



il primo quotidiano on-line GRATUITO sulla sicurezza
www.puntosicuro.it **www.puntosicuro.it**

**Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81:
Unico Testo Normativo
per la tutela della salute e della sicurezza
delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro**

GUIDA AL TESTO UNICO DI SICUREZZA E SALUTE DEL LAVORO

a cura di
Rolando Dubini
avvocato in Milano

IV edizione - aprile 2010

Contiene:

- analisi di Rolando Dubini sugli aspetti salienti del D. Lgs. 81/2008*
- formulario*
- testo integrale del D.Lgs. 81/2008 coordinato con il D. Lgs. 106/2009,
con le sanzioni relative alla violazione di ogni articolo*
- n. 51 Allegati*

MEGAILIAMEDIA

www.megaitaliamedia.com

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81: Unico Testo Normativo per la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro - IV edizione - aprile 2010
a cura dell'Avv. Rolando Dubini

AL0108.4 - Copyright © 2010 - Mega Italia Media S.r.l.

Mega Italia Media S.r.l. - via E. Mattei, 1 - 25030 - Torbole Casaglia (BS)
www.megaitaliamedia.com

Proprietà letteraria e tutti i diritti riservati a Mega Italia Media s.r.l. La struttura e il contenuto del presente volume non possono essere riprodotti, neppure parzialmente, salvo espressa autorizzazione di Mega Italia Media. Non ne è altresì consentita la memorizzazione su qualsiasi supporto (magnetico, magneto-ottico, ottico, fotocopie ecc.). Mega Italia Media pur garantendo la massima cura nella preparazione del volume declina ogni responsabilità per possibili errori od omissioni, nonché per eventuali danni risultanti dall'uso dell'informazione ivi contenuta.

Finito di stampare nel 2010 presso Color Art - Rodengo Saiano (BS) per conto di Mega Italia Media

INDICE

Introduzione.....	5
Premessa.....	8
1. Le novità apportate dal D. Lgs. n. 106/2009	10
2. La legge delega n. 123/2007	28
3. D. Lgs. N. 81/2008: Titoli I, XII, XIII: Principi generali, gestione della sicurezza, sanzioni, abrogazioni.....	31
4. Il D. Lgs. 81/2008: l'organizzazione della prevenzione in azienda, i rischi considerati e le misure preventive esaminati in modo associato alla normativa vigente collegata.....	35
5. Aspetti generali	37
6. Garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza: principio generale e obbligo operativo.....	46
7. Datore di lavoro: i compiti indelegabili.....	47
8. L'obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi lavorativi.....	48
9. La data certa.....	64
10. Esempio di organigramma aziendale della sicurezza da allegare obbligatoriamente al documento di valutazione dei rischi (ai sensi dell'articolo 28 comma 2 lettere b e d)	67
11. La valutazione dei rischi nella giurisprudenza di legittimità.....	69
12. L'Apparato sanzionatorio (artt.55-61 e titolo. XII) e le Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare (art. 14)	74
13. L'obbligo di informazione, formazione e addestramento	78
14. Il piano d'emergenza.....	84
15. La delega di funzioni	90
16. Il Datore di lavoro, i Dirigenti e i Preposti: la ripartizione degli oneri prevenzionistici all'interno della gerarchia aziendale.....	109
17. Dirigenti: compiti e responsabilità dei dirigenti	139
18. I Preposti: compiti e responsabilità	149
19. Il lavoratore.....	157
20. I Progettisti, i Fabbri, i Fornitori e gli Installatori	164
21. Principio di effettività	168
22. Il Servizio di Prevenzione e Protezione ed il suo Responsabile.....	169
23. Il Medico Competente e la sorveglianza sanitaria	181
24. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	204
25. Lesioni colpose e omicidio colposo	218
26. Il Modello Organizzativo 231 in materia di sicurezza e igiene del lavoro	219
27. Vigilanza.....	222
28. Affidamento di lavori, servizi e forniture a imprese esterne e lavoratori autonomi (art. 26 D. Lgs. n. 81/2008).....	224
29. Cantieri mobili e temporanei.....	261
30. Luoghi di lavoro	274
31. USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO.....	279
32. Sul Titolo VIII - Agenti fisici	314
33. Vibrazioni	317
34. Movimentazione manuale dei carichi.....	318
35. Sicurezza elettrica: persona esperta.....	322

36. Campi elettromagnetici.....	323
37. Rischi psico-sociali.....	325
38. Stress lavoro correlato.....	327
39. Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro (2007).....	330
40. Linee guida d'uso dei videotermini.....	332
41. I Dispositivi di Protezione Individuale.....	334
42. Rischio biologico: protezione da agenti biologici.....	343
43. Il Sistema Pubblico della prevenzione.....	351
44. Disciplina sospensione attività imprenditoriale dopo il D. Lgs. 106/09.....	370
45. I singoli atti di polizia giudiziaria degli u.p.g. in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.....	387
46. Elenco indicativo documenti obbligatori esistenti in azienda, se pertinenti.....	400
47. Formulario.....	402
Indicazioni operative sui requisiti, di forma e di contenuto, del documento di valutazione dei rischi.....	402
Comunicazione dei compiti e degli obblighi che la legge prevede a carico del dirigente.....	413
Comunicazione dei compiti e degli obblighi che la legge prevede a carico del preposto.....	420
Contratto di comodato gratuito.....	427
Delega di funzioni al responsabile dei lavori.....	430
Nomina del Responsabile dei Lavori.....	434
Delega di funzioni del datore di lavoro.....	439
Subdelega di funzioni del delegato del datore di lavoro.....	443
48. La prima sentenza in materia di responsabilità amministrativa e sicurezza del lavoro.....	447
<hr/>	
D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 coordinato con il Decreto legislativo n. 106/2009.....	473
ALLEGATI.....	529

Introduzione

L'obiettivo della normativa sulla Sicurezza dovrebbe essere uno solo: migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro. Il risultato di tale miglioramento deve essere misurato con una diminuzione degli infortuni.

Nonostante tutti i soldi spesi dal 1994 da tutti i soggetti coinvolti per l'innalzamento dei livelli di sicurezza, perché gli infortuni non sono diminuiti drasticamente?

Nonostante la fortissima delocalizzazione produttiva di tante imprese manifatturiere che hanno spostato all'estero le attività più a rischio in questi ultimi anni (30.000 imprese manifatturiere solo in Romania).

Nonostante il miglioramento tecnologico che ha reso le macchine e le lavorazioni più sicure.

La risposta e la soluzione proposta rispetto al fallimento è una e una soltanto. Ed è quella con cui tutti si riempiono la bocca oggi, non sapendo che cosa dire. Lo dicono esperti, sindacalisti, imprenditori, politici, funzionari pubblici: va fatta formazione sulla sicurezza.

