

Aggiornamenti normativi La nuova Legge di Bilancio e il Decreto Sicurezza

*Roma, 2 febbraio 2026
Hotel Basilica*

relazione di Avv. Prof. Antonio Porpora, PhD



Avv. Prof. Antonio Porpora, *PhD*



**Avvocato del Foro di Roma – Patrocinante in Cassazione
Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro
e Relazioni Industriali
Professore a contratto Università di Roma Sapienza
Diritto Penale e del Lavoro
Organismo di Vigilanza 231
Giudice Sportivo**

**00196 Roma, via GiovanBattista Tiepolo n. 21 – 0668193213 -
antonioporpora@studioavvocatoporpora.it**

Di cosa parleremo?

Il Decreto Legge 31 ottobre 2025, n.159 conv. Con modificazione in Legge 198/2025 in materia di salute e sicurezza del lavoro. Le più recenti novità intercorse negli ultimi ventiquattro mesi in materia





Ambiti di variazione

Rapporto di lavoro

Molestie e violenze di genere
Formazione (..immediata, progettata e verificata sul campo..) (ACR 17.04.25)
Addestramento documentato
Sorveglianza sanitaria
PCTO no rischio elevato
Disabilità e ragionevole accomodamento
Designazione Preposti
Attrezzature di lavoro e Norme Tecniche
Autocertificazioni documentate per deroghe Cancerogeni..
Amianto (D.Lgs. 213/25))
ACN particolari esigenze
Volontari protezione civile estrapolati
Impianti elettrici (Cei 11/27 . Ed. 10.2025)
Impianti idrici uso umano (D. Lgs 18/23)
Individuazione DL responsabilità residue su Organo amministrativo

Appalti

Patente a crediti
Notifica preliminare
Durc di congruità
Badge di cantiere
Verifica assenza ribasso su costi interni sicurezza e lavoro (subappalto edile/appalti pubblici)
Requisiti ulteriori per enti di formazione ed erogazione sorveglianza sanitaria
AsseCo
Idoneità Tecnico Professionale sostanziale
Interposizione fraudolenta et similia

Sistema sanzionatorio ed istituzionale

Sospensione obbligatoria
Decurtazione punti solo con verbale per irregolarità lavoro
Istituzione SIISL
Istituzione Fascicolo formativo del lavoratore
Domicilio digitale
Estensione 231 ad impedimento dei controlli





D.LGS. 81/2008: *la valutazione di tutti i rischi*

**Art. 28: Datore di lavoro
valuta tutti i rischi**

Valutazione per gruppi omogenei di mansioni
Es. attività ufficio, conduzione mezzi, altro

tabellati

non tabellati

Diretti

**Es. Vdt, VM, R,
MMC, RI (D.Lgs.
101/2020), ROA,
Chimici, altro**

**Trasversali Es. gravidanza
(D.Lgs. 151/2001), psicosociali
(Stress con Linee Guida
Ministeriali/INAIL e DPTS
Disturbo Post Traumatico da
Stress, Molestie - con Conv. ILO
190*, differenze genere,
provenienza, lingua, etc.**

**Esterni
conoscibili
Es.
aggressioni,
idrogeologici
(in zone
classificate),
altro**

(*): Esempio attuazione

https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=78:18-primo-documento-di-consenso-la-prevenzione-delle-molestie-e-violenze-negli-ambienti-di-lavoro&Itemid=609

Le Sentenze ... non tutto è come sembra



Cass., VI (non III o IV) Pen., 11 marzo 2025,
n. 9906 - (Rigopiano) - Valutazione dei
rischi e fattori esogeni

posizione di garanzia del datore di lavoro, sostanziandosi nell'obbligo di protezione da fattori di rischio per la loro incolumità personale di dipendenti, ospiti e terzi comunque presenti sul luogo di lavoro, **non può estendersi al di là della sfera funzionale e logistica connessa all'attività professionale svolta**, sicché, nel caso di eventi lesivi determinati dal concretizzarsi di fattori di rischio riguardanti un'area esterna al luogo di lavoro ed estranei alla sfera di dominio del predetto, non può configurarsi una sua responsabilità per colpa per non aver previsto, nel documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, tali fattori e non aver conseguentemente adottato adeguate misure di prevenzione,

eventi "imprevisti", a realizzazione istantanea od immediata, diversamente dagli **eventi "con preavviso"**, non essendo preceduti da segnali, **possono essere prevenuti o attenuati** solo con l'adozione di cautele da assumere con largo anticipo

Principio di effettività

(esempio) Preposto è chi il preposto fa!



