

CAMERA DEI DEPUTATI

———— XVIII LEGISLATURA ————

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa dei Deputati:

SPERANZA, FORNARO, EPIFANI

Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e altre disposizioni concernenti la vigilanza e la sicurezza sul lavoro nonché prevenzione e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

ONOREVOLI COLLEGHI! – Dai dati forniti dall'Osservatorio indipendente di Bologna morti sul lavoro sono stati 580 gli infortuni mortali dall'inizio dell'anno sui luoghi di lavoro, oltre 1100 con i morti sulle strade e in itinere. Tale numero impressionante impone un intervento urgente in materia di sicurezza sul lavoro, orientato su modalità di Prevenzione Operativa, che parta dalla conoscenza di quali siano le cause di quella che ormai è un'emergenza per il Paese.

Dai ultimi dati da parte dell'Inail risulta l'aumento delle morti sul lavoro nei primi 8 mesi dell'anno. Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'Inail tra gennaio e agosto sono state 713, 31 in più rispetto alle 682 dell'analogo periodo del 2017 (+4,5%). L'aumento, afferma l'Istituto, è dovuto soprattutto all'elevato numero di decessi avvenuti nel mese di agosto di quest'anno rispetto all'agosto 2017 (92 contro 51), alcuni dei quali causati da incidenti "plurimi", ovvero quelli che causano contemporaneamente la morte di due o più lavoratori. Secondo l'Inail ad agosto si è contato lo stesso numero di vittime (34) in incidenti plurimi dell'intero periodo gennaio-agosto 2017. Tra gli eventi tragici del mese scorso si ricordano il crollo del ponte Morandi a Genova e gli incidenti stradali avvenuti in Puglia, che hanno provocato la morte di braccianti stranieri a Lesina e Foggia. I dati rilevati al 31 agosto evidenziano, a livello nazionale, un incremento sia dei casi avvenuti in occasione di lavoro, che sono passati da 491 a 498 (+1,4%), sia di quelli occorsi in itinere, in aumento del 12,6% (da 191 a 215). Nei primi otto mesi di quest'anno si è registrato un incremento di 43 casi mortali (da 574 a 617) nella gestione Industria e servizi, mentre in Agricoltura i decessi denunciati sono stati due in meno (da 88 a 86) e nel Conto Stato 10 in meno (da 20 a 10). L'analisi territoriale evidenzia un incremento di 32 casi mortali nel Nord-Ovest (da 163 a 195), di 11 decessi al Sud (da 140 a 151) e di tre casi nel Nord-Est (da 179 a 182). A livello regionale si evidenziano i 20 casi in più del Veneto (da 62 a 82) e i 15 in più della Lombardia (da 82 a 97). L'aumento rilevato nel confronto tra i primi otto mesi del 2017 e del 2018 è legato prevalentemente alla componente maschile, i cui casi mortali denunciati sono stati 28 in più (da 615 a 643), mentre quella femminile ha registrato tre decessi in più (da 67 a 70). L'incremento ha interessato sia le denunce dei lavoratori italiani (da 574 a 589), sia quelle dei lavoratori extracomunitari (da 74 a 88) e comunitari (da 34 a 36). Dall'analisi per classi di età emerge come quasi una morte su due abbia coinvolto lavoratori di età compresa tra i 50 e i 64 anni, con un incremento tra i due periodi di 45 casi (da 289 a 334). In aumento anche le denunce che hanno riguardato gli under 34 (da 113 a 132) e gli over 65 (da 49 a 52).

Molti degli episodi di questi mesi, tra cui quello accaduto lo scorso 17 maggio ad Angelo Fuggiano, dipendente della società Ferplast appaltatore dell'ILVA di Taranto, interessano dipendenti di società appaltatrici o subappaltatrici. Evidentemente la frammentazione delle tutele, la precarizzazione dei rapporti di lavoro e l'instabilità di molte tipologie di lavoro aggravano le condizioni di sicurezza dei lavoratori.