Va diffusa una maggiore cultura della sicurezza.

Ovvero, il significato di tale frase è: fino ad oggi NON si è fatta cultura della sicurezza.

Che novità incredibile... Ma non doveva essere obbligatorio fino dal 1994 (ma in realtà ancor da prima)?

Nessuno si è mai chiesto che, forse, i modelli didattici utilizzati in Italia per fare formazione sulla sicurezza sono sbagliati?

Nessuno che metta in dubbio i sistemi e che proponga: facciamo qualcosa di nuovo per rendere i lavoratori più sicuri.

Nel D. Lgs. 81/2008 un barlume di speranza esiste. Si dice che la formazione non basta erogarla e verificarla; è anche necessaria una verifica a posteriori dell'efficacia della stessa sui comportamenti. Ovvero se un operaio, nonostante i corsi e le verifiche poi non fa quello che gli è stato spiegato, il processo formativo verrà ritenuto inefficace, dovranno quindi essere presi adeguati provvedimenti tecnici e organizzativi (verificare i motivi del comportamento ed intervenire di conseguenza a seconda dei risultati della verifica).

Va sottolineato un concetto: in Italia manca assolutamente la sensibilità verso gli strumenti didattici e la loro efficacia nel processo formativo sulla sicurezza. Manca a tutti i livelli: istituzionali in primis (con affermazioni del tipo "la FAD è troppo difficile da progettare per la sicurezza" che vorrebbero porre il nostro peso nel terzo mondo dimenticando che siamo componente del G8) e operativi in seconda battuta.

Il D. Lgs. 81/2008 prevede che "Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze." Quale contenuto è più facilmente comprensibile di un contenuto che utilizza il linguaggio più diffuso e a cui tutti fanno riferimento, ovvero il linguaggio multimediale?

Ecco perché l'auspicio è che in Italia cambi qualcosa nell'ambito della formazione e che si diffonda maggiormente la consapevolezza che servono idee nuove, metodologie didattiche nuove. Ben venga quindi ogni innovazione e un plauso va fatto a coloro che sperimentano e fanno seria promozione di soluzioni nuove per cambiare la drammatica situazione in cui ci troviamo.

Ben venga la chiarezza, la determinazione e la precisione dell'Avvocato Rolando Dubini che con questo volume - giunto già alla Quarta Edizione - spiana la strada a dubbi e ai molti quesiti che lo sforzo apprezzabile compiuto dal legislatore per accorpare la normativa per la sicurezza nei luoghi di lavoro, necessariamente si tira dietro.

Un caloroso invito al lettore a collegarsi quotidianamente con il nostro notiziario quotidiano PuntoSicuro che dal 1999 aggiorna ogni giorno sulle novità relative al tema della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, all'indirizzo www.puntosicuro.it e di iscriversi alla newsletter gratuita e alla banca dati normativa. La diffusione della cultura della sicurezza può partire anche dal basso, passate parola.

Luigi Matteo Meroni, direttore di PuntoSicuro - www.puntosicuro.it

**Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81:
Unico Testo Normativo per la tutela della salute e della sicurezza delle
lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro**

Quarta edizione interamente rivista e aggiornata - Febbraio 2010

Analisi dell'avv. Rolando Dubini

Tutte le novità del Decreto correttivo D. Lgs. n. 106/2009

a cura di Rolando Dubini
avvocato in Milano

*Le leggi e i regolamenti non bastano, ma sono strumenti indispensabili (Giorgio Napolitano
Presidente della Repubblica Italiana)*

*Nei fatti [il D. Lgs. n.81/2008] si sta dimostrando uno strumento potenzialmente incisivo
(Raffaele Guariniello, procuratore aggiunto Procura di Torino)*

*È una situazione a cui va posto rimedio, tutti questi lavoratori hanno diritto a non farsi male e
a non ammalarsi” (Franz Kafka)*

Premessa

Il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (pubblicato sul Supplemento n. 108/L alla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008) 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 ha **riordinato, coordinato e riformato** la complessa e stratificata normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il "testo unico", o "Unico testo normativo" come recita l'articolo 1 del D. Lgs. n. 81/2008, incorpora al proprio interno, riordinandoli e innovandoli secondo una logica unitaria e riformatrice tutti gli obblighi previsti dai seguenti provvedimenti, oggi tutti abrogati dall'art. 304 del decreto che riproduciamo qui di seguito:

"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, e dall'articolo 306, comma 2, dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

- a) il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, fatta eccezione per l'articolo 64, il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493, il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, il decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187;*
- b) l'articolo 36-bis, commi 1 e 2 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248;*
- c) gli articoli: 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n. 123;*
- d) ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal d-bis) la lettera c) del terzo comma dell'articolo 3, della legge 22 luglio 1961, n. 628;*
- d-ter) gli articoli 42 e 43 del decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 320;*
- d-quater) il decreto del Presidente della Repubblica 3 luglio 2003, n. 222".*

Il D. Lgs. n. 81/2008 è entrato in vigore il 15 maggio 2008.

Successivamente il **20 agosto 2009 sono entrate in vigore** numerose modifiche e integrazioni al D. Lgs. n. 81/2008, previste dal **Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106** (S.O. n. 142 alla G.U. n. 180 del 5 agosto 2009), oltre a due modifiche in materia di cantieri mobili e temporanei apportate dall'art. 39 della Legge Comunitaria (Legge 7 luglio 2009, n. 88 pubblicata in Gazzetta Ufficiale 14 luglio 2009, n. 161).

Gli **obblighi fondamentali del D. Lgs. n. 81/2008** sono chiaramente enunciati dall'**articolo 15**:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;*
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;*
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;*
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;*
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;*
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;*
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;*
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;*
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;*
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;*
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;*
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;*
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;*
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;*
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;*
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;*
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;*
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;*
- z) il regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.*

Ma attuare questi obblighi, come prevede l'articolo 28 comma 2 lettere b) e d) richiede un **sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici** relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate (cfr. art. 30 comma 1 D. Lgs. n. 81/2008).

Dunque il D. Lgs. n. 81/2008 coordina, riordina e riforma tutte le principali norme vigenti sostituendole con un nuovo "codice" unico di più di trecento articoli e 52 allegati. Si tratta di uno strumento importante per una più avanzata civiltà del lavoro, dell'organizzazione e della gestione della sicurezza nelle aziende e negli enti, per dare piena attuazione all'**articolo 32 della Costituzione** repubblicana che riconosce **nella salute un diritto fondamentale di ogni individuo e un interesse preminente della comunità**. Un'occasione da non perdere per rimettere in moto una tutela **effettiva** delle lavoratori e dei lavoratori, in materia di sicurezza, salute e prevenzione incendi ispirata al principio del miglioramento continuo che deve essere garantito nel tempo attraverso uno specifico programma scritto che è parte essenziale e decisiva del documento di valutazione dei rischi (art. 28 c. 1 lett. c D. Lgs. n. 81/2008).