È preposto **qualunque lavoratore** che svolge (anche **temporaneamente**) attività di direzione e/o coordinamento di un gruppo di lavoro, **anche prescindendo da una formale investitura da parte del datore di lavoro.**



PREPOSTO

NOMINA

Individuazione espressa
(art. 18)

Datore di
Lavoro/Dirigente
Organizzazione interna
+ filiera appalto

Aspetti contrattuali
I contratti e gli accordi
collettivi di lavoro possono
stabilire l'emolumento
spettante al preposto, se già
non comprese

OBBLIGHI

Attività da svolgere
(art. 19)

per l'effettuazione
delle attività di
coordinamento
operativo, controllo e
vigilanza

RUOLO

Responsabilità (art. 56)
per eventuale propria
violazione degli obblighi

Tutela

Il preposto non può
subire pregiudizio
alcuno a causa
dello svolgimento
della propria attività

Strumenti

Sistemi di
Gestione,
Formazione, etc.

Art. 19 - Obblighi del preposto (... segue...)

azioni d'iniziativa

rischio grave e specifico: **verificare che accedano solo se adeguatamente istruiti e con adeguate attrezzature e DPI**



pericolo grave e immediato: **informare circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione**



pericolo grave, immediato e inevitabile: **far abbandonare il posto di lavoro o la zona pericolosa;**



deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario: **interrompere temporaneamente l'attività**

sempre: **segnalare tempestivamente le non conformità rilevate secondo competenze nell'Ente**



Normativa Tecnica: Impianti

Certificazioni ed Affidamenti responsabilità a terzi



Idrici = GIDI (D.Lgs. 18/2023)

Elettrici = GI (CEI 11/27)

Termici = 3° responsabile (DM 37/008)

Elevatori = 3° responsabile (DPR 162/1999)

DAE = responsabile gestione (DM 16.03.2023)

DRONI civili = D.R. (Reg. 945/2019/UE)

Laser = Esperto (CEI 76/11)

Raggi X/radon, etc. = Esperto
radioprotezione + Medico

Autorizzato (D.Lgs. 101/2020)



Lavori, servizi e forniture: la manovra

TESSERA DI RICONOSCIMENTO	
Ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera u), D.Lgs. 81/08	
COGNOME E NOME	
DATA DI NASCITA	
DITTA (DATORE DI LAVORO)	
P.IVA/C.F.	
DATA ASSUNZIONE	

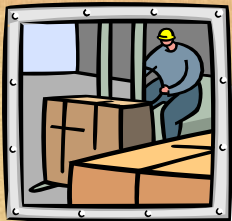
AFFIDAMENTO LAVORI, SERVIZI O FORNITURE AD APPALTATORI O LAVORATORI AUTONOMI ALL'INTERNO UNITA' PRODUTTIVA O NELL'AMBITO DEL CICLO PRODUTTIVO

COMMITTENTE (RUP)/DATORE DI LAVORO:

1. VERIFICA IDONEITA'
2. INFORMA SU AMBIENTE ED EMERGENZA
3. COOPERAZIONE E COORDINAMENTO (es. **DUVRI/PSC**)
4. CONTROLLO (D.L./D.E.C.: endoaziendali e pubblici)

5. COSTI SICUREZZA

- A. Gara/contratto quelli da interferenze
- B. Verifica di congruità quelli specifici (D.Lgs. 36/2023)



ART. 26: APPALTO E LAVORO AUTONOMO GARANZIE ECONOMICHE

Imprenditore privato

Imprenditore/committente:

responsabilità civile solidale con
appaltatore e subappaltore per
danni non indennizzati da INAIL
esclusi i danni conseguenza dei
rischi specifici propri dell'attività
di appaltatori/subappaltatori

+ retribuzioni, contributi, imposte

DURC – DURF - Asse.Co.