XVII Legislatura

In tema di sicurezza sul lavoro il legislatore, proseguendo sulla linea tracciata nella XVI legislatura, è intervenuto, in primo luogo, con misure per la semplificazione amministrativa e procedurale, in un'ottica di riduzione degli adempimenti burocratici per le imprese. Sotto il profilo della semplificazione, rilevanti novità sono state introdotte dagli articoli 32 e 35 del D.L. 69/2013. Lo stesso articolo 32, apportando alcune modifiche al Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (di cui al D.Lgs. 163/2006), per quanto attiene al criterio di determinazione del prezzo più basso nei contratti di appalto pubblici, ha disposto che tale prezzo venga altresì determinato al netto delle spese relative al costo del personale, valutato sulla base dei minimi

salariali definiti dalla contrattazione collettiva nonché delle misure di adempimento alle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In relazione a ciò, quindi, il costo del personale non figura più elemento di prezzo e non deve essere più sottoposto a verifica di congruità. Con l'articolo 35, invece, in primo luogo sono state individuate apposite procedure per la semplificazione degli obblighi di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria quando il lavoratore svolge la sua attività in azienda per un periodo non superiore a 50 giorni nel corso di un anno solare; inoltre, è stata prevista la definizione, tramite un apposito decreto interministeriale, di misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione, valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria per le imprese agricole, con particolare riferimento a lavoratori a tempo determinato e stagionali, e per le imprese di piccole dimensioni.

In materia è successivamente intervenuto l'articolo 9 del D.L. 76/2013, il quale, in primo luogo, ha esteso l'ambito di applicazione della responsabilità solidale negli appalti (ex articolo 29, comma 2, del D.Lgs. 276/2003) in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa, nei confronti dei lavoratori titolari di contratto di lavoro autonomo. Dall'ambito della disciplina richiamata restano esclusi i contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni. Per quanto concerne le sanzioni, la norma, poi, introduce (a decorrere dal 1° luglio 2013 ed esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla citata data) una prima rivalutazione *ex lege* del 9,6% degli importi delle ammende (relative alle contravvenzioni penali) e delle sanzioni amministrative pecuniarie in materia di sicurezza sul lavoro (con ciò modificando il comma 4-*bis* dell'articolo 306 del D.Lgs. 81/2008, che prevede un sistema di rivalutazione quinquennale degli importi), definendo altresì le modalità di adozione e contenuti dei successivi provvedimenti di rivalutazione periodica.

Modifiche sostanziali della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono intervenute con i decreti legislativi 149/2015 e 151/2015 (attuativi della legge delega in materia di lavoro n. 183/2014, cd. Jobs act). Sotto altri aspetti il decreto legislativo n. 149/2015, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza, ha istituito l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro (denominata Ispettorato nazionale del lavoro) che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'I.N.P.S. e dell'I.N.A.I.L. e svolge le attività ispettive già esercitate da tali organismi. A tal fine, ai funzionari ispettivi dell'I.N.P.S. e dell'I.N.A.I.L. sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria. Il decreto legislativo n. 151/2015 (il Capo III del Titolo I) interviene razionalizzando alcuni adempimenti in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali e modificando l'apparato sanzionatorio per il contrasto al lavoro sommerso e irregolare e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Finalità pdl

Da un punto di vista normativo il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e le altre norme vigenti sugli infortuni sul lavoro e tecnopatie hanno confermato e valorizzato aspetti quali da una parte il collegamento tra attuazione di interventi di prevenzione ed erogazione di finanziamenti e contributi alle imprese ottemperanti alle norme prevenzionali con la connessa riduzione dei tassi dei premi assicurativi obbligatori; dall'altra parte i disincentivi e deterrenti economici e normativi per le imprese che non operino in conformità alle prescrizioni di legge. In particolare l'articolo 8 ha istituito il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine di fornire dati utili per orientare, programmare,

pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.