L'entrata in vigore di questo "testo unico", costituisce un'opportunità unica per mettere e mantenere in moto su tutto il territorio nazionale un meccanismo virtuoso che veda concorrere aziende, sindacati, datori di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, rspp, consulenti, medici competenti, organi di vigilanza teso al miglioramento continuo dell'organizzazione del lavoro, e alla gestione efficace e partecipata della sicurezza, salute e antincendio sul luogo di lavoro (predisposizione di valutazioni dei rischi presenti connessi all'attività lavorativa e dei rischi da interferenza, psc e pos, che siano effettivi strumento di pianificazione aggiornata e migliorativa, e non mucchi di documenti lasciati nei cassetti ad ammuffire o files negli hard disks che invecchiano, definizione e corretta attuazione dei compiti funzionali di prevenzione da parte di datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, definizione scritta, partecipata e effettiva attuazione di tutte le numerose procedure gestionali di sicurezza previste dal decreto), nonché all'ampliamento, e alla generalizzazione dei controlli sull'effettività ed efficacia delle misure di sicurezza predisposte sulla carta. Ma sul concetto di controllo ci sono numerosi equivoci: il primo, migliore e fondamentale controllore deve essere innanzitutto lo stesso datore di lavoro, se vuole gestire la sicurezza in linea con quanto previsto dal "testo unico", cosa che può fare solo coinvolgendo e organizzando adeguatamente l'attività dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, oltre che delle imprese esterne e dei lavoratori autonomi che collaborano al ciclo produttivo, prevedendo altresì specifici controlli interni sull'adeguata applicazione degli obblighi di prevenzione e protezione.

Vi è poi il ruolo degli organi di vigilanza delle Asl, dell'ispezione del lavoro, dei vigili del fuoco, dell'Inail e dell'Inps, che intervengono con controlli di routine e nei casi più gravi per i quali il Testo Unico prevede significative responsabilità penali, amministrative e pecuniarie.

Vi è infine la posizione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, rls, che devono essere presenti in tutte le aziende ed elevare la propria qualificazione, previa adeguata formazione.

1. Le novità apportate dal D. Lgs. n. 106/2009

Il decreto legislativo n. 106 approvato il 31 luglio 2009 dal Consiglio dei Ministri “è rigorosamente coerente con i principi e i criteri direttivi della delega concessa dal Parlamento al Governo nella passata legislatura in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con la legge 3 agosto 2007, n. 123” (Ministero del lavoro, comunicato del 31.7.2009).

“Il decreto non ha ... carattere innovativo, dovendo rispettare i principi e i criteri direttivi stabiliti dal parlamento nel 2007. Con il provvedimento ... **l'Italia è in condizioni di poter vantare un complesso di regole in materia di salute e sicurezza condiviso tra Amministrazioni e parti sociali e pienamente in linea con le migliori regolamentazioni europee ed internazionali.** “ (Ministero del lavoro, comunicato del 31.7.2009).

“Al testo finale si è arrivati, in particolare, dopo un lungo e intenso confronto realizzato in più sedi e con tutti gli interlocutori istituzionali e sociali interessati. Da ultimo, dopo l'approvazione, il 27 marzo [2009], di uno schema di decreto correttivo, si è passati attraverso una ampia istruttoria finalizzata alla formulazione del parere in Conferenza Stato-Regioni e si è sviluppato un esauriente e serrato dibattito nell'ambito delle Commissioni parlamentari di Camera e Senato. Da tali attività sono emerse (in particolare nell'ambito dei pareri formulati dalle Commissioni parlamentari) indicazioni di grande rilievo, considerate attentamente dal Governo nella definitiva stesura del “correttivo”” (Ministero del lavoro, comunicato del 31.7.2009).

Le principali novità del decreto “correttivo” n. 106/2009 possono essere riassunte per punti.

1. “Un primo obiettivo del provvedimento è quello di **correggere i molti errori materiali e tecnici presenti nella attuale disciplina** (decreto legislativo n. 81 del 2008) – ... – alcuni dei quali suscettibili di ricadute gravi sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Come esempio, tra i tanti, si consideri la sostituzione (all'Allegato 39) del valore-limite del piombo nel sangue in maniera che sia espresso non in “milligrammi”, come oggi previsto a seguito di una erronea indicazione, ma in “nanogrammi”, unica unità di misura che garantisce la tutela della salute dei lavoratori esposti. Dunque, **innanzitutto è realizzato il perfezionamento del quadro normativo**, composto da ben 306 articoli e vari allegati che non sono sempre stati ben coordinati tra di loro dando luogo a sovrapposizioni e incertezze interpretative” (Ministero del lavoro, comunicato del 31.7.2009).

Giurisprudenza

Cassazione Penale, Sez. 4, 16 gennaio 2008, n. 7730 - Responsabilità del parroco di un oratorio

Sussiste la responsabilità del parroco di un oratorio per un infortunio di un volontario, tenuto conto del lavoro pericoloso che si doveva svolgere nell'oratorio con strumenti messi a disposizione dal parroco stesso e per un'attività che riguardava la parrocchia, il parroco aveva assunto una posizione di garanzia nei confronti dei volontari e per questo era tenuto a rispettare le norme antinfortunistiche che richiedevano l'uso di un trabattello idoneo e l'obbligo di vigilanza sull'uso dello stesso [Fatto Diritto T.S., parroco della Parrocchia di (OMISSIS) veniva imputato del reato di lesioni colpose aggravate in danno di M.G. per avere cagionato alle stesso lesioni gravi consistite nelle fratture pluriframmentarie, scomposte ed esposte del malleolo e della tibia destra, nonché varie altre ferite consentendo che il giorno 3 giugno 1995 questi usasse un trabattello non allestito a regola d'arte sul quale saliva per effettuare dei lavori preparatori alla festa parrocchiale e dal quale cadeva dall'altezza di tre metri a causa del ribaltamento del medesimo. Si accertava che occorreva montare dei teloni antigrandine per ombreggiare il cortile e che il parroco aveva messo a disposizione le scale ed il trabattello; che il M. si era offerto volontario ed aveva effettuato una prima parte del lavoro, quindi era disceso dal trabattello per consentirne lo spostamento verso la parete opposta ed era stato in questa seconda operazione che, salito nuovamente sul trabattello, lo aveva sentito ondeggiare ed era caduto a terra con tutta la struttura, riportando gravi lesioni.

Si accertava che la struttura era dotata di stabilizzatori delle ruote, ma che questi non erano stati messi perché rendevano difficoltoso lo svolgimento del lavoro, che comportava lo spostamento continuo del trabattello.

D.T. non aveva dato alcuna disposizione ed il lavoro veniva svolto dai volontari con l'aiuto di due dipendenti della parrocchia.]