Forme obbligatorie (a
seconda dei casi, per DURC
e DURF e DURC congruità)
e facoltative (ASSECO) per
verifiche preventive

Applicazione D.Lgs. 36/2023

committente: valutazione
adeguatezza valore economico costo
lavoro e sicurezza (**costi interni**)
rispetto ad entità e caratteristiche
lavori, servizi o forniture.

Stima costi sicurezza interferenze e
lavoro

**Il costo del lavoro è determinato
periodicamente per tabelle con
D.M. (lavoro)**

**Il costo della sicurezza non
suscettibile di ribasso e verifica di
congruità (indicazione obbligatoria
in offerta per costi interni)**

PATENTE A CREDITI

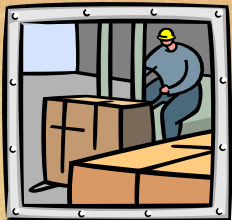
imprese esecutrici e lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili come definiti dall'art.89 del d.lgs. n.81/08.

Chi, invece, quelli esclusi?

Sono esclusi dal possesso della patente a crediti coloro che, pur operando nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili, *effettuano*:

- *«mere forniture»;*
- *«prestazioni di natura intellettuale»;*
- *o sono «in possesso di attestazione SOA in classifica pari o superiore alla III», di cui all'art. 100, c. 4, del codice dei contratti pubblici del d.lgs. n.36/23.*

Le imprese o i lavoratori autonomi di uno Stato membro dell'Unione Europea, che svolgono attività in territorio italiano dovranno essere in possesso di un documento equivalente alla patente a crediti rilasciato dalla competente autorità del paese d'origine e, nel caso di uno Stato non appartenente all'Unione Europea il documento equivalente dovrà essere riconosciuto secondo la legge italiana. Devono essere chiariti quali siano i «documenti equivalenti» di cui devono essere in possesso le imprese o i lavoratori autonomi «non italiani»



ETERODIREZIONE

«tradizionale» o logaritmica

indici

Mancanza struttura organizzativa (es. non funzioni HR, MOG, altro, etc.),
Mancanza organizzazione del lavoro
(imprenditorialità e rischio di
impresa), Uniformi, logo, mezzi
es.

https://prefettura.interno.gov.it/sites/default/files/5/2024-07/20240718_protocollo-logistica.pdf

correttivi

Verifica adeguatezza struttura
Effettiva attività di coordinamento
Individuazione preposti e verbali
di cooperazione e coordinamento

conseguenze

Sanzioni penali (contravvenzione)
Sanzioni civili (costituzione rapporto di lavoro sul committente)
Sanzioni fiscali (recupero IVA da prestazioni giuridicamente inesistenti)
Sanzioni penali derivanti dal recupero IVA ed eventuale autoriciclaggio e,
conseguentemente, D.Lgs. 231/2001

