli appalti.

- *assicurazione della prevalenza dell’approccio sostanziale rispetto a quello formale in materia di ambienti confinati*: occorre, anche su questo tema, passare dalla forma alla sostanza, dalle procedure agli interventi sostanziali che incrementano la sicurezza nei luoghi di lavoro. Esigenza avvertita non solamente nell’ambito delle regole disegnate dal Dlgs n. 81/2008, ma anche nelle normative che comunque si occupano di sicurezza. È il caso, ad esempio, della disciplina relativa agli ambienti confinati, nata ancora una volta sull’onda emozionale e caratterizzata da complessità burocratiche e procedurali che la rendono inutilmente complessa ed onerosa.
- *garanzia della responsabilizzazione dell’impresa per gli aspetti da essa prevedibili e prevenibili*: la semplificazione e la certezza del diritto vanno riaffermate anche con riferimento al principio secondo cui l’impresa è responsabile di ciò che rientra nella sua disponibilità, ciò per evitare forme di responsabilità oggettiva. È il caso, ad esempio, delle malattie professionali<sup>6</sup>, dove l’impropria applicazione del principio di equivalenza causale alle logiche prevenzionali, che animano tanto la sicurezza sul lavoro quanto l’assicurazione contro gli infortuni, rende l’imprenditore responsabile (sul piano penale, civile ed assicurativo) per malattie che insorgono non già a causa del fatto professionale, ma per la sinergia di fattori professionali (di per sé assolutamente inidonei a causare alcuna malattia) con aspetti extralavorativi (sui quali il datore di lavoro non può né deve svolgere alcuna azione di prevenzione). È ancora il caso della responsabilità per gli infortuni occorsi in trasferta, dove il datore di lavoro non ha la possibilità giuridica di prevenire o controllare fatto di rischio non afferenti alla sfera lavorativa. È evidente che in queste ipotesi la responsabilità del datore di lavoro non è né prevedibile né evitabile con alcun intervento prevenzionale, quindi è palesemente ed impropriamente oggettiva.

---

<sup>6</sup> Circolare Inail n. 16/2006: “se gli agenti patogeni lavorativi, non dotati di autonoma efficacia causale sufficiente a causare la malattia, concorrono con fattori extralavorativi, anch’ essi da soli non dotati di efficacia causale adeguata, e operando insieme, con azione sinergica e moltiplicativa, costituiscono causa idonea della patologia diagnosticata, quest’ultima è da ritenere di origine professionale. In questo caso, infatti, l’esposizione a rischio di origine professionale costituisce fattore causale necessario, senza il quale l’evento non avrebbe potuto determinarsi (ad es. tumore del polmone in soggetto fumatore esposto a rischio lavorativo da amianto)”

## Proposte di emendamento all'atto del Governo n.176

### Art.20 (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

#### Emendamento

Sostituire l'art. 20, comma 1, lett. c), punto 1, con il seguente:

*"1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione è composta da:*

- a) ~~due~~ **un** rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ~~di cui~~  
~~una~~ con funzioni di presidente;*
- b) un rappresentante dell'INAIL;*
- c) un rappresentante del Ministero della salute;*
- d) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;*
- e) un rappresentante del Ministero dell'interno;*
- f) un rappresentante del Ministero della difesa;*
- g) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;*
- h) un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali;*
- i) un rappresentante del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca;*
- l) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della funzione pubblica;*
- m) sei **dieci** rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;*
- n) sei **dieci** esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;*
- o) sei **dieci** esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale."*

#### **Motivazione**

L'emendamento ha il fine di ripristinare un carattere tripartito e paritetico, trattandosi di un organismo le cui delibere sono votate secondo il principio maggioritario. Il testo dello schema di Dlgs, annullando l'equilibrio, stravolge infatti le funzioni ed il funzionamento della Commissione consultiva, cui sono confermate ed integrate funzioni decisorie e non meramente consultive in merito ai temi ad essa affidati dalla legge.

### **Emendamento**

All'art. 20 (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), comma 1, lett. c), eliminare il seguente punto 3:

~~“3) Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuate le modalità e i termini per la designazione dei componenti di cui al comma 1, lettere n) e o), da parte delle relative organizzazioni”~~

### **Motivazione**

La previsione complica ulteriormente l'iter già lungo e complesso per la designazione dei componenti, peraltro inspiegabilmente solo relativamente alle parti datoriali e sindacali.