2. “Un secondo obiettivo è quello di **superare le difficoltà operative, le criticità e le lacune** evidenziate dai primi mesi di applicazione delle nuove regole. La disciplina [del D. Lgs. n. 181/2008 prima delle modifiche apportate dal D. Lgs. n. 106/2009], per esempio, equipara[va] il volontario a un vero e proprio lavoratore subordinato, senza considerare le peculiarità della prestazione resa dal volontario e penalizzando oltremodo le associazioni di volontariato che rappresentano una delle manifestazioni più vitali della nostra società.

Al riguardo, **il correttivo garantisce ai volontari non solo in via generale una tutela analoga a quella garantita ai lavoratori autonomi in termini di fornitura di dispositivi di protezione individuale ed attrezzature di lavoro, ma anche una tutela “rafforzata” ove essi siano chiamati ad operare all’interno di una organizzazione lavorativa** (si pensi al volontario che operi all’interno di un ospedale), consistente nella informazione sui rischi presenti nel luogo in cui siano chiamati ad operare e nella eliminazione, da parte dell’utilizzatore, dei rischi derivanti dalle interferenze tra le attività del volontario e quelle dei lavoratori dell’utilizzatore” “ (Ministero del lavoro, comunicato del 31.7.2009).

La formulazione degli obblighi a carico del datore di lavoro all’interno della cui organizzazione opera uno o più volontari per certi versi ricalca obblighi già previsti dall’art. 26 nei confronti di imprese esterne e lavoratori autonomi, con la differenza che in quel caso si tratta di soggetti forniti di una idoneità tecnico professionale che il datore di lavoro committente deve necessariamente verificare, mentre nel caso dei volontari si tratta di soggetti la cui idoneità tecnico professionale non è prevista né verificata, il che rende gli obblighi di tutela nei loro confronti assai forti e pregnanti.

Giurisprudenza

Cassazione Penale, Sez. 4, 16 gennaio 2008, n. 7730 - Responsabilità del parroco di un oratorio

Sussiste la responsabilità del parroco di un oratorio per un infortunio di un volontario, tenuto conto del lavoro pericoloso che si doveva svolgere nell’oratorio con strumenti messi a disposizione dal parroco stesso e per un’attività che riguardava la parrocchia, il parroco aveva assunto una posizione di garanzia nei confronti dei volontari e per questo era tenuto a rispettare le norme antinfortunistiche che richiedevano l’uso di un trabattello idoneo e l’obbligo di vigilanza sull’uso dello stesso [Fatto Diritto T.S., parroco della Parrocchia di (OMISSIS) veniva imputato del reato di lesioni colpose aggravate in danno di M.G. per avere cagionato alle stesso lesioni gravi consistite nelle fratture pluriframmentarie, scomposte ed esposte del malleolo e della tibia destra, nonché varie altre ferite consentendo che il giorno 3 giugno 1995 questi usasse un trabattello non allestito a regola d’arte sul quale saliva per effettuare dei lavori preparatori alla festa parrocchiale e dal quale cadeva dall’altezza di tre metri a causa del ribaltamento del medesimo.]

“Ancora a titolo di esempio si consideri l’individuazione – espressamente richiesta dalle parti sociali – dei **casi in cui è necessario, nei lavori in appalto, che il committente predisponga l’importante “documento di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni”, tra i quali non vengono inclusi i lavori intellettuali, le mere forniture di merci e attrezzature e i lavori di breve durata (sotto i due giorni).** In pratica, tale documento – il quale, va ricordato, si aggiunge (e non si sostituisce) agli obblighi già imposti a committente ed appaltatore di coordinarsi e tra loro e cooperare per ridurre i rischi del personale dell’appalto – viene richiesto ove il rischio delle lavorazioni che interferiscono tra loro lo richieda come misura di tutela e non, invece, nelle ipotesi (si pensi alla prestazione di natura intellettuale o alla semplice fornitura di carta o di caffè ad un ufficio) di assenza di rischio da interferenza in cui esso diverrebbe un inutile fardello formale” “ (Ministero del lavoro, comunicato del 31.7.2009).

3. “La principale finalità delle misure varate dal Governo resta tuttavia quella di rendere maggiormente effettiva la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro secondo queste linee di azione:

3.1 - introduzione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi in settori a particolare rischio infortunistico in modo che in essi possano operare unicamente aziende o lavoratori autonomi rispettosi delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. **Tale sistema, in vista della sua estensione in altri ambiti, inizierà ad operare nel settore edile per mezzo della istituzione di una “patente”, strumento che utilizzerà un criterio certo e semplice (appunto, i “punti patente”) per la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese o dei lavoratori autonomi edili**, la quale verrà valutata tenendo conto di elementi quali la effettuazione delle attività di formazione e la assenza di sanzioni da parte degli organi di vigilanza. L’innovativo strumento opererà per mezzo della attribuzione iniziale – in sede, appunto di “qualificazione” dell’impresa – ad ogni azienda o lavoratore autonomo edile di un punteggio che ne misuri l’idoneità ed il cui “azzeramento” determini l’impossibilità per l’impresa o il lavoratore autonomo di operare nel settore.

3.2 – viene posta “maggiore attenzione ai profili sostanziali (approccio per obiettivi e non solo per regole). Ad esempio, il correttivo ribadisce la assoluta e inderogabile necessità per ogni impresa di valutare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei propri lavoratori ma, al contempo, **semplifica la procedura per dare prova della data** del medesimo documento. Dunque le imprese, specie se piccole e medie, pur essendo comunque **tenute ad elaborare il documento “senza sconti” quanto alla sua completezza e alla puntualità del suo aggiornamento**, possono anche evitare di andare dal Notaio o munirsi di posta certificata (come la norma oggi di fatto impone) perché la data del documento potrà anche essere dimostrata dalla firma del medesimo da parte di tutti coloro che, assieme al datore di lavoro, sono coinvolti in materia di salute e sicurezza (rappresentante dei lavoratori, medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione...)”;

3.3 – viene incentivata una “prevalente attenzione alla prevenzione che è fatta di: maggiore formazione; migliore informazione; effettività del coordinamento interistituzionale nella programmazione delle visite ispettive; uso mirato del potere di disposizione da parte degli organi di vigilanza, appositamente disciplinato nel corpus normativo. A tali scopi, il correttivo potenzia il coordinamento a livello territoriale fra i funzionari di vigilanza delle Asl e gli ispettori del lavoro consentendo a pieno titolo l’espletamento della vigilanza da parte di entrambi gli organismi operanti a livello provinciale e regionale e, conseguentemente, ampliando le possibilità concrete di intervento ispettivo attraverso il migliore utilizzo del rispettivo personale”;