IL REQUISITO DELL'ORGANIZZAZIONE DEI MEZZI / ESERCIZIO DEL POTERE ORGANIZZATIVO E DIRETTIVO

- L'organizzazione dei mezzi consiste nell'apporto di attrezzature, di capitale e di prestazioni lavorative.
- In alcune tipologie di appalto - tipicamente quelle concernenti lavori specialistici che richiedono un elevato know-how o quelle in cui l'apporto di attrezzature e di capitale risulti marginale rispetto a quello delle prestazioni di lavoro (es. servizi di facchinaggio o pulizia, cosiddetti ad elevata intensità di manodopera) - l'organizzazione dei mezzi può essere intesa in senso ampio, sostanziandosi nel puro esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori adibiti all'esecuzione dell'appalto.
- Originariamente, infatti, l'imprenditorialità implicava la titolarità dei mezzi e dei beni materiali impiegati nell'esecuzione dell'appalto (L. n. 1369/1960 e divieto di interposizione di manodopera);
- L'evoluzione dei processi produttivi e di organizzazione del lavoro, il crescente impiego delle tecnologie informatiche nonché lo sviluppo dei settori del terziario e dei servizi hanno sollecitato una revisione del concetto di "organizzazione dei mezzi";
- Evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali: tenuto conto dell'oggetto e del contenuto intrinseco dell'appalto, la presunzione di illegittimità scatta solo quando il conferimento di mezzi e materiali da parte del committente, ovvero la propria azione di organizzazione e gestione del lavoro, sia di rilevanza tale da rendere del tutto **marginale e accessorio** l'apporto dell'appaltatore;
- Non si configura invece un'interposizione vietata ove l'appaltatore fornisca, **oltre al personale, il know-how e altri beni immateriali di notevole valore, indispensabili** al raggiungimento del risultato economico che si era proposto il committente (tra le ultime, Cass. 24 febbraio 2006 n. 4181; Cass. 13 maggio 2009, n. 11022; Cass. 15 luglio 2009, n. 16488)



MEDICO COMPETENTE



Per D.L.

Nomina anche se non obbligo
sorveglianza sanitaria

Cotitolare trattamento

**Responsabile Esterno trattamento
dati (cartelle)**

visite durante orario di lavoro ad
eccezione delle preassuntive

Comune

Visita post assenza per salute > 60 gg
Giudizio anche senza visita (valuta MC)

Per Lavoratore

Consegna a MC copia cartella sanitaria e di
rischio di rapporto precedente

Per M.C.

Designazione sostituto

Nomina incaricato trattamento da MC

Esame copia cartella sanitaria e di rischio
di rapporto precedente

*Consegna copia cartella sanitaria di rischio
alla cessazione*

Collaborazione alla valutazione del rischio

Aggiornamento obbligatorio per esiti
sorveglianza sanitaria quando i risultati
della sorveglianza sanitaria ne evidenzino
la necessità

alcool/tox

Revisione disciplina entro 31.12.2026

Visite a sospetto anche per mansioni ad alto
rischio (da determinare)



D.LGS. 81/2008: *la eziologia*



**Elementi rilevanti per
limitazioni delle mansioni**

Elementi abilitativi
**Es. revoca autorizzazione
accesso**

Elementi sanitari
Es. patologia

Elementi sociali
Es. caregiver (104/92)

Interni

Esterni

Diretti da MC
**(S.S. obbligatoria o
volontaria)**
Es. idoneità parziale
**Art. 41, VI, lett. b o
c, D.Lgs. 81/2008**

inDiretti da MC
**Es. opposizione
avverso giudizio**
**art. 41, IX, D.Lgs.
81/2008**

**Visita idoneità
extra S.S. MC**
**Es. art. 5, III,
Legge 300/1970**

Certificazioni
**Es. Malattia
professionale,
invalidità civile
(es. L. 68/1999)**

**Prima MC e poi,
obbligatoriamente
per MC, Ente**
Art. 41



**Prima Ente e poi, per
taluni obblighi, MC**
Art. 25 (18 + 29)

**Disabilità –ragionevole accomodamento
D.Lgs. 213/2003 s.m.i. – art. 3, comma 3 bis**

L'Ente, sulla base del contributo sanitario (MC/DSS ovvero ASL), adotta misure: la variazione delle mansioni è un atto di gestione del rapporto di lavoro – per enti con oltre 200 dipendenti figura del Disability manager