In seguito l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante “*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.*” allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, ha delegato il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi. In particolare l'articolo 1, comma 7, lettera l), della citata legge n. 183 del 2014, reca il criterio di delega relativo alla razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e INAIL, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale. Così pertanto il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 recante “*Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*” in materia di attività ispettiva ha previsto norme volte alla razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso l'adozione di misure di coordinamento ovvero l'istituzione (senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente) dell'Ispettorato nazionale del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL, disponendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale. Ha istituito l'Ispettorato nazionale del lavoro, che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'I.N.P.S. e dell'I.N.A.I.L. e svolge le attività ispettive già esercitate da tali organismi. L'Ispettorato è sottoposto al controllo della Corte dei conti ed è posto sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.

Bisogna estendere nei luoghi di lavoro la cultura della prevenzione, perché c'è un ritardo enorme in Italia rispetto ai Paesi europei. C'è bisogno di sanzionare con il massimo della forza chi sbaglia e chi non rispetta le leggi, così come c'è bisogno di incentivare le imprese che invece investono in sicurezza. Si potrebbe immaginare una fortissima, totale defiscalizzazione per le spese in sicurezza. E poi, ancora, implementare, investire in nuove tecnologie per la prevenzione e aumentare i controlli.

L'attuale modello assicurativo si basa sul principio secondo il quale il lavoro genera rischi e danni, per cui chi “beneficia” del lavoro altrui deve farsi carico del pagamento del relativo premio assicurativo. Inoltre esso poggia su un sistema di incentivazione della prevenzione attraverso un meccanismo *bonus-malus* (oscillazione del tasso aziendale per andamento infortunistico) che ha

registrato la tendenza di qualche datore di lavoro di omettere la denuncia di infortuni e/o malattie professionali non particolarmente gravi. In tale scenario, un meccanismo come quello attualmente in vigore fondato sull'oscillazione del tasso (in virtù del quale il premio è proporzionato all'entità del danno), finisce per rendere più costoso il sistema nel suo complesso.

Viceversa prevedendo almeno temporaneamente un sistema che dia sostegno per mezzo di una riduzione dei tassi quelle imprese che investono in prevenzione e sicurezza – attraverso l'organizzazione di corsi di formazione, l'adozione di sistemi di gestione del rischio e di innovazione tecnologica - si otterrebbe l'effetto di una riduzione del costo complessivo del sistema, poiché i lavoratori sarebbero esposti a minori rischi mentre i datori di lavoro avrebbero meno da temere dalla denuncia dell'infortunio e nel contempo potrebbe generarsi un apporto virtuoso alla crescita per il mondo del lavoro.

Sarebbe pertanto auspicabile una rielaborazione dell'attuale tariffa premi, valorizzando la correlazione agli investimenti in sicurezza.

Il meccanismo tutt'ora vigente ha dimostrato, nel periodo trascorso dal suo varo, la sua sostanziale insufficienza ed inadeguatezza. La partecipazione delle imprese più piccole è, infatti, attualmente pressoché nulla e ciò è addebitabile ad una serie di ragioni tra le quali:

- 1) la scarsa convenienza da parte delle piccole aziende, per le quali la percentuale dello sconto è troppo bassa perché possa essere appetibile;
- 2) il timore nei confronti delle ispezioni che potrebbero scaturire dalla proposizione dell'istanza che scoraggia molti ulteriormente dal proporla;
- 3) la necessità di interventi migliorativi da attuare sul piano della prevenzione che l'azienda deve proporre *ex novo* ogni anno per vedersi riconfermare il regime di favore;
- 4) le caratteristiche e competenze professionali delle figure che si occupano nell'azienda dell'aspetto assicurativo e di quello prevenzionale, non sempre all'altezza delle nozioni tecniche e del grado di specializzazione adeguato;
- 5) altro punto critico dell'attuale meccanismo è il disallineamento tra il momento in cui un'azienda effettua il proprio investimento in prevenzione e quello dell'effettivo riconoscimento dello sconto;