### **Emendamento**

All'art. 20 (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), comma 1, eliminare la lettera d).

### **Motivazione**

L'emendamento ha il fine di correggere una evidente improprietà e contraddizione derivante dal fatto che le regioni e province autonome fanno parte della Commissione che decide gli interpellati di cui all'art. 12 e vi sarebbe un evidente conflitto di interessi se l'interrogante coincidesse con il decisore.

### **Emendamento**

Art. 20 (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), comma 1, modificare la lett. e) come segue:

**“e) All'articolo 28, dopo il comma 3-bis è inserito il seguente: “3-ter. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti **operativi tecnici e specialistici, elaborati secondo criteri di sostenibilità, brevità, semplicità e comprensibilità, e validati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, per la riduzione dei livelli di rischio secondo quanto previsto dal presente decreto legislativo. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.**”**

### **Motivazione**

L'emendamento serve ad evitare che, nel già complesso sistema normativo ed applicativo della sicurezza, proliferino strumenti indefiniti (tecnici e specialistici) che non

hanno alcuna valenza giuridica (in termini di presunzione di rispetto della normativa) e che non sono rimessi alla valutazione della Commissione consultiva permanente.

### **Emendamento**

All'articolo 20, (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), comma 1, modificare la lettera f) come segue:

"f) all'articolo 29, il comma 6-quater è sostituito dal seguente: "6-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati strumenti ~~di supporto per la~~ **di** valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo, **elaborati secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità**, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive RiskAssessment) **che assicurano il pieno rispetto della normativa vigente**".

### **Motivazione**

L'emendamento ha il fine di chiarire che gli strumenti proposti non sono aggiuntivi alla valutazione dei rischi ma consentono, al termine della valutazione, la conseguente elaborazione del relativo documento, con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità. In particolare, lo strumento informatizzato riconducibile al prototipo europeo OIRA è stato concepito dai soggetti che lo hanno implementato (Ministero del lavoro, Inail, Regioni, ASL, parti sociali) come uno strumento che supporta realmente il datore di lavoro in quanto è in grado di individuare tassativamente ed assicurare – introducendo una presunzione di legge - il rispetto di tutti gli obblighi posti a carico del datore di lavoro relativi alla valutazione dei rischi.

### **Emendamento**

All'articolo 20, (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), comma 1, abrogare la lettera h).

### **Motivazione**

L'emendamento ha il fine di conservare la previsione relativa alla possibilità di effettuare la sorveglianza sanitaria in fase preassuntiva, come espressamente richiesto dalle parti sociali nell'avviso comune del 2009, previsione, questa, che non ha mai dato luogo a contenziosi di sorta.

### **Emendamento**

All'art. 20 (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), comma 1, modificare la lettera l) come segue:

“l) All'articolo 55 dopo il comma 6 è aggiunto il seguente: 6-bis. In caso di **reiterata** violazione delle disposizioni previste dall'articolo 18, comma 1, lettera g), e dall'articolo 37, commi 1,7,9 e 10, ~~se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.~~ **Per la nozione di reiterazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 14, comma 1, del presente decreto legislativo.**

### **Motivazione**

In via preliminare, si evidenzia che le sanzioni in materia di salute e sicurezza sono già state aumentate con il DL 28 giugno 2013, n. 76 (*Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti*), convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 99. Appare quindi inopportuno un ulteriore aggravio.

In ogni caso, la proposta di emendamento ha il fine almeno di razionalizzare un aggravamento di sanzione che tenga conto non già di un elemento meramente numerico (che discrimina impropriamente piccole e grandi aziende ed esclude dall'aggravamento le imprese che occupano meno di 5 lavoratori) ma della gravità della violazione legata all'indole del contravventore (nel senso della reiterazione nel medesimo illecito). Ancorare indistintamente l'aggravamento della sanzione al numero di lavoratori coinvolti, colpirebbe in misura eguale un inadempimento che appare notevolmente più lieve se commesso in una azienda/unità produttiva di grandi dimensioni e indubbiamente più grave se posto in essere in una impresa in cui, magari, quello stesso numero di lavoratori coinvolti dall'inadempimento, coincide con la totalità dei dipendenti o la maggioranza degli stessi. La proposta emendativa è ancorata alla medesima logica già seguita dalla previsione dell'art. 14 del D.lgs 81/2008.