3.4 - integrazione tra le attività del Servizio Sanitario Nazionale e dell’INAIL finalizzate all’assistenza ed alla riabilitazione dei lavoratori vittime di infortuni, in modo da garantirne il migliore e più rapido recupero dell’integrità psicofisica e della capacità lavorativa. Per avere una idea della importanza dell’intervento, si consideri come **i soli costi sociali da infortuni sul lavoro per sostegno alle famiglie delle vittime e per la riabilitazione dei lavoratori – sono stati quantificati (in sede di Rapporto ufficiale INAIL 2007, con riferimento all’anno 2005) in oltre 45 miliardi di euro, pari al 3,21% del Prodotto Interno Lordo;**

3.5 - rivisitazione del potere di sospensione dell’impresa, in modo da perfezionare tale importante procedura – diretta a colpire le imprese che sia siano rese responsabili di violazioni che mettano a rischio la salute e la sicurezza – rendendo maggiormente certi sia i requisiti che ne legittimano la adozione che i casi nei quali la sospensione possa essere imposta. Ad esempio, per evitare che la applicazione della norma produca risultati abnormi e vessatorie nelle microimprese, in coerenza con quanto esposto nella Direttiva del Ministro Sacconi del 18 settembre 2008, viene chiarito che ove l’impresa occupi un solo lavoratore si applicano le sole sanzioni “ordinarie”, senza obbligo di chiusura;

3.6 - integrale ricezione delle proposte avanzate in sede tecnica da [alcune del]le parti sociali nell’ambito degli incontri, tenutisi nell’arco degli ultimi quattro mesi del 2008, presso il Ministero del lavoro e finalizzati alla predisposizione di un “avviso comune” tra loro sulla salute e sicurezza in ambiente di lavoro. Tra di esse, oltre alle già descritte misure di semplificazione ... della “gestione” della sicurezza (data del documento di valutazione del rischio, modalità per la redazione del documento di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni etc.), ... **la previsione della possibilità che il medico competente verifichi l’idoneità del lavoratore alla mansione prima della sua assunzione** in modo da tutelarne ex ante la salute.

3.7 - definizione di un corpo normativo coerente anche con la realtà e le caratteristiche delle piccole e medie imprese e con le peculiarità delle forme di lavoro atipico e temporaneo; a queste ultime viene attribuita in concreto una particolare tutela, che parte dall’obbligo del datore di lavoro di riservare una attenzione specifica a tali lavoratori in sede di valutazione del rischio, con ogni conseguenza in termini di maggiore informazione e formazione nei loro confronti;

3.8 - valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali quali strumenti di ausilio alle imprese e ai lavoratori per il corretto adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per l’innalzamento dei livelli di tutela negli ambienti di lavoro. In particolare, **il correttivo stabilisce che nel settore edile, caratterizzato da alti indici infortunistici, la formazione dei preposti (che rivestono un ruolo fondamentale in cantiere) in materia di salute e sicurezza vada favorita anche programmandola e realizzandola presso gli enti bilaterali o le casse edili e non solo nelle imprese.** Inoltre, sempre a titolo di esempio, viene riservato agli organismi paritetici – purché muniti di struttura con competenze specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro – il compito di verificare l’adozione e l’efficace attuazione in azienda dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza rilasciando apposita asseverazione, della quale gli organi di vigilanza tengono conto nella programmazione delle proprie attività di vigilanza **(in modo che, in linea di massima, gli accessi ispettivi vengano pianificati innanzitutto in aziende ove il “controllo sociale” della bilateralità non abbia operato).**

4 - miglioramento della efficacia dell’apparato sanzionatorio, con l’obiettivo di assicurare una migliore corrispondenza tra infrazioni e sanzioni. A tale scopo **si tiene conto dei compiti effettivamente svolti da ciascun attore della sicurezza,** favorendo l’utilizzo di procedure di estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi mediante regolarizzazione da parte del soggetto inadempiente. Così la **“prescrizione obbligatoria”, che permette di mettere in sicurezza gli ambienti di lavoro, viene estesa ai reati puniti con la sola ammenda e un analogo istituto viene introdotto per le violazioni punite con sanzione pecuniaria amministrativa, con la chiara finalità, palesata nella legge delega, di puntare alla effettività della reazione punitiva, mediante ripristino delle condizioni di legalità.** Al contempo, si riserva la sanzione penale ai soli casi di violazione delle disposizioni sostanziali e non di quelle unicamente formali (trasmissione di documentazione, notifiche, ecc.). **Si interviene, poi, con apposite previsioni normative per evitare l’effetto di eccessiva e ridondante penalizzazione nelle ipotesi di concorso di reati omogenei ed anche di concorso di reati tout court, nel rispetto delle previsioni contenute nel Codice penale. Inoltre, si provvede alla complessiva rivisitazione dell’entità delle sanzioni in modo**

da rendere le pene detentive eque rispetto alla gravità delle infrazioni e le ammende e le sanzioni pecuniarie proporzionate, oltre che alle violazioni, all'aumento dei prezzi al consumo, verificato su base ISTAT, dal 1994 (anno in cui venne emanato il decreto legislativo n. 626) ad oggi. A titolo di esempio, si consideri che la più grave delle omissioni previste dal decreto legislativo 626/1994 (omessa valutazione dei rischi) era sanzionata con l'arresto da tre a sei mesi o dell'ammenda da 1549 a 4131 euro e viene ora punita, nel correttivo, con la sanzione dell'arresto tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro. In ogni caso, nel pieno rispetto del criterio di delega sulle sanzioni, viene mantenuto il solo arresto (e non anche l'ammenda) per l'omessa valutazione del rischio nelle aziende a rischio incidente rilevante e nei cantieri, in quanto condotta gravemente pericolosa per la salute dei lavoratori" (Ministero del lavoro, comunicato del 31.7.2009)

Le novità del correttivo del testo unico: analisi dettagliata

Dal 20 agosto 2009 sono in vigore le modificazioni e integrazioni apportate dal decreto correttivo D. Lgs. n. 106/2009 al testo unico D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sul Supplemento Ordinario n. 142 alla Gazzetta Ufficiale n. 180 del 5 agosto 2009 è stato pubblicato il decreto legislativo n. 106 del 3 agosto 2009, recante "*Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*".

I 149 articoli del Decreto Correttivo intervengono in modo quantitativamente esteso sul D. Lgs. n. 81/2008, e tale Decreto ha altresì sostituito ben 38 allegati dei 51 di cui è composto il D. Lgs. 81/2008. Le modifiche sono dirette da un lato, a cercare di correggere i molti errori materiali e tecnici presenti nell'attuale disciplina e da altro lato, a tentare di superare le difficoltà operative, le criticità e le lacune evidenziate sin dai primi mesi di applicazione del Testo Unico.