Da ultimo va rimarcato che da uno studio effettuato dall'Inail è emerso che le aziende che hanno avuto accesso allo sconto ex art. 24 del DM 12 dicembre 2000 non sono quelle che hanno poi avuto le migliori "performance" in tema di andamento infortunistico, laddove risultati migliori sono stati raggiunti quando a disposizione dell'azienda è stato posto un vero e proprio finanziamento a sostegno della prevenzione.

Dovendo quindi imprimere una maggiore incisività all'attuale sistema del *bonus/malus* che premi l'impegno delle imprese che investono in sicurezza, può essere utile agire sul meccanismo dell'oscillazione del tasso. Un sistema di *bonus/malus*, in generale, rappresenta, la principale forma di personalizzazione del rischio, che a posteriori agisce in maniera determinante sul premio, in relazione al reale comportamento manifestato dall'assicurato. La tendenza dovrebbe essere quella di accentuare l'ampiezza della forbice del sistema *bonus/malus*, per rendere più incisiva questa formula tariffaria che, sul piano generale, ha effetti positivi sulla riduzione della sinistrosità perché influisce sul comportamento dell'utente prevenendone i comportamenti negativi. Si ritiene che tale clausola possa essere usata in maniera strategica ai fini della prevenzione ove si provveda ad uscire dall'attuale assetto che rimette, intanto, alla discrezionalità dell'impresa la richiesta e non considera le iniziative in tema di prevenzione come componente strutturale dell'oscillazione. I parametri cui è connessa l'oscillazione per andamento infortunistico infatti sono quasi esclusivamente quelli della

dimensione aziendale. Per di più nella previsione attuale l'elemento di attenzione e verso cui tende il sistema è certamente la grande impresa, circostanza, questa, estremamente contraddittoria soprattutto se si considera che l'indice infortunistico più elevato, in particolare in caso di infortunio mortale, è riferibile alle piccolissime imprese (c.d. microimprese).

Sarebbe pertanto opportuno, con riferimento alle PMI come definite dall'articolo 2 del DM 18 aprile 2005, la disapplicazione della cosiddetta terza oscillazione (articolo 24 MAT) e la contestuale definizione di parametri strutturali che siano più marcatamente connessi all'adozione di misure in materia di prevenzione, al fine di mettere le stesse imprese nella condizione di avvertire tangibilmente i riflessi favorevoli sul costo del lavoro di tutte le politiche adottate in sede di prevenzione.

Pertanto alla luce anche degli interventi normativi finora descritti la proposta di legge si compone di 4 articoli volti a modificare tali interventi legislativi.

Nello specifico l'articolo 1, alla luce della carenza di documenti o notizie sui risultati ottenuti dal SINP, intervenendo sull'articolo 8 citato decreto legislativo 81/2008, prevede da parte del Ministro del lavoro una relazione al Parlamento ogni sei mesi sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dal Sistema informativo di cui al comma 1 da parte del Ministro del lavoro.

L'articolo 2, modificando il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, e l'articolo 3, modificando il decreto legislativo 23 aprile, n. 124, intendono non confondere, ma distinguere le funzioni di controllo di efficacia degli interventi che attengono all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, da quelle di consulenza e prevenzione che attengono all'INAIL.

L'articolo 4 in materia dello sconto per prevenzione denominato "Oscillazione del tasso per prevenzione" (OT24), tratta di una riduzione del tasso di premio applicabile all'azienda, determinando un risparmio sul premio dovuto all'INAIL. La riduzione di tasso è riconosciuta in misura proporzionale, in relazione alla dimensione dell'azienda e più in particolare al numero di lavoratori/anno del periodo, secondo i criteri stabiliti dal decreto ministeriale 3 dicembre 2010, che ha riscritto il testo dell'articolo 24 del decreto ministeriale del 12 dicembre 2000, poi sostituito dall'art. 1 del D.M. 3 marzo 2015, n. 201.