### **Emendamento**

All'art. 20 (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), comma 1, sostituire la lettera r) con la seguente:

*“r) l'articolo 302-bis è sostituito dal seguente: "ART. 302-bis (Potere di disposizione) I. Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, **laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva**, ~~laddove il presente decreto non contiene disposizioni tecniche specifiche~~. Nel provvedimento di disposizione è indicato il termine per la regolarizzazione. 2. Avverso le disposizioni di cui al comma I è ammesso ricorso, entro ~~quindici~~ **trenta** giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Con riferimento ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'autorità gerarchicamente sovraordinata è il dirigente della Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente. 3. Le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli organi di vigilanza nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la pena dell'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 800 euro.”;*

### **Motivazione**

L'emendamento ha il fine di ripristinare il rispetto della normativa (art. 2, comma 1, lett. u) e v), secondo la quale sia le norme tecniche che le buone prassi sono misure volontarie e di adozione non obbligatoria. Il testo proposto nello schema di Dlgs, invece, le rende impropriamente obbligatorie, traducendo una opportunità di crescita e di cultura in un obbligo formale e sanzionato penalmente, legittimando l'organismo di vigilanza ad imporle in assenza di una disciplina legislativa di dettaglio ed ingenerando una ancor maggiore incertezza del diritto, in mancanza di criteri tassativi sulle modalità di applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi. Inoltre il termine per l'adeguamento alla indicazioni del personale ispettivo non può essere inferiore a 30 giorni, come attualmente previsto.

## **Art. 21 (Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali)**

### **Emendamento**

Art. 21 (Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali)

Al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono apportate le seguenti modificazioni:

**Sopprimere la lettera b).**

### **Motivazione**

L'emendamento ha il fine di ripristinare la procedura indicata nell'art. 53 del DPR n. 1124/1965, che prevede l'invio del certificato medico al datore di lavoro e da questo la denuncia di malattia professionale all'Inail. Lungi dal costituire una semplificazione, il testo proposto dal DDL introduce un collegamento diretto tra le strutture sanitarie e l'Inail, estromettendo il datore di lavoro dalla procedura, laddove, invece, per il datore di lavoro è fondamentale conoscere, nell'inviare la denuncia di malattia professionale, i contenuti del certificato medico indicati nel vigente art. 53 del DPR n. 1124/1965.

## **Proposte di emendamenti integrativi all'atto del Governo n.176 recanti ulteriori misure di semplificazione al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**

Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 sono apportate le seguenti modificazioni.

### **Emendamento**

#### **Art. xxx**

Dopo l'articolo 298, è inserito il seguente:

*“Articolo 298-bis (Principio di determinatezza). 1. Ai fini del presente decreto legislativo, le misure tecniche e organizzative obbligatorie relative alla sicurezza e alla salute durante il lavoro sono quelle accolte negli standard di produzione industriale o quelle specificamente prescritte dalla legge o dalle norme tecniche di cui all'articolo 2 del presente decreto specificamente richiamate dalla norma di legge.”.*

#### **Motivazione**

La proposta formalizza il principio costituzionale di determinatezza per l'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La misura recepisce gli orientamenti della giurisprudenza (costituzionale – sentenze n. 364/1988, 312/1996, 327/2008 e comunitaria– sentenze n. 49/00 e 65/01), che da tempo evidenzia l'imprescindibilità di un quadro giuridico chiaro e preciso, che consenta a chiunque di individuare i diritti e gli obblighi che l'ordinamento gli riconosce, anche al fine di tutelarli in sede giurisdizionale. In questo senso, secondo la Commissione europea e la Corte di giustizia “il sistema italiano obbedisce ad una logica che, sebbene rispettabile, è diversa e incompatibile con quella della detta direttiva, offrendo agli interessati un grado inferiore di chiarezza e precisione e finendo con il compromettere il diritto di questi ultimi a conoscere i diritti loro spettanti e ad avvalersene dinanzi ai giudici nazionali.”

