

La vigilanza dell'INL nei cantieri. Sanzioni e prescrizioni alla luce della nuova normativa.



*A cura della Dott. Giuseppe Cantisano
Direttore dell'Ispettorato Interregionale del Sud Italia - Napoli*

Agenda

- Le novità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Il D. L. n. 146/2021: introduzione e prima analisi.
- Il Provvedimento di sospensione nel D.L. 146/2021: *modalità, effetti e revoca*.
- La vigilanza dell'INL sui cantieri.
- Il potenziamento della sospensione dell'attività imprenditoriale (articolo 14 del d.lgs. n. 81/2008).
- Le circolari n. 3 e n. 4/2021 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
- La legge n. 215/2021 di conversione del D. L. n. 146/2021: introduzione e prima analisi.
- La Legge di conversione : prospettive *de iure condendo*.

Le novità in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Le ragioni dell'intervento: i dati infortunistici più recenti, anche in relazione alla ripresa completa delle attività lavorative, evidenziano l'attualità del problema della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali tanto da aver spinto Governo e Parlamento ad intervenire al fine di incentivare la massima e rigorosa attuazione delle misure di prevenzione e protezione.



Settori interessati: ogni settore produttivo.

La Legge n. 215 del 17 dicembre 2021: conversione, con modificazioni, del **D.L. n. 146/2021 (c.d. «Decreto Fiscale»)**. Introduzione nell'ambito del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., di diverse ed importanti novità realizzando un significativo **inasprimento delle sanzioni** applicabili nei riguardi delle imprese non rispettose dei dettami di legge. L'ampiezza dell'intervento normativo, può leggersi come una **«miniriforma» del Testo Unico**.

Art . 13, co.1, lett. d) Capo III - Decreto Legge 21/X/2021 n. 146: modifica sostanzialmente l'art. 14 del D. Lgs. 81/2008 dettando nuove disposizioni in merito alle modalità di adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

Le disposizioni di cui al Decreto Legge 146: risultano immediatamente applicabili alla data di pubblicazione in G.U., salvo eventuali modifiche ed integrazioni in sede di conversione.

Art. 14 T.U. nuova formulazione: obbligatorietà (*e non più mero potere*) del provvedimento di sospensione da parte degli organi di vigilanza in tutti i casi in cui vengano **accertate gravi violazioni** (*e non più anche reiterate*) in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'Allegato I del D. Lgs. 81/2008.

Restano fermi:

- gli atti obbligatori di cui al D. Lgs. 758/'94;
- gli atti previsti dall'art. 301 bis D. Lgs. 81/2008;
- i provvedimenti ex art. 321 c.p.p.;
- gli atti di cui all'art. 20, co. 3 del D.lgs. 758/'94.

Destinatari: datori di lavoro che rivestono la qualifica d'imprenditore ai sensi del Codice Civile.

Esclusi dal campo di applicazione:

- i datori di lavoro domestici;
- le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- i partiti politici;
- le organizzazioni culturali o religiose;
- la ASD e le SSD (arg. dalla nota ML e INL 27/01/2022);
- gli studi professionali ove non organizzati in attività d'impresa (arg. dalla nota ML e INL 27/01/2022).



Soggetti a cui spetta il potere di emissione del provvedimento di sospensione:

- **Ispettorato Nazionale del Lavoro:** «a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza di cui all'Allegato I»; (art. 14, co.1 D. Lgs. 81/2008 n. f.);
- **Servizi Ispettivi della Autorità Sanitarie Locali (ATS):** « nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro»; (art. 14, co.8 D.lgs. 81/2008 n. f.);
- **Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco Territorialmente Competente:** «limitatamente ai provvedimenti adottati in occasione degli accertamenti delle violazioni in materia di prevenzione incendi» (art. 14, co, 6 D.lgs. 81/2008 n. f.);

Il Provvedimento di Sospensione nel D.L. n. 146/2021: modalità

Modalità di adozione del provvedimento:

- *«L' Ispettorato Nazionale del Lavoro adotta i provvedimenti di cui al comma 1 per il tramite del proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti nonché su segnalazione di altre amministrazioni, entro sette giorni dal ricevimento del relativo verbale»;* (art.14, co. 3 del T.U. n. f.)
- *«in ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo (**decorrenza differita**) ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità (**decorrenza immediata**)».*

Il Provvedimento di sospensione nel D. L. n. 146/2021: effetti

Effetti del provvedimento:

Art. 14, co. 1, T.U. n. f. : il provvedimento di sospensione è adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o, *alternativamente*, dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai **numeri 3** (mancata formazione e addestramento) **e 6** (mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto) dell'Allegato I».