L'articolo 5 prevede un piano di assunzione per aumentare gli ispettori del lavoro che appaiono oggi in numero assolutamente insufficiente a coprire i controlli sull'intero territorio nazionale e che, con compiti più concentrati, potrebbero agire più estesamente per controlli e sanzioni.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1

(Modifiche all'art. 8 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

1. All'articolo 8 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 2, secondo periodo, dopo la parola "paritetici" sono inserite le seguenti: " , gli istituti e le associazioni" "e le associazioni";
 - b) al comma 5 dopo le parole "lettere a), b), c) e d)" è inserita la seguente: "e-bis");
 - c) è aggiunto in fine il seguente comma:
"8-bis. Il Ministro dello sviluppo economico e del lavoro e delle politiche sociali riferisce, ogni sei mesi, al Parlamento su azioni, interventi e risultati connessi alle attività di prevenzione per la sicurezza sul lavoro e del Sistema informativo di cui al comma 1."

Art. 2

(Modifiche al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149)

1. Al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 2, primo periodo, dell'articolo 1 dopo le parole "dall'INPS e dall'INAIL" sono inserite le seguenti: "anche riguardo alla vigilanza sull'applicazione delle misure e delle prescrizioni per la salute e la sicurezza sul lavoro, mentre le attività di prevenzione e consulenza rientrano nella competenza dell'INAIL";
 - b) al comma 2, la lettera a), dell'articolo 2 è sostituita dalla seguente: "esercita e coordina su tutto il territorio nazionale, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, contenenti anche specifiche linee di indirizzo per la vigilanza sul corretto utilizzo delle prestazioni di lavoro accessorio, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, gli accertamenti sulla regolarità e su requisiti e modalità dei rapporti di lavoro, della dinamica degli infortuni e della tipologia dell'esposizione a rischio delle malattie professionali e delle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini della applicazione della tariffa dei premi nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo degli Istituti e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;";
 - c) al comma 2, la lettera e), dell'articolo 2 è sostituita dalla seguente: "e) svolge le attività di vigilanza e controllo presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare, anche per rilevare l'eventuale uso non corretto dei tirocini;"

Art. 3

(Modifiche all'art. 8 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124)

1. L'articolo 8 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 è sostituito dal seguente:

"1. L'INAIL organizza le attività di prevenzione e promozione e per la sicurezza sul lavoro, su questioni di ordine generale, presso i datori di lavoro, finalizzata al rispetto della normativa in

particolare in materia lavoristica e previdenziale, con maggior riferimento alle questioni di rilevanza sociale, nonché alle novità legislative e interpretative.

2. Qualora nel corso della attività di tipo istituzionale emergano profili di inosservanza o di non corretta applicazione della normativa di cui sopra, con particolare riferimento agli istituti di maggiore ricorrenza, da cui non consegua l'adozione di sanzioni penali o amministrative, l'INAIL, con il suo personale professionista pubblico fornisce indicazioni operative sulle modalità per la corretta attuazione della predetta normativa.

3. L'INAIL e le sue strutture centrali e territoriali, anche di intesa con l'INL e Ispettorati Interregionali e territoriali del Lavoro e Aziende Sanitarie, propongono a enti, datori di lavoro e associazioni, attività di informazione ed aggiornamento, da svolgersi, a cura e spese di tali ultimi soggetti, anche mediante stipula di apposita convenzione.”