Inoltre, la proposta recepisce le contestazioni formulate dalla Commissione europea nell'ambito di una procedura di infrazione contro l'Italia in materia di sicurezza sul lavoro (n. 4227/2010). Infatti, la Commissione ha evidenziato che il regime della responsabilità dell'imprenditore non è caratterizzato dal principio di certezza del diritto in quanto è rimesso, tra l'altro, a norme di chiusura che prescrivono obiettivi, ma non indicano con precisione e chiarezza gli obblighi.

Più in particolare, la Commissione ha evidenziato che *“Le spiegazioni delle autorità italiane non danno una chiara indicazione di ciò che è considerato reato e di ciò che non lo è, né di come avvenga la scelta (reversibile) né di come l'art. 2087 possa, nel caso degli illeciti civili, valere come "norma di chiusura". Quanto all'interpretazione della norma anzidetta data dalla giurisprudenza, cui le autorità italiane fanno ampio riferimento, la Commissione, se apprezza il modo in cui la giustizia italiana sembra tendere ad ampliare la tutela dei lavoratori e la responsabilità dei datori di lavoro, osserva tuttavia che la*

*giurisprudenza non ha forza vincolante nell'ordinamento nazionale. Di conseguenza, non è stabilito che questo sistema sia sufficiente ad assicurare la certezza del diritto”.*

Pertanto, la proposta, garantendo tassatività agli obblighi in materia di salute e sicurezza, avrebbe l'effetto di semplificare la gestione dei relativi adempimenti a carico dell'impresa evitando il ricorso a consulenze e adempimenti ultronei rispetto a quelli richiesti.

## **Emendamento**

### **Art. xxx**

L'art. 18, comma 3bis, è sostituito dal seguente:

*“L'obbligo di vigilanza da parte del datore di lavoro riguarda, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), l'organizzazione generale dell'impresa. L'obbligo di vigilanza da parte del dirigente riguarda, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. d), l'organizzazione dell'attività lavorativa. L'obbligo di vigilanza del preposto riguarda, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e), la corretta esecuzione da parte dei lavoratori delle direttive ricevute. Resta ferma l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi degli articoli 19 e 20 qualora la mancata attuazione degli obblighi di legge sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza”.*

### **Motivazione**

La legge – sia nella parte definitoria che nella individuazione degli obblighi - distribuisce responsabilità secondo le distinte sfere di attribuzione di ciascuno dei soggetti interessati. È quindi opportuno specificare che responsabilità e vigilanza sono riferite a tali differenti specifiche sfere di competenza, così dando attuazione non solo alla legge, ma anche ai più recenti indirizzi giurisprudenziali (v. Cass. Pen., Sez. 4, 21 dicembre 2012, n. 49821; Cass., sez. 4, 24 aprile 2014, n. 38343). Inoltre, si elimina una previsione che pone in capo al datore di lavoro un generico obbligo di vigilanza che integra, nei fatti, gli estremi di una responsabilità oggettiva.

## **Emendamento**

### **Art. xxx**

#### ***(Requisiti dei luoghi di lavoro)***

All'allegato IV (*"Requisiti dei luoghi di lavoro"*), punto 1.1.1., sono inserite in fine le seguenti parole:

*"secondo la normativa vigente al momento del rilascio del permesso di costruire, comunque denominato".*

### **Motivazione**

La misura proposta è finalizzata a dare tassatività e certezza alle norme edilizie da seguire per la valutazione dei luoghi di lavoro, considerata l'indeterminatezza dei concetti di *"solidità"* e *"stabilità"*.

## **Emendamento**

### **Art. xxx**

All'art. 32, comma 5 bis, sostituire il periodo *"Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6"* con il seguente:

***"Il riconoscimento del credito formativo, le relative modalità e gli strumenti per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati, in una logica di semplicità, brevità e concretezza, dal Ministero del lavoro, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza"***.

### **Motivazione**

L'emendamento proposto ha la finalità di semplificare le procedure delineate dal D.L. n. 69 del 2013, provvedimento che ha introdotto una procedura di riconoscimento dei crediti formativi estremamente complessa a causa del coinvolgimento della Conferenza Stato-Regioni. Ben più semplice ed immediata la definizione di un provvedimento del Ministero del lavoro volto ad individuare i criteri di riconoscimento della formazione pregressa.