n. b. nel caso delle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I, *la sospensione* non si riferirà alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni ma esclusivamente all'attività lavorativa prestata dai lavoratori in argomento. **Il provvedimento di sospensione**, pertanto, dovrà essere **dettagliato** e riportare:

- sia l'attività lavorativa prestata
- sia la tipologia di violazione riscontrata
- sia i dati identificativi dei lavoratori

Chiaramente il medesimo comma del decreto legge prevede che: «<unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato Nazionale del Lavoro **può imporre specifiche misure** atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro». *E' in re ipsa* il riferimento è **a specifiche prescrizioni ai sensi del D. Lgs. 758/94.**

Il provvedimento di sospensione nel D. L. n. 146/2021: Revoca (1/2)

Revoca del provvedimento:

Natura giuridica: *cautelare* e pertanto riveste *carattere temporaneo*.

Condizioni per la revoca: (cfr. art. 14, co. 9, D. Lgs. 81/08 n. f. come mod. dall'art.13, co.1, lett. d) del D.L.146/2021)

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I;
- d) nelle ipotesi di lavoro irregolare, il pagamento di una somma aggiuntiva pari a 2.500 euro fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro qualora sino impiegati più di cinque lavoratori irregolari;
- e) nelle ipotesi di cui all'Allegato I, il pagamento di una somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato nello stesso Allegato I con riferimento a ciascuna fattispecie.

Accertamento da parte dell'Organo di Vigilanza: a seguito istanza in bollo del datore di lavoro, siano state soddisfatte tutte le condizioni di cui ai commi 9 e 11 dell'art. 14 TULS.

Il provvedimento di sospensione nel D. L. n. 146/2021: Revoca (2/2)

Revoca del provvedimento: riflessione...

Cosa s'intende «...anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza»?

Quali adempimenti deve fare il datore di lavoro?

Sul punto il Ministero del Lavoro, è intervenuto, in passato, **con la nota n. 19570 del 16 novembre 2015**, richiamata **dall'INL nelle circolari [n. 3 del 9/11/2021](#) e [n. 4 9/12/2021](#)**:

«ai fini della revoca del provvedimento di sospensione....

- quanto alla **sorveglianza sanitaria**, sarà necessaria l'effettuazione della relativa visita medica, potendosi comunque ritenere *sufficiente l'esibizione della prenotazione della stessa* purché i lavoratori interessati non siano adibiti a mansioni lavorative per le quali debba conseguirsi il relativo giudizio di idoneità;
- quanto agli **obblighi di formazione e informazione**, *si ritiene sufficiente che l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata* in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni e che l'obbligo informativo sia comprovato da idonea documentazione sottoscritta dal lavoratore>>.

La vigilanza dell'INL nei cantieri.

La ripresa delle attività economiche, dopo un lungo periodo di stop imposto dal lockdown (causa pandemia da SARS-COV-2) è stata segnata anche da un andamento del trend infortunistico particolarmente preoccupante, **specie nei settori ad alto rischio come quello dell'edilizia.**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro dà quindi il via a **controlli mirati** per fronteggiare il lavoro nero e gli infortuni, soprattutto nei cantieri edili.

La Campagna Straordinaria di vigilanza nel settore edilizia ha preso il via lo scorso settembre 2021 interessando l'intero quadrimestre 2021. Ma anche oltre tale data i controlli continuano a tutt'oggi .

La Circolare INL del 27/08/2021 prot. n. 6023 (che segue la precedente circolare INL del 13/05/2021 prot. n. 0000156) contiene una serie d'istruzioni operative per dare il via ad una campagna di vigilanza nel settore delle costruzioni, sulla scorta di quanto già prevede il Documento di Programmazione della Vigilanza per il 2021.

Destinatarie delle verifiche:

- imprese oggetto di segnalazione e richieste d'intervento;
- imprese individuate tramite un'accurata attività di controllo preventivo del territorio e di *intelligence* che tenga conto delle risultanze delle analisi di rischio ricavabili dall'elaborazione dei dati contenuti nelle notifiche preliminari (*natura dell'opera, importo lavori, numero presunto di lavoratori presenti, autonomi*);
- ovvero risultanze delle analisi di rischio ricavabili dallo scambio di dati e informazioni con le Casse Edili/Edilcasse.



I Cantieri destinatari dei controlli: identikit: 2/2.