Occorre precisare che "il decreto non ha... carattere innovativo, dovendo rispettare i principi e i criteri direttivi stabiliti dal parlamento nel 2007. Con il provvedimento ... **l'Italia è in condizioni di poter vantare un complesso di regole in materia di salute e sicurezza condiviso tra Amministrazioni e parti sociali e pienamente in linea con le migliori regolamentazioni europee ed internazionali.**" (Ministero del lavoro, comunicato del 31.7.2009).

Di seguito si presentano le principali novità introdotte nel Testo Unico D. Lgs. n. 81/2008 dal Correttivo D. Lgs. n. 106/2009, che sono entrate in vigore dal 20 agosto 2009. In particolare, in questa sede, si concentrerà l'attenzione soprattutto sul Titolo I (Principi Comuni) del D. Lgs. 81/2008, con alcuni approfondimenti alle novità dei Titoli Speciali che hanno subito maggiori modifiche (cantieri, attrezzature, luoghi di lavoro).

DEFINIZIONE DI LAVORATORI (ART. 2)

L'articolo 2, comma 1, lettera a), è stato modificato, depennando i volontari del servizio civile e i volontari come definiti dalla legge 1° agosto 1991, n. 266 dalla definizione di equiparati ai lavoratori, viene così meno la possibilità di procedere sic et simpliciter alla equiparazione a fini di salute e sicurezza sul lavoro dei volontari ai "lavoratori".

IL CAMPO DI APPLICAZIONE (ART. 3)

Una significativa novità riguarda le associazioni di volontariato ed è apportata dall'introduzione nell'art. 3 del nuovo comma 12 bis: con essa i **volontari**, che nel testo originale erano equiparati ai lavoratori subordinati, vengono ora **equiparati ai lavoratori autonomi** con esplicito richiamo delle disposizioni previste per questi ultimi, ovvero l'art. 21, con la conseguenza che sono soggetti a sanzioni penali se non usano dpi e attrezzature sicure.

La relazione di accompagnamento al decreto correttivo precisa che "al riguardo, si è reputato opportuno applicare ai volontari il regime dei lavoratori autonomi consentendo, tuttavia, che le modalità di realizzazione della tutela siano concordate con le associazioni o gli enti di volontariato (es.: potrà essere concordato che l'associazione si faccia carico di acquistare i Dispositivi di Protezione Individuale o dei corsi di formazione per i volontari)".

Questa è però una eventualità, in mancanza della quale il volontario resta penalmente responsabile qualora non rispetti l'articolo 21 citato del D. Lgs. n. 81/2008, in particolare le lettere a e b del comma 1.

Al **volontario che presta la propria attività nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro**, è peraltro, invece, dovuta da parte di questi **specifiche informative** sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Inoltre, si precisa che il Datore di lavoro "è *altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra le attività del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione*". In questo caso i rischi da interferenza sono praticamente tutti quelli presenti, non essendo il volontario, per definizione, un soggetto che opera professionalmente, il che implica anche, ad esempio, la necessità di acquistare i Dispositivi di Protezione Individuale o dei corsi di formazione per i volontari.

COMPUTO DEI LAVORATORI (ART. 4)

Viene espressamente precisato che ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il D. Lgs. 81/2008 fa discendere particolari obblighi, **non** devono essere computati, oltre ai soggetti elencati, nemmeno **i lavoratori in prova** (all'elenco di cui al comma 1 viene aggiunta la lett. 1 bis)) e viene modificato – in modo da renderlo coerente con le modalità di svolgimento delle attività lavorative in tale settore – il criterio di computo dei lavoratori del settore agricolo.

COMMISSIONE CONSULTIVA (ART. 6)

La Commissione consultiva si vede attribuire funzioni di maggior rilievo, anche in materia di indirizzo sulle tematiche prevenzionali. Oltre ai compiti già previsti nel testo in vigore fino al 20 agosto del D. Lgs. n. 81/2008, dell'art.6, vengono ad essa attribuiti ulteriori compiti quali:

- l'elaborazione di criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (art.6, c.8, lett.m-bis);
- l'elaborazione di procedure standardizzate per la redazione del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI), anche individuando tipologie di attività lavorativa da escludere (art.6, c.8, lett.m-ter);
- l'elaborazione di indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (art.6, c.8, lett.m-quater).

PRESTAZIONI DI ASSISTENZA (ART. 9)

Le modifiche all'articolo 9 sono dirette a rafforzare il ruolo dell'INAIL quale soggetto erogatore di prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, previo accordo quadro stipulato tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e l'INAIL.

Ciò sia al fine di restituire coerenza ed organicità al sistema di tutela sociale per gli invalidi del lavoro, armonizzando le competenze degli Istituti (INAIL ed IPSEMA) che gestiscono l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, che allo scopo di realizzare la integrazione tra le attività del Servizio Sanitario Nazionale e dell'INAIL finalizzate all'assistenza ed alla riabilitazione dei lavoratori vittime di infortuni, in modo da garantirne il migliore e più rapido recupero dell'integrità psicofisica e della capacità lavorativa.

Le modifiche ai commi 4 e 7 dell'articolo 9 sono, in particolare, mirate a permettere di utilizzare i fondi per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro eventualmente eccedenti rispetto a quelli dell'anno finanziario di riferimento per migliorare la provvista a tale scopo stanziabile nell'esercizio successivo migliorando l'entità di tali assistenze senza alcun aggravio per la finanza pubblica.

ATTIVITÀ PROMOZIONALI (ART. 11)

L'articolo 11 vede una modifica parziale della formulazione delle disposizioni di cui al comma 1, allo scopo di rendere possibile la ripartizione delle somme per la promozione delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra le aree individuate al comma 1 dell'articolo 11 del D. Lgs. n. 81/2008 tramite il trasferimento dei rispettivi fondi – nelle misura di anno in anno determinata nel rispetto della procedure di cui all'articolo 11, comma 2 del medesimo D. Lgs. n. 81/2008 – alle Amministrazioni rispettivamente competenti nelle diverse materie di riferimento (INAIL, Regioni, Ministero della istruzione, della università e delle ricerca) in modo da rendere più agevole e corretto l'utilizzo dei fondi in parola.

Sempre all'articolo 11 si inserisce, poi, una previsione diretta a favorire la diffusione di soluzioni tecnologiche o organizzative moderne in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui si terrà conto ai fini della riduzione dei premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Viene dunque previsto ora l'impegno a finanziare:

- da parte delle Regioni e province autonome di Trento e Bolzano, *“progetti diretti a favorire la diffusione di soluzioni tecnologiche o organizzative avanzate in materia di salute e sicurezza sul lavoro”*, sulla base di protocolli di intesa tra le parti sociali, l'Inail e gli enti bilaterali (art.11, c.3 bis);
- da parte dell'INAIL, progetti di investimento e formazione, in particolare per le PMI, nell'ambito della bilateralità e attraverso *“protocolli con le parti sociali e le associazioni nazionali di tutela degli invalidi del lavoro”*(art.11, c.5).