## **Emendamento**

### **Art. xxx**

All'art. 37, comma 14 bis, sostituire il periodo *“Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6”* con il seguente:

***“Il riconoscimento del credito formativo, le relative modalità e gli strumenti per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati, in una logica di semplicità, brevità e concretezza, dal Ministero del lavoro, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza”.***

### **Motivazione**

L'emendamento proposto ha la finalità di semplificare le procedure delineate dal D.L. n. 69 del 2013, provvedimento che ha introdotto una procedura di riconoscimento dei crediti formativi estremamente complessa a causa del coinvolgimento della Conferenza Stato-Regioni. Ben più semplice ed immediata la definizione di un provvedimento del Ministero del lavoro volto ad individuare i criteri di riconoscimento della formazione pregressa.

## **Emendamento**

### **Art. xxx**

(Idoneità tecnico-professionale)

All'articolo 26, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, prima delle parole *“verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g),”* inserire le seguenti:

*“nei settori individuati ai sensi del successivo art. 27”.*

Allo stesso articolo 26, comma 1, lett. a) sostituire le parole *“Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede”* con le seguenti:

*“In tutti gli altri settori,”.*

### **Motivazione**

La proposta è diretta ad allineare le previsioni degli articoli 26 e 27 del D.lgs n. 81/2008. Mentre l'art. 26 fissa una previsione generale (secondo cui, in ogni caso di appalto, è

obbligatoria la verifica della idoneità dell'impresa appaltatrice), l'art. 27 assegna alla Commissione consultiva permanente il compito di individuare quei settori nei quali occorre introdurre particolari criteri di qualificazione, fondati "sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, e sulla base delle attività di cui all'articolo 21, comma 2, nonché sulla applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera".

Al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 27, quindi, la verifica L'attuale formulazione dell'art. 26, invece, individua solamente un discrimine temporale in contrasto con la previsione del successivo art. 27, che fa riferimento a un discrimine fondato sui particolari settori individuati dalla Commissione consultiva permanente.

## **Emendamento**

### **Art. xxx**

- All'articolo 41, comma 4, dopo le parole "sono altresì finalizzate alla verifica di assenza" sostituire le parole "di condizioni di alcol dipendenza" con le seguenti "**di assunzione di alcol**".
- All'articolo 41, comma 4bis, dopo le parole "per l'accertamento" sostituire le parole "della tossicodipendenza e della alcol dipendenza" con le seguenti: "**della assunzione di sostanze stupefacenti e di alcol secondo i seguenti criteri direttivi: la sorveglianza sanitaria comprende esclusivamente "test rapidi di screening" a carico del datore di lavoro per la verifica della assunzione di sostanze stupefacenti o di alcol; i successivi accertamenti relativi alle dipendenze da sostanze stupefacenti o da alcol sono eseguiti dal servizio sanitario nazionale o dal SERT con oneri a proprio carico; il lavoratore che risulti positivo ai test rapidi di screening per l'assunzione di sostanze stupefacenti o di alcol, salvi gli ulteriori eventuali provvedimenti di natura penale o disciplinare, resta sospeso dall'attività lavorativa senza retribuzione per tutta la durata degli accertamenti successivi e fino alla emanazione di un giudizio di idoneità da parte del servizio sanitario o del SERT, confermato dal medico competente**".

### **Motivazione**

L'emendamento è volto a rendere coerente la normativa del dlgs n. 81/2008 con quella esistente, l. n. 125/2001, che fa riferimento per l'alcol solamente al divieto di assunzione, restando irrilevante lo stato di dipendenza. Ha l'obiettivo di semplificare, quindi, le modalità di accertamento dell'assunzione di alcol o droghe e ad evitare che, anche per la sola assunzione di sostanze, il lavoratore che, per libere scelte personali e vietate dall'ordinamento, non si trovi in normali condizioni psicofisiche possa rappresentare un pericolo per sé e per gli altri. Attualmente, la materia è regolata da accordi stato-regioni che trasferiscono impropriamente sulle imprese oneri economici ed organizzativi che

vanno invece ricondotti, per la parte delle dipendenze, all'azione dello Stato, riflettendo stili di vita e scelte personali del tutto indipendenti dal rapporto di lavoro.