**Condizioni di oggettiva accessibilità alle variazioni
(es. Cass., Lav., 18556/2019 – onere prova su Ente)**

1. nella organizzazione aziendale non vi siano altre posizioni dove poter far lavorare il dipendente (**es. esclusione MMC per corriere**);
2. la modifica dell'organizzazione aziendale, anche se possibile, risulti essere gravosa da un punto di vista finanziario/gestionale, per il datore di lavoro (**es. MMC non da solo per IP**);
3. nei confronti alle posizioni di altri lavoratori, la nuova organizzazione aziendale sia di pregiudizio (**anche al contrario...: es. esclusione turni notturni su organico minimo**)



D.LGS. 81/2008: *Giudizio di idoneità con limitazioni o prescrizioni*

Visita di idoneità

(inidoneo / idoneo con eventuali limitazioni/prescrizioni reso dal MC che ha effettuato la visita)

Es. Cass., Lav., 14 maggio 2024, n. 13281

Telelavoro/Smart Working

(possibili inidoneità, ma non prescrittibile, cessata la disciplina speciale per fragili)

Misure tecniche
(es. presidi o tempi di riposo)

Organizzazione
(es. divieti e/o prescrizione di presidi, ma non di misure gestionali)



Nozione eurounitaria disabilità

Visita di idoneità

(inidoneo / idoneo con eventuali
limitazioni/prescrizioni)

ENTE = RAGIONEVOLE ACCOMODAMENTO
(scelte gestionali e non sanitarie – eventuale
coinvolgimento successivo di MC)

Certificazione
malattia

(MMG indica stato
patologico
connesso...)

Giurisprudenza

(accerta anche se non
riconosciuta ex lege
104/92)

Prevenzione
contrattuale

(nei CCNL o CIA
previsti comportamenti
distinti)

Legge 104/1992 (mod. 2024) - Art. 5 bis - (Accomodamento ragionevole).

- 1... alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ..., individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato.
2. L'accomodamento ragionevole è attivato in via sussidiaria ...
3. La persona con disabilità, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore ovvero l'amministratore di sostegno se dotato dei poteri ha la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta.
4. La persona con disabilità e il richiedente di cui al comma 3, se diverso, partecipano al procedimento relativo all'individuazione dell'accomodamento ragionevole.
5. L'accomodamento ragionevole deve risultare necessario, adeguato, pertinente e appropriato rispetto all'entità della tutela da accordare e alle condizioni di contesto nel caso concreto, nonché compatibile con le risorse effettivamente disponibili allo scopo.
6. ...

7. La pubblica amministrazione nel provvedimento finale tiene conto delle esigenze della persona con disabilità anche attraverso gli incontri personalizzati e conclude il procedimento con diniego motivato, ove non sia possibile accordare l'accomodamento ragionevole proposto, con l'indicazione dell'accomodamento secondo i principi di cui al comma 5.

8. Avverso il diniego motivato da parte della pubblica amministrazione, oppure nei casi di cui al comma 7, è ammesso ricorso ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 1° marzo 2006, n. 67.

9. la facoltà dell'istante e delle associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, di chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione e anche di formulare una proposta di accomodamento ragionevole.

10. Nel caso di rifiuto da parte di un concessionario di pubblico servizio ..., l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole proponendo o chiedendo, anche attraverso l'autorità di settore o di vigilanza, accomodamenti ragionevoli idonei a superare le criticità riscontrate.

11. Nel caso di rifiuto da parte di un soggetto privato ... l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione di rifiuto di accomodamento ragionevole.

12. ...

Una comunicazione efficace??





APPROFONDIMENTO

FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

CONTENUTO

(attenzione alle lingue)

- PIANI DI EMERGENZA (es. antincendio)
 - RISCHI GENERICI (es. R.L.S.)
- RISCHI SPECIFICI (es. utilizzo attrezzature)

FORMAZIONE

DESTINATARI DESTINATARI

Lavoratori
Preposti
Dirigenti

Datori di lavoro con
nuovo accordo
stato regioni

ATTESTATO DI FORMAZIONE

Accordo Stato/regioni nuovo

INFORMAZIONE

DESTINATARI

tutti i lavoratori

lavoratori autonomi

ADDESTRAMENTO: PRATICA ATTREZZATURE LAVORO +
SPIEGAZIONE DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE – **SU APPOSITO**
REGISTRO