I criteri di selezione riportati nella circolare del 27 agosto 2021 n. 6023:

- azienda mai ispezionata o con accertamenti risalenti e/o per le quali risultino gravi ovvero reiterate irregolarità;
- azienda «dormiente», ovvero che ha ripreso l'attività a ridosso dell'attivazione dei bonus anno 2021 relativi all'edilizia;
- azienda che ricorre abitualmente all'istituto del distacco transnazionale;
- azienda in rete che operano nel settore;
- azienda caratterizzate dalla maggiore probabilità di rischio infortunistico connesso alla rotazione del personale;
- presenza di più imprese in cantiere.



Ispezioni: cosa sarà sottoposto a verifica.

Gli accertamenti in materia di vigilanza straordinaria edilizia hanno riguardato:

- le condizioni di salute e sicurezza (*il rispetto dei protocolli anticontagio Covid- 19 e il corretto utilizzo delle attrezzature di lavoro e l'effettiva e documentata formazione e informazione dei lavoratori*);
- la corretta instaurazione e gestione dei rapporti di lavoro (*con particolare riguardo all'applicazione del contratto collettivo dell'edilizia per le imprese operanti nel settore, ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa Edile, ai falsi part-time, alla verifica della genuinità delle posizioni artigiane e dei frequenti sotto inquadramenti*).



La legge n. 215/2021: introduzione e prima analisi.

Le nuove norme in materia di sicurezza sul lavoro contenute nella recente Legge di conversione del D. L. n. 146/2021 cd. «Decreto fiscale» presentano un dato certo: **inasprimento del regime sanzionatorio.**

Il nuovo obbligo di comunicazione dei rapporti di lavoro autonomo occasionale.

Scorrendo il **Capo III “Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”** della **legge 215/2021 di conversione del D.L. 146/2021** spicca, innanzi tutto, il nuovo obbligo di comunicazione preventiva per i rapporti di lavoro autonomo occasionale.

L’art. 14 del T.U. sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 81/2008) riformato dall’**art. 13 del D.L. n. 146/2021**, infatti, prevede ora che, **i committenti abbiano l’obbligo di comunicare l’avvio dell’attività affidate a lavoratori autonomi occasionali mediante l’invio di una preventiva comunicazione all’Ispettorato territoriale del lavoro, competente per territorio, mediante sms o posta elettronica.**

Ciò allo scopo dichiarato di consentire una costante *“attività di monitoraggio”* e soprattutto di *“contrastare forme elusive nell’utilizzo di tale tipologia contrattuale”*, **non soltanto in edilizia**, ma in tutti i settori produttivi e commerciali.

La Legge n. 215: l'obbligo di comunicazione preventiva dei lavoratori autonomi occasionali.

Le modalità sono quelle già previste dall'**art. 15, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015** per *il lavoro intermittente*, ma in questo caso la violazione dell'obbligo di comunicazione è soggetta a una sanzione assai più elevata rispetto a quelle riguardanti il cosiddetto "*lavoro a chiamata*", la cui omissione è punita con sanzione amministrativa da € 400 ad € 2.400.

Infatti, la mancata comunicazione preventiva *del lavoro autonomo occasionale* comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa da € 500 ad € 2.500 per ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui *sia stata omessa o ritardata* la comunicazione, senza possibilità di diffida (art. 13 D. Lgs. n. 124/2004).

Riguardo **all'adozione del provvedimento di sospensione per lavoro irregolare** rimane ferma come già nel testo del D. Lgs. 146 l'ipotesi *di almeno il 10%* dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro che risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, (istruzioni in merito sono state fornite dall'Ispettorato con due circolari **la circ. n. 3 del 9.11.2021 e la circ. n. 4 del 9.12.2021**; nel testo definitivo della legge si è aggiunta l'ipotesi di lavoratori "*inquadrate come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa*"). Sul punto **il ML e l'INL** hanno fornito indicazioni operative con **le note [dell'11.01.2022 prot. n. 29](#) e nota ML e INL [27.01/2022 prot. n. 109](#)**.

La comunicazione preventiva: riveste una funzione di "*requisito necessario*" per lo svolgimento dell'attività.

Va infatti considerato che alla già segnalata sanzione per l'omessa comunicazione si aggiungerà il provvedimento di sospensione, anche per la presenza di un solo lavoratore autonomo occasionale non preventivamente comunicato, a prescindere dalla percentuale di irregolarità non prevista.

La legge n. 215/2021: ripristino del rischio amianto

Sospensione dell'attività riavviata in caso di rischi connessi all'amianto

Riguardo all'ampiezza della sospensione in materia di salute e sicurezza il nuovo **Allegato I al D. Lgs. n. 81/2008**, che elenca le **12 gravi violazioni** da cui scaturisce il provvedimento degli organi ispettivi (INL e ASL), si completa con **il ripristino del riferimento al rischio d'amianto, (12-bis)** che era stato eliminato dal **D.L. n. 146/2021**, per cui torna confermata la gravità della mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare *il rischio di esposizione all'amianto*.