## **Emendamento**

### **Art. xxx**

All'articolo 77, comma 4,

- sostituire la lettera a), con la seguente:

*“a) mantiene in efficienza i DPI mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le indicazioni fornite dal fabbricante; tali attività possono essere anche alternative tra loro a condizione che comunque sia sempre assicurato il livello di protezione per il quale i DPI sono stati progettati e costruiti.”*

- dopo la lettera a), come sopra modificata, aggiungere la seguente lettera:

*“a bis) il mantenimento delle condizioni di igiene deve essere assicurato dal Datore di Lavoro nei soli casi di uso promiscuo dei DPI ovvero qualora sia stata valutata la presenza di rischi igienico sanitari sottoforma di agenti chimici, batteriologici o infettanti, connessi con il loro utilizzo.”*

- sostituire la lettera h), con la seguente:

*“h) assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI, anche in riferimento al loro mantenimento in efficienza.”*

- All'art. 78, comma 3, aggiungere la seguente lettera:

*“c) segnalano tempestivamente al Datore di Lavoro, sulla base della formazione ricevuta, la perdita di efficienza dei DPI, al fine di consentirne la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie ai fini del mantenimento del livello di protezione per i quali sono stati progettati e costruiti.”*

## **Motivazione**

L'emendamento mira a chiarire meglio il quadro normativo, distinguendo tra le azioni a cui il datore di lavoro è tenuto per il mantenimento dell'efficienza dei dispositivi di protezione individuale, in funzione della protezione del lavoratore; dalle azioni a cui il datore di lavoro è tenuto ai fini della protezione del lavoratore dai rischi igienico ambientali connessi alle modalità d'uso ovvero all'ambiente di lavoro cui è destinato.

Per questo motivo si propone di:

- modificare l'articolo 77, comma 4, lettera a), specificando che le azioni di manutenzione, riparazione e sostituzione, tra di loro alternative, sono destinate ad assicurare il mantenimento del livello di protezione per il quale il dispositivo di protezione individuale è stato progettato e costruito

- aggiungere all'articolo 77 comma 4 la lettera a bis) nel quale si impone al datore di lavoro l'obbligo di mantenimento delle condizioni di igiene nei soli casi di uso promiscuo del dispositivo di protezione individuale ovvero nel caso di utilizzo dello stesso in presenza di rischio igienico sanitario

Da queste proposte discendono le modifiche successive, che riguardano la formazione che il datore di lavoro è tenuto ad erogare circa l'uso dei dispositivi di protezione individuale e dell'obbligo del lavoratore ai fini di un loro utilizzo efficace.

### **Emendamento**

#### **Art. xxx**

All'art. 241, dopo il comma 2, aggiungere il seguente:

*“3) Per attività lavorative che possono esporre ad agenti chimici, cancerogeni o mutageni ubiquitari o normalmente presenti anche negli ambienti di vita o antropizzati, la valutazione dei rischi tiene esclusivamente conto dei fattori di origine professionale distinguendoli da quelli ambientali ed è effettuata secondo le indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la sicurezza sul lavoro ed emanate con decreto del Ministero del lavoro.”*

#### **Motivazione**

L'emendamento, per le attività lavorative che possono esporre ad agenti chimici, cancerogeni o mutageni, è volto a distinguere i rischi di origine professionale e la relativa valutazione dei rischi, prevista dal TU in materia di salute e sicurezza rispetto ai rischi legati all'ambiente e che, pertanto, non possono essere valutati ed inseriti nel DVR trattandosi di rischi ben diversi rispetto a quelli strettamente legati all'attività lavorativa. Il compito di individuare i criteri per effettuare la valutazione dei rischi è rimesso ad indicazioni della Commissione Consultiva permanente di cui all'art. 6, Dlgs. n. 81 del 2008.

### **Emendamento**

#### **Art. xxx**

All'art. 190, sostituire il secondo comma con il seguente:

*“Se, a seguito della valutazione di cui al comma 1, può fondatamente ritenersi che i valori inferiori di azione possono essere superati, il datore di lavoro misura i livelli di rumore cui i lavoratori sono esposti, i cui risultati sono riportati nel documento di valutazione. Per le aziende di cui all'art. 29, commi 5 e 6, il livello di esposizione al rumore può essere valutato facendo riferimento a valori individuati in banche dati la cui validità è riconosciuta dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento.”*

### **Motivazione**

Si richiede di poter utilizzare le banche dati sul rumore approvate dalla Commissione consultiva permanente non solo per effettuare una stima in fase preventiva ma anche per effettuare la valutazione dei rischi per le aziende fino a 50 dipendenti per le quali è possibile adottare le procedure standardizzate di valutazione dei rischi. Tale proposta, oltre ad essere una misura di forte semplificazione per le imprese di minore dimensione, è volta a dare seguito a quanto riportato nel documento della Commissione consultiva permanente del 30 giugno 2011 sull'aggiornamento banca dati del CPT di Torino.