Approfondimento Formazione/addestramento (accorpamento, aggiornamento ed armonizzazione accordi con *Nuovo Accordo 17.04.2025*)

Formazione (chi)
Datore di Lavoro,
Dirigenti, Preposti,
Lavoratori

Formazione (come)
Preposti – in presenza
aggiornamento 2 anni,
salvo esigenze ulteriori
Verifica per tutti

Addestramento (cosa)
DPI, attrezzature,
PROCEDURE

Addestramento
Registro
obbligatorio

Apprendimento in ogni
corso/agg.mento
Efficacia, durante il lavoro

Termine dilatorio 30 gg
solo per
turismo/somministrazione
bevande o alimenti

prova pratica, per l'uso corretto
e in sicurezza di attrezzature,
macchine, impianti, sostanze,
dispositivi, anche di protezione
individuale; l'addestramento
consiste, inoltre,
nell'esercitazione applicata, per
le procedure di lavoro in
sicurezza



Approfondimento Accordi Stato Regioni

17.04.2025, che sostituisce quelli 21.12.11, 22.02.12, 25.07.12 e 07.07.16

Categorie di rischio presunte – prevalenza di quelle effettiva </>

- basso (es. commercio)
- **medio (es. P.A.)**. Attenzione se rischio concreto diverso (es. basso per soli uffici; alto per agricoltura o, industriale o ospedaliero)
- alto (es. costruzioni)

DATORE DI LAVORO: 16 + 6 (cantieri)

LAVORATORI

*Parte generale:
4 ore**

*Parte speciale:
4* o 8 o 12 ore*

*Es. attrezz.
speciali:
4 o 8 o 16 ore,
Lavori elettrici,
ambienti confinati*

PREPOSTI:

stessa dei lavoratori

*Parte specifica ulteriore:
12 ore*

DIRIGENTI

4 moduli

totale: 12 ore
+ 6 (cantieri)*

AGGIORNAMENTO: almeno ogni cinque anni per 6 ore – Preposti ogni 2 anni

***: FAD consentita con particolare disciplina**

Approfondimento Accordi Stato Regioni

Specifiche lavorazioni e/o ambienti lavorativi (anche per Dirigenti)

Titolo I e rischi comuni
DL/DIR./PREP./LAV.

- Accordo 21.12.11
- Linee guida/interpretative 25.07.12
- Accordo 17.04.2025
- Moduli aggiuntivi per cantieri

Attrezzature Spec.
(sollevamento:es. muletti)

- Accordo 22.02.12
- Accordo 17.04.2025

Rischi specifici rilevanti

Lavori in quota,
chimici pericolosi,
biologici, etc.
Nei progetti formativi

Lavori elettrici ➤ UNI CEI 11-27

Lavori in sospensione ➤ All. XXI D.Lgs. 81/08

Cant. stradali ➤ D.I. 06.03.13

Radioprotezione

frequenza triennale (D.Lgs. 101/2020)

Amianto (D.Lgs. 213/2025)