Per quel che riguarda le attività promozionali da parte dell'INAIL (articolo 11, comma 5, del “testo unico”), ulteriori rispetto a quelle di cui al comma 1 e per le quali l'Istituto utilizza risorse trasferite dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, queste potranno essere realizzate solo previo utilizzo delle risorse umane e strumentali disponibili, senza aggravio per la finanza pubblica, anche nell'ambito della bilateralità e di protocolli con le parti sociali e associazioni nazionali di tutela degli invalidi del lavoro.

Infine si prevede – per mezzo di un nuovo comma (5-bis) – un'ulteriore valorizzazione delle attività dell'INAIL per il recupero dei lavoratori infortunati, con riferimento alle cure necessarie mediche e riabilitative.

VIGILANZA (ART. 13)

All'articolo 13 si introduce il nuovo comma 1-bis che prevede che le attività di vigilanza in ambiti connotati

da particolari regole organizzative e delicate finalità in materia di ordine pubblico e sicurezza (Forze armate, Forze di Polizia, Vigili del fuoco) vengano devolute a strutture “interne” alle Amministrazioni di riferimento. Viene anche modificato il comma 2 chiarendo che rimane ferma in ambito ferroviario la peculiare disciplina per la vigilanza (c.d. “congiunta” tra strutture delle Ferrovie dello Stato e del Ministero del lavoro) della salute e sicurezza, soggetta a regole e avente finalità (si pensi alla continuità e regolarità del trasporto pubblico) sensibilmente differenti da quella “ordinaria”.

Infine, sempre col nuovo comma 2, viene eliminato il riferimento alla informazione preventiva, su base territoriale, da parte degli organi di vigilanza del Ministero del lavoro alle ASL delle attività programmate di vigilanza in materia di sicurezza nell’edilizia.

Il comma 5 resta integralmente confermato: “il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza”, così come il divieto di svolgere il compito di medico competente..

DISPOSIZIONI PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE E PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI (ART. 14)

Al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, nel caso di riscontrato impiego di personale irregolare in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro, su segnalazione delle PP.AA., **possono** adottare provvedimenti sospensivi dell’attività delle imprese, per un periodo non superiore a due anni (si veda anche art. 36-bis d.l. 223/06, convertito in legge 248/06). Si tratta di attività di polizia amministrativa, sulle quali la procura della repubblica non esercita alcuna funzione nei confronti degli ispettori, a differenza di quel che avviene in caso di contestazione di violazioni contravvenzionali punite con arresto e ammenda, con arresto o con ammenda.

La procedura viene attivata a seguito del provvedimento adottato dall’organo di vigilanza, che deve essere anche tempestivamente comunicato all’Autorità di vigilanza sui contratti e al Ministero delle Infrastrutture, che provvederà poi all’emissione del provvedimento interdittivo alla contrattazione con le PP.AA. ed alla partecipazione a pubbliche gare.

Il provvedimento sospensivo, **che dura fino a quando non vengono rimosse le condizioni che lo hanno determinato**, per il quale era stato introdotto il concetto di violazioni plurime, è stato modificato, prevedendo la reiterazione, accanto alla gravità, come presupposto indispensabile per la comminazione del provvedimento medesimo. La disposizione viene dunque ampiamente modificata. In particolare **viene ben precisato e chiarito il significato di “reiterazione” con riguardo alle violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nonché il significato di “stessa indole”**.

Con riferimento alla reiterazione, il nuovo testo dell’art. 14 del D. Lgs. 81 specifica che la stessa si rileva quando “*nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell’organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole*”.

Sono della **stessa indole** le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate, in attesa della adozione del decreto previsto dall’art. 14, nell’Allegato I. **L’ambito di applicazione del provvedimento sospensivo viene circoscritto alla sola parte di attività imprenditoriale interessata dalle violazioni**. Tale attività si riferisce alla specifica e delimitato ambito parziale di attività rispetto alla quale vanno verificati i presupposti di applicazione del provvedimento, circoscrivendone gli effetti sospensivi, ma anche consentendone l’applicazione stessa.

Come detto al provvedimento interdittivo segue la misura principale della sospensione. Il decreto 106/09 ha introdotto una più dettagliata previsione relativamente all’applicazione dell’interdizione, a seconda che la sospensione scaturisca dall’utilizzo di lavoratori irregolari o dalle gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. In attesa di uno specifico decreto che definirà le gravi violazioni ai fini dell’adozione del provvedimento di sospensione, permane dunque il riferimento all’allegato I, che ha subito significative modifiche relativamente ai casi richiamati. In particolare, sono stati eliminati gli adempimenti in capo al committente (nomina dei coordinatori per la progettazione e per l’esecuzione) ed è **specificato che non è sanzionabile il mancato utilizzo del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall’alto, ma bensì la mancata fornitura dello stesso**.

Per ciò che concerne il pagamento della somma aggiuntiva ai fini dell’estinzione del provvedimento sospensivo, **la relativa sanzione pecuniaria è stata diversificata** a seconda che si tratti:

- 1) di ipotesi di sospensione per lavoro irregolare o
- 2) di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, rispettivamente pari a 1.500 euro e a 2.500 euro.

Parimenti, il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l’arresto da 3 a 6 mesi o con l’ammenda da 2.500 a 6.400 euro, nel primo caso, **con conseguente possibilità di applicare la citata procedura di prescrizione di cui al D. Lgs. n. 758/1994**, nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare, con l’arresto fino a sei mesi, nel secondo.

Infine, il legislatore ha **escluso** dai soggetti destinatari del provvedimento sospensivo e per le sole ipotesi di lavoro irregolare, quelle imprese che occupino un **unico lavoratore**. La regolazione per l'effettuazione della sospensione dell'attività lavorativa, sempre in caso di lavoro irregolare, può essere fatta decorrere *“dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo 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”*.

DELEGA DI FUNZIONI (ART. 16)

Due le modifiche della norma in vigore prima del 20 agosto 2009 in materia di delega di funzioni.

Si prevede che l'**obbligo di vigilanza** richiesto al Datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite è da considerarsi **assolto solo in caso di “adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30 comma 4”**, e non di mera adozione come avveniva con la formulazione precedente.

Viene poi aggiunto il nuovo comma 3 bis, con il quale viene **espressamente attribuita al datore di lavoro delegante la facoltà di consentire la subdelega di “specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro”** alle medesime condizioni previste per il datore di lavoro (commi 1 e 2) **da parte del soggetto delegato**, previa appunto intesa tra quest'ultimo e il datore di lavoro delegante, fermo restando l'obbligo di vigilanza del delegato sul subdelegato. **Invece, viene vietata la possibilità al subdelegato di delegare a sua volta** ad un altro soggetto le funzioni delegategli. Finisce l'epopea delle deleghe a cascata che includevano subdelega della subdelega e via delegando.