La legge n. 215/2021: divieto a contrarre con la PA

Aggravate le conseguenze della sospensione con riguardo alla partecipazione a lavori pubblici

Anche quanto previsto dall'art. 14, comma 2, D. Lgs. n. 81/2008, come novellato dall'art. 13 del D.L. n. 146/2021 è stato ulteriormente modificato ed appesantito in sede di **conversione del Decreto Legge**.

Il "*divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione*" è stato, infatti, modificato introducendo il più ampio divieto di **contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti così come definite dal Codice dei contratti pubblici secondo il D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50**", ovviamente con riguardo all'intero periodo di sospensione.



La legge n. 215/2021: il provvedimento di sospensione perde efficacia in caso di silenzio dell'Ispettorato

Ricorso amministrativo avverso il provvedimento di sospensione attività:

Anche con riferimento *al ricorso amministrativo* previsto contro il provvedimento di sospensione attività per l'ipotesi di impiego irregolare di lavoratori nella percentuale pari almeno al 10% del personale presente in azienda; il legislatore in sede di conversione mantiene inalterato il termine già fissato nel D.L. 146/21 (e cioè 30 giorni nel vecchio testo del T. U. S. L. era di 15 gg.) affinché il Direttore dell'Ispettorato Interregionale decida, ma ritorna alla vecchia formulazione del D. Lgs. 81/2008 e cioè *il silenzio* dell'Ispettorato comporta la «*perdita di efficacia del provvedimento*» e non più come previsto nel D.L. 146/21, «*l'accoglimento*».

E' in re ipsa che tale ripensamento è certamente favorevole per la PA.

La legge n. 215/2021: garantita la retribuzione

La sospensione non sospende gli obblighi contributivi e retributivi.

Circa la tutela dei lavoratori oggetto del provvedimento di sospensione *per gravi violazioni di sicurezza o per lavoro irregolare* si stabilisce espressamente che, a fronte del necessario allontanamento degli stessi dal lavoro (come confermato dalla [circolare n. 3/2021 dell'INL](#)), il datore di lavoro deve corrispondere integralmente la retribuzione e versare i relativi contributi.



Nuovi compiti e doveri per il preposto

La legge di conversione stabilisce l'obbligo per **il preposto** di vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali fornite dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare:

- In caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti, *interviene per modificare* il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza.
- In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, *interrompe* l'attività del lavoratore e informa i superiori diretti.
- In caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, *interrompe temporaneamente* l'attività e, comunque, deve segnalarlo tempestivamente ai suoi superiori. Per la non osservanza è prevista una sanzione dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da € 491,40 a € 1.474,21.

n. b. un nuovo ruolo è stato poi affidato ai CCNL, dando loro la possibilità di stabilire l'emolumento spettante **al preposto** per lo svolgimento delle attività di vigilanza affidate.

Appalti e nomina del preposto



Nell'ambito dello svolgimento di attività *in regime di appalto o subappalto*, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge **la funzione di preposto**.

La legge n. 215/2021: formazione estesa al datore di lavoro.

Formazione estesa al datore di lavoro



La legge di conversione stabilisce che oltre ai **dirigenti, preposti e lavoratori, anche il datore di lavoro** è tenuto a svolgere l'attività di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'omessa formazione è penalmente sanzionabile con l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da € 1.474,21 a € 6.388,23 oltre a poter comportare la sospensione dell'attività imprenditoriale (la stessa è rimessa alla discrezionalità del personale ispettivo chiamato a valutare «*la gravità*» della violazione).

La legge di conversione: prospettive *de iure condendo*.

La legge di conversione in prospettiva di rafforzamento delle tutele prevenzionistiche **ricolloc**a (come del resto già il D.L. n. 146/2021) **l'Ispettorato nazionale del Lavoro** nella pienezza dei poteri ispettivi in materia di salute e sicurezza. Invero, riscrive i contenuti **dell'art. 13 del D. Lgs. 81/2008** allo scopo di prevedere che la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sia svolta in modo paritario *dall'Azienda Sanitaria Locale* competente per territorio e *dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro* mediante le sue sedi territoriali.

I° interrogativo: basteranno sanzioni più severe a porre un freno agli infortuni sul lavoro - ben 183.147 casi- registrati dall'Inail nell'ottobre 2021;

II° interrogativo: la riformulazione dell'art.14 D. Lgs. 81/2008 produce effetti devastanti come paventato ...