### **Emendamento**

#### **Art. xxx**

All'Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012, concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, allegato A), lettera B), punto 1.1, lettera f), eliminare le parole da *“organizzate per la formazione”* fino a *“prevista dalla medesima intesa”*.

### **Motivazione**

L'emendamento ha il fine di rimuovere un limite incomprensibile che impedisce ai datori di lavoro delle aziende indicate nella lettera *f)*, evidentemente esperte in tema di attrezzature, di svolgere formazione internamente all'azienda. Previsione, questa, che consentirebbe di escludere il ricorso a soggetti formatori esterni e di valorizzare le esperienze aziendali, nel rispetto di tutti gli altri requisiti previsti dal decreto (per i docenti e per i corsi).

Pur consentendo, infatti, lo svolgimento della formazione interna da parte delle aziende produttrici/distributrici/noleggiatrici/utilizzatrici (queste ultime solamente per i propri lavoratori), l'Accordo richiede che le stesse aziende siano organizzate per la formazione e siano accreditate, il che vanifica, di fatto, l'applicazione di questa opportunità.

### **Emendamento**

#### **Art. xxx**

Al Decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177 (Regolamento recante norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati), articolo 2, comma 1, lett. c), dopo le parole *“30 per cento della forza lavoro”* aggiungere le seguenti:

***“impiegata per le attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati,”***

Alla successiva lettera d), dopo le parole “*attività di informazione e formazione di tutto il personale*” aggiungere le seguenti:

**“*impiegato per le attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati*”**

### **Motivazione**

L'emendamento ha il fine di rendere coerente la cautela richiesta dalla legge con l'effettività dello svolgimento delle mansioni a rischio. Non ha, infatti, senso parametrare la quantità di lavoratori che devono essere qualificati e formati/informati ed addestrati computando anche il personale non impiegato nelle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (uffici amministrativi, videoterminalisti ecc), che non possono né devono essere esposti ai rischi propri dei lavori in ambienti confinati o sospetti di inquinamento.

### **Emendamento**

#### **Art. xxx**

All'articolo 3 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124, dopo le parole “*in quanto tali lavorazioni rientrino fra quelle previste nell'art. 1*” inserire le seguenti

**“*e costituiscano la causa autonoma ed efficiente ai fini della insorgenza della malattia*”.**

### **Motivazione**

L'emendamento è finalizzato a modificare l'impropria applicazione del principio di equivalenza causale alle logiche prevenzionali, che animano tanto la sicurezza sul lavoro quanto l'assicurazione contro gli infortuni. Questa impropria applicazione rende l'imprenditore responsabile (sul piano penale, civile ed assicurativo) per malattie che insorgono non già a causa del fatto professionale, ma per la sinergia di fattori professionali (di per sé assolutamente inidonei a causare alcuna malattia) con aspetti extralavorativi sui quali il datore di lavoro non può né deve svolgere alcuna azione di prevenzione.

## AII.2

### Proposte di emendamento all'atto del Governo n.176

#### Articolo 5 (Modifica dell'articolo 5 della legge 12 marzo 1999 n.68)

##### **Emendamento**

All'art. 5, comma 1, sono soppresse le lettere a) e b).