Ambienti Confinati
Sospetti inquinamento

- DPR 177/11
- Accordo 17.04.2025

Particolari luoghi di lavoro

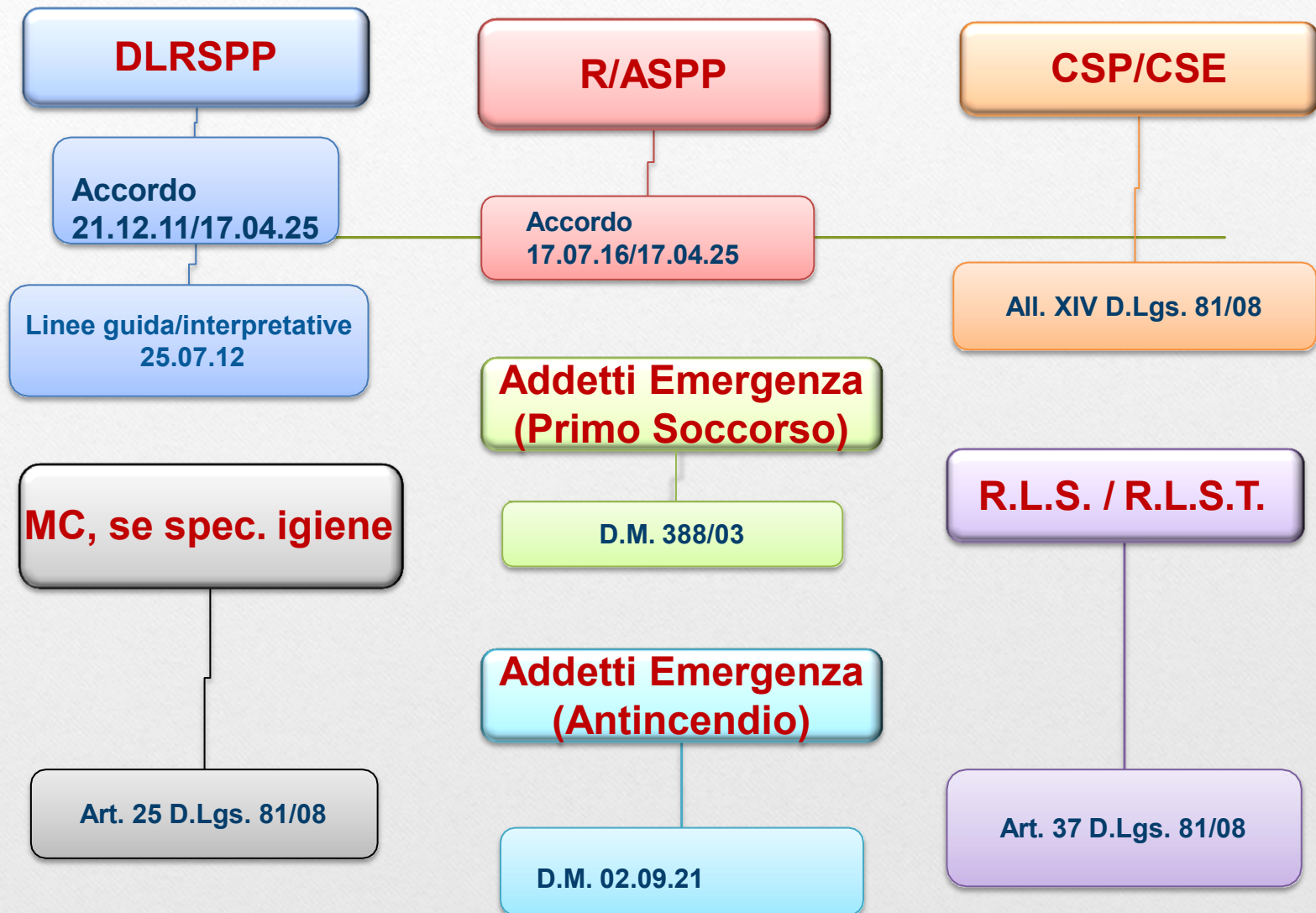
Esempi: Portuale (D.Lgs. 272/99), Navale (D.Lgs. 271/99), ferroviario (L. 191/74), Minerario/cave (D.Lgs. 624/96), aeronautico (ICAO, etc.)

Impresa Affidataria ➤ art. 97 D.Lgs. 81/08 ➤ Accordo 17.04.2025

Taglienti/pungenti ➤ art. 286 sexies D.Lgs. 81/08

- Accordo 17.04.2025

Approfondimento: Specifici incarichi professionali o funzioni



I quasi-incidenti

Ma, se non è successo niente ... perché deve preoccupare?

- ☐ È un mancato incidente oggi, ma **domani può accadere**;
- ☐ È dovuto ad una situazione **non prevista**;
- ☐ **Quali danni** avrebbe potuto provocare alle persone ed alle cose?
- ☐ Quanto hanno influito sul suo accadimento le **caratteristiche dell'ambiente di lavoro**.