III° interrogativo: la rivisitazione del comma 7 dell'art. 37 D. Lgs. 81/2008 introducendo un obbligo anche per il datore di lavoro di ricevere «un' adeguata e specifica formazione, un aggiornamento periodico in relazione ai suoi compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto da un Accordo elaborato entro il 30 giugno 2022 dalla Conferenza Stato/ Regioni»...



si pone in controtendenza rispetto allo spiraglio aperto dalle ultime sentenze della **Cass.** che in sede di valutazione dei rischi si preoccupano di <<*non far gravare sul datore di lavoro una responsabilità che esula dalla sfera della sua competenza tecnico-scientifica*>>.

ANALISI GRAVI VIOLAZIONI CUI E' PREVISTA L'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO

La LEGGE 17 dicembre 2021, n. 215 modifica [l'allegato 1 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146](#) con l'aggiunta della violazione 12 bis:

Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto



Grazie per l'attenzione

Le considerazioni sono frutto del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

D.L. n. 146/2021(c.d. «Decreto Fiscale») : Allegato1

FATTISPECIE	COMMENTO
Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	La violazione sarà riscontrabile esclusivamente qualora il D.L. non abbia provveduto alla elaborazione del DVR e non anche qualora lo stesso, seppure redatto, sia incompleto, insufficiente, inadeguato o comunque privo degli elementi di cui all'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008
Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	La violazione sarà riscontrabile esclusivamente qualora il D.L. non abbia provveduto alla elaborazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione, e non anche qualora lo stesso, seppure redatto, sia incompleto, insufficiente, inadeguato o comunque privo degli elementi minimi. Inoltre sono fatte salve le competenze esclusive del CNVF.
Mancata formazione ed addestramento	La violazione sarà riscontrabile esclusivamente qualora il D.L. non abbia fornito ai propri lavoratori sia la prevista formazione sia l'addestramento. Tale fattispecie trova quindi applicazione esclusivamente qualora la normativa vigente prevede il contemporaneo obbligo di formazione ed addestramento, (ad esempio artt. 77 comma 5, art. 116, 169) ed il D.L. non abbia provveduto ad entrambi.
Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	La violazione sarà riscontrabile esclusivamente qualora il D.L. non abbia costituito il Servizio di PP e non abbia nominato il RSPP. Il provvedimento può essere adottato quando entrambe le condizioni siano assenti. Non sarà adottabile, ad esempio, nel caso di svolgimento diretto da parte del DL, così come dimostrato da documentazione comprovante, qualora lo stesso non abbia frequentato il previsto corso di aggiornamento.
Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	La violazione sarà riscontrabile esclusivamente qualora il D.L. non abbia provveduto alla elaborazione del POS e non anche qualora lo stesso, seppure redatto, sia incompleto, insufficiente, inadeguato o comunque privo degli elementi di cui all'allegato XV del D.Lgs. 81/2008.

D.L. n. 146/2021(c.d. «Decreto Fiscale») : Allegato1

Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	La violazione sarà riscontrabile esclusivamente qualora il D.L. non abbia fornito il DPI contro le cadute e non, ad esempio, nel caso di mancata vigilanza circa il corretto utilizzo.
Mancanza di protezioni verso il vuoto	Si ritiene che debba essere considerata la mancanza o inefficacia di protezioni verso il vuoto e non anche la loro incompletezza
Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Si ritiene che debba essere considerata la mancanza o inefficacia di armature di sostegno e non anche la loro incompletezza fatto salvo quanto disposto nella relazione tecnica
Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Si ritiene che debbano considerarsi tali <i>i lavori non elettrici effettuati in vicinanza di linee elettriche</i> durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla Tab. 1 dell'ALLEGATO IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.
Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Si ritiene che debbano considerarsi tali <i>i lavori non elettrici effettuati in vicinanza di impianti elettrici con parti attive non protette</i> , durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla Tab. 1 dell'ALLEGATO IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.
Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Si ritiene che, ai fini dell'adozione del provvedimento, debba essere considerata esclusivamente l'assenza degli elementi indicati (impianto di terra, magnetotermico, differenziale) e non il loro mancato funzionamento dovuto, ad esempio, a carente manutenzione.
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Si ritiene che al fine di accertare la violazione si debba verificare non solo la rimozione o la modifica dei dispositivi sul luogo di lavoro ma che tale violazione sia integrata dall'assenza di un processo aziendale di vigilanza in tema (preposti, dirigenti, etc.). Qualora tale processo sia stato attuato, seppur deficitariamente, non si rileva il presupposto per l'adozione del provvedimento.