Art. 4

(Modifiche al meccanismo di oscillazione della tariffa dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali)

1. Con effetto dal 1 gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021, alle imprese con periodo di attività superiore ai due anni, con meno di 50 dipendenti, inquadrare nelle gestioni industria e artigianato, secondo la classificazione disposta ai fini previdenziali e assistenziali in base all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989 n. 88, tenendo conto delle specifiche disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 23 febbraio 2000 n. 38, nonché alle imprese operanti nelle zone svantaggiate del Mezzogiorno, in regola con le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro e con la normativa e gli adempimenti contributivi e assicurativi, è applicata una riduzione del tasso medio di tariffa dei premi assicurativi INAIL, in misura fissa non inferiore al 15 per cento, aggiuntiva rispetto alle agevolazioni già previste in materia, anche in attuazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e delle specifiche normative di settore.

2. Per l'applicazione di tale beneficio è necessario che, nell'anno precedente quello di presentazione dell'istanza di riduzione - e per il primo anno di vigenza, anche nel medesimo anno di presentazione dell'istanza - siano stati dall'impresa effettuati interventi, misure e implementazioni organizzative e di produzione per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in linea ulteriore rispetto alle prescrizioni delle norme vigenti, in attuazione degli indirizzi operativi e tecnici che l'INAIL adotta e pubblica entro il 30 Novembre di ogni anno per il periodo di vigenza.

3. L'INAIL valuta la conformità delle domande presentate e decide sul riconoscimento del beneficio all'azienda.

4. Nel caso di accoglimento della domanda da parte dell'INAIL, ove le medesime imprese con i requisiti di cui ai precedenti commi assumono, negli anni 2019 e 2020, lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 o stabile ai sensi dell'articolo 18, legge 20 maggio 1970, n. 300, per patto individuale o accordo collettivo, è applicato, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del lavoratore neoassunto.

5. La riduzione e l'esonero di cui alle presenti disposizioni non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni o benefici economici previsti nella specifica materia assicurativa INAIL dalla normativa vigente.
6. La determinazione dei requisiti e della misura della riduzione aggiuntiva del tasso medio di tariffa è stabilita con decreto del Ministro dello sviluppo economico e del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, su proposta dell'INAIL, e può prevedere, al fine di salvaguardare l'equilibrio economico finanziario dell'assicuratore e di ripartire gli effetti dei sinistri fra gli assicurati, oscillazioni, in aumento o in diminuzione, nei confronti delle altre imprese, sulla base dei dati da confrontare.
7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità di fruizione dell'esonero di cui al comma 4.
8. Al fine di concorrere a garantire l'equilibrio dei saldi di finanza pubblica, l'INAIL provvede al monitoraggio trimestrale degli oneri derivanti dall'applicazione della riduzione di cui al comma 1 effettuando una verifica di sostenibilità economica, finanziaria e attuaria, di concerto con il ministero dell'economia e delle finanze, il ministero dello sviluppo economico e del lavoro e delle politiche sociali.
9. L'INAIL provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, alla predisposizione degli indirizzi operativi per la prevenzione e sicurezza sul lavoro e al monitoraggio dell'attuazione e della conformità da parte delle imprese richiedenti ai sensi del presente articolo, inviando relazioni bimestrali al ministero dello sviluppo economico e del lavoro e delle politiche sociali.
10. Agli oneri derivanti dal comma 1 si provvede mediante risorse individuate nell'ambito del bilancio INAIL con quota parte delle risorse programmate dall'INAIL per il biennio 2019-2020 per il finanziamento dei progetti di cui all'articolo 11, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nonché con aggravamenti del tasso a carico dei datori di lavoro che non osservano le norme prevenzionali, fermo restando l'equilibrio di bilancio dell'Ente.
11. Agli oneri derivanti dal comma 4 si provvede mediante quota parte delle maggiori entrate di cui al medesimo comma.

Art. 5

(Piano assunzioni ispettori del lavoro)

1. Al fine di rafforzare il contrasto all'illegalità del lavoro e alle violazioni delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro mediante l'attività ispettiva svolta dall'Ispettorato nazionale del lavoro, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, predispone un piano pluriennale di assunzioni, da attuare a partire dall'anno 2019.