Gestione obbligatoria dei Mancati Infortuni/incidenti

“Sbagliare è umano, perseverare è diabolico”

Ogni errore deve essere scoperto, e soprattutto capito e compreso, per determinare un cambiamento degli atteggiamenti e dei comportamenti.

**IMPARO COSI' BENE
DAI MIEI ERRORI...
CHE OGNI
GIORNO
MI RIESCONO
MEGLIO!**



E LO CHIAMANO ERRORE??





«...cose che capitano...»



Codice Penale *(anche reato presupposto 231/01)*

Art. 452-septies. – (Impedimento del controllo). – Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, **negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificiosamente lo stato dei luoghi**, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

SOSPENSIONE ATTIVITA' PARTE D'IMPRESA

**personale presente senza
preventiva comunicazione rapporto
=/> 10%**

**(anche se occasionale irregolare)
(non se unico lavoratore)**

**Decorre da h. 12 giorno dopo o fine
attività non int. per irr. lavorative**

**Art. 14 D.Lgs. 81/2008 – Circolare INL 3/2021
INL, anche su segnalazioni di altre
Amministrazioni
ASL – Organi interni (es. UCOSEVA)
VVFF per antincendio**

**Sospensione attività parte impresa interessata
Atto amministrativo *ex lege* 241/1990:... *ogni
atto notificato al destinatario devono essere
indicati il termine e l'autorità cui è possibile
ricorrere***

**gravi (allegato I) violazioni
norme salute e sicurezza**

**Se 3 o 6, anche solo
Lavoratori interessati**

**Permangono obblighi
retributivi e contributivi**

notizia ad ANAC + MIT

**Sanzioni accessorie ulteriori:
Divieto contrattazione con PA
Somme sanzionatorie aggiuntive**

RIPRISTINO

Ripristino attività

Opposizione

lavoro, entro 30 gg. Ispettorato
Interregionale, che decide entro 30 gg.
(silenzio/assenso)

**Regolarizzazione violazioni
(se decreto estinzione in
esito prescrizione ex D.lgs.
758/94, ripristino)**

**Rimozione conseguenze
pericolose**

**Pagamento somma aggiuntive:
Se lavoro, € 2.500 fino a 5 lav. e
€ 5,000 se > 5
Se sicurezza, somme indicate
in allegato I**

**Raddoppiano, se altra
sospensione negli ultimi 5 anni**

**A domanda, subito 20% e
residuo entro 6 mesi maggiorato
del 5% annuo**

articolo 14, comma 1), D.Lgs. 81/2008

1	Mancata elaborazione del Documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
2	Mancata elaborazione del piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
3	Mancata formazione e addestramento	Euro 300 per lavoratore in
4	Mancata costituzione del Servizio prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3000
5	Mancata elaborazione del Piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
6	Mancata fornitura del Dispositivo di Protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per lavoratore in
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3000
8	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3000
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3000
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3000
11	Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3000
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3000

Prendersi Cura

1968 "Kiss Of Life"

Questa foto ha avuto uno sfondo piuttosto drammatico mentre il fotografo, Rocco Morabito, stava guidando quando ha notato un elettricista appeso a testa in giù alla cintura di sicurezza colpito da 4.160 volt di elettricità. Ha chiamato un'ambulanza e nel frattempo un altro guardalinee si è arrampicato e ha salvato con successo il suo collega esibendosi bocca a bocca e, beh, Morabito era lì per scattare la scena vincendo il premio spot news.



DOMANDE?



***GRAZIE PER
L'ATTENZIONE E
RICORDATE ...***



Prendersi Cura

***NON PER TIMORE DI PENA O
PER SPERANZA DI
RICOMPENSA, MA PER
L'INTIMA CONVINZIONE
DELL'INTRINSECA
NECESSITA'***

tratto dalle premesse Regolamento C.C.