Norma di interpretazione autentica

***“L'ultimo periodo dell'articolo 5, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 si interpreta nel senso che i datori di lavoro non sono tenuti, per quanto riguarda i lavoratori impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, all'osservanza dell'obbligo di cui all'art. 3”.***

##### **Motivazione**

La proposta di emendamento è finalizzata a formalizzare l'interpretazione già data dal Ministero del lavoro e chiarire definitivamente la portata della disposizione introdotta dal comma 2-ter dell'art. 6 del decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70 nel senso che si tratta di una ipotesi di esclusione dalla base di computo e non di un esonero parziale. La previsione attualmente contenuta nello schema di DDL, infatti, non fa assolutamente chiarezza in proposito, in particolare laddove richiama l'art. 3, che si riferisce all'adempimento dell'obbligo di legge e quindi (con disposizione assolutamente analoga a quella attualmente prevista dal comma 2 dell'art. 5 con riferimento al personale viaggiante e navigante) sembra prevedere che datori di lavoro che occupano i lavoratori adibiti a mansioni particolarmente a rischio siano esonerati, con riferimento a quei lavoratori, dall'obbligo di assunzione (quindi questi lavoratori pacificamente non rientrano nella base di computo). La logica dell'intervento, invece, sarebbe – secondo la relazione al provvedimento - esattamente quella opposta, ossia qualificare la fattispecie come esonero parziale di cui all'art. 5, comma 3. L'unica logica possibile perché la norma abbia un senso è quella di escludere i lavoratori dalla base di computo, proprio in quanto svolgenti mansioni pericolose, nella stessa identica logica che esclude le altre fattispecie particolari previste dall'art. 5, comma 2. Diversamente, avremmo personale che svolge mansioni a rischio escluso dalla base di computo (personale di cantiere, addetti al trasporto, addetti alla installazione di impianti, personale viaggiante, personale adibito agli impianti a fune, lavoratori che prestano la loro attività nel sottosuolo e quelli che movimentano e trasportano il minerale) ed altro che, sempre svolgendo mansioni a rischio, è solamente esonerato parzialmente, con onere a carico dell'azienda, con evidente irragionevolezza della previsione.

## Articolo 6 (Modifica dell'articolo 7 della legge 12 marzo 1999 n.68)

### Emendamento

Art. 6 (Modifica all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68)

- a) Il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto ~~dall'articolo~~ **dagli articoli 3 e 18**, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro. ***In quest'ultimo caso, l'azienda si considera ottemperante ai fini dell'art. 17*** ";

### **Motivazione**

L'innovazione normativa presente nello schema di DDL introduce il principio generale dell'assunzione nominativa (e della convenzione), che in via generale rappresenta un miglioramento della logica del collocamento mirato. Al fine, tuttavia, di dare concretezza alla novità normativa, e per evitare che si traduca impropriamente in un aggravio di oneri per l'impresa, anche in termini organizzativi, occorre, da un lato, estenderne l'applicazione anche alla particolare disciplina dell'art. 18 (che altrimenti risulta ingiustamente preferita rispetto ai lavoratori con disabilità), dall'altro, è necessario prevedere che l'impresa che si attiva condividendo il percorso di assunzione con gli uffici competenti venga ritenuta da subito ottemperante ai sensi dell'art. 17, al fine di poter intanto partecipare agli appalti. Diversamente, l'iniziativa di condividere il percorso assuntivo assume una valenza negativa per l'azienda in quanto il tempo per la ricerca e se ne disincentiva l'utilizzo.

### AII.3

#### Proposta di emendamento all'atto del Governo n.176

#### Art. 26 (Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale)

##### Emendamento

All'art. 26, il comma 2 è sostituito dal seguente

*“Fatte salve diverse previsioni contenute nei contratti collettivi di lavoro, qualora la lavoratrice o il lavoratore si assentino dal lavoro, senza fornire comunicazioni, per un periodo superiore a sette giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto, dal primo giorno di assenza, per dimissioni volontarie, anche in mancanza della sottoscrizione dei moduli di cui al comma 1”.*

##### **Motivazione**

La proposta di emendamento ha una duplice finalità: da un lato eliminare il “diritto di ripensamento” che, come illustrato nel testo dell’audizione, nulla ha a che vedere con la tutela dei lavoratori avverso la deprecabile pratica delle c.d. “dimissioni in bianco”.

Dall’altro attuare, sempre come illustrato nel testo dell’audizione, dare attuazione al principio di delega che afferma la “*necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore*”.

La norma che si propone ricalca il comma 8 dell’art. 1 del disegno di legge in materia, approvato dalla Camera dei deputati il 25 marzo 2014 e poi trasmesso al Senato (AS n.1409) ma non più votato perché assorbito dal disegno di legge delega n.1428 (oggi legge n. 183/2014).