Queste novità richiedono la dovuta attenzione da parte di datore di lavoro e RSPP, anche alla luce della responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE (ART. 18)

Sono numerose le modifiche introdotte dal Correttivo, e va pure notato che la misura pecuniaria delle sanzioni è aumentata chiaramente per quasi tutti gli obblighi, vecchi e nuovi, che sono:

- 1) l'**obbligo di inviare i lavoratori** alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria (cfr. lett. g modificata dal Correttivo);
- 2) nei casi di sorveglianza sanitaria, l'obbligo nuovo di comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro (cfr. lett. g bis introdotta dal Correttivo);
- 3) la precisazione che **il documento di valutazione dei rischi che va consegnato in copia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve essere consultato esclusivamente in azienda** (cfr. lett. o) e lett. p) art. 18), fatta salva la facoltà del datore di lavoro, nell'esercizio della libertà imprenditoriale riconosciuta dall'articolo 41 della Costituzione, di consentire che il documento sia consultato anche fuori dell'azienda; il documento potrà essere consegnato al RLS anche in forma elettronica (cfr. artt. 28 c. 2 e 53); va rilevato che l'introduzione del vincolo di consultare il DVR solo in azienda pone il problema della disponibilità per l'RLS del tempo adeguato per analizzare in modo approfondito il DVR medesimo; condizione indispensabile sia per verificare l'oggettività delle analisi dei rischi aziendali che per elaborare delle misure di prevenzione e protezione, e che però è economicamente onerosa, e quindi il datore di lavoro, nel consentire la consultazione in azienda, dovrà inevitabilmente farsi carico dei costi di tale tempo, visto che l'articolo 15 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008 è inequivocabile: *“le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”*.
- 4) la precisazione che l'**obbligo di comunicazione degli infortuni** va fatto entro 48 ore dal ricevimento del certificato medico, all'Inail e all'Ipsema, al Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP), ai soli fini statistici/informativi, se l'infortunio ha una durata di almeno 1 giorno (escluso quello dell'evento) e ai fini assicurativi se viceversa il sinistro comporta una assenza dal lavoro superiore a tre giorni. L'obbligo di comunicazione al SINP (non ancora istituito) ai fini assicurativi (infortuni con inabilità temporanea superiore a 3 giorni) è da intendersi comunque assolto, precisa la nuova disposizione, nel momento in cui il datore di lavoro ha effettuato la denuncia del sinistro ai sensi dell'art. 53 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124 (TU delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) (cfr. lett. r) modificata); viene specificato in via normativa che l'obbligo di comunicazione degli infortuni che comportano l'assenza di almeno un giorno escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto che regola il SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) (cfr. comma 1 bis) aggiunto)
- 5) l'obbligo di comunicare il nominativo del RLS non è più annuale, ma permanente, **in caso di nuova elezione o designazione** (cfr. lett. aa) modificata) **fermo restando l'obbligo in fase di prima applicazione della comunicazione** anche dei rappresentanti già eletti o designati;
- 6) viene introdotto il nuovo comma 3 bis che prevede: *“il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19,20,22,23,24,25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti”*.

Tale previsione sottolinea la “*culpa in vigilando*” e dunque il dovere antinfortunistico di vigilanza o controllo in capo al datore di lavoro e ai dirigenti, al contempo prevede che ove una tale omissione o carenza non sia riscontrabile, permane la esclusiva responsabilità dei soggetti previsti dalle norme richiamate e dunque dei preposti, dei lavoratori, dei progettisti, dei fabbricanti e dei fornitori, degli installatori, e del medico competente. Confermando, e si può dire sottolineando e perfino rafforzando, il compito di “vigilanza” nelle figure del datore di lavoro e del dirigente (in totale coerenza con le definizioni previste per ciascuno dei due ruoli), si evidenzia al contempo la diversa responsabilità prevista in capo agli altri attori aziendali, la ripartizione pro-quota dei compiti prevenzionistici e protezionistici, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, specificando “*l’esclusività*” di tale condizione solo nel caso la mancata attuazione degli obblighi non possa essere addebitabile che agli stessi e, comunque, non si possano riscontrare difetti di “vigilanza” da parte del datore di lavoro e del dirigente, che in ogni caso restano coloro che assumono le posizioni di garanzia primarie, rispettivamente di garante strutturale il datore di lavoro e di garante organizzativo il dirigente, per quanto attiene i compiti in tema di tutela della salute e sicurezza all’interno del contesto lavorativo, senza però mai configurare una sorta di responsabilità oggettiva indistinta, non prevista dall’ordinamento giuridico italiano.

Viene così confermato l’obbligo della massima sicurezza tecnologicamente fattibile (Guariniello) dall’art. 2087 codice civile, a carico datore di lavoro, che deve appunto garantire in ogni momento la massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale concretamente attuabile, senza che questo liberi da responsabilità le altre figure cui la legge impone obblighi di sicurezza penalmente sanzionati.

OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE (ART. 25)

Una prima modifica dell’articolo 25 puntualizza come il luogo di custodia, “*salvo il tempo strettamente necessario per l’esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente*”, della cartella sanitaria e di rischio – ferma restando la esclusiva responsabilità del medico competente al riguardo – **deve essere stabilito d’intesa dal datore di lavoro e dal medico competente, in sede d’incarico o con accordo integrativo dell’incarico**, i quali possono individuare la modalità di tenuta migliore per ogni singola situazione concreta, mentre un’altra modifica prevede la consegna al lavoratore della sola **copia** della cartella sanitaria e di rischio, per evitare il rischio di una conservazione inadeguata; viene qui puntualizzato che **l’originale della cartella rimane al datore di lavoro**, al quale è necessario per dimostrare di aver adempiuto ai propri obblighi di sorveglianza (si pensi a possibili vertenze in materia di malattie professionali).

Nuova è la precisazione secondo cui l’originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata nel rispetto della normativa sulla privacy di cui al D. Lgs. 196/2003, da parte del datore di lavoro **per almeno dieci anni** salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del decreto 81/2008.

Infine viene abrogato l’obbligo del medico competente di invio all’ISPESL della cartella sanitaria e di rischio.

OBBLIGHI CONNESSI AI CONTRATTI D’APPALTO O D’OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE (ART. 26)

I datori di lavoro che affidano l’esecuzione di lavori, servizi e forniture a un’impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all’interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell’ambito dell’intero ciclo produttivo dell’azienda medesima, sono tenuti ad una serie di obblighi in materia di sicurezza.

In particolare:

a) per quanto concerne gli adempimenti documentali, in attesa di uno specifico D.P.R. che stabilirà le modalità per la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi, il datore di lavoro deve effettuare tale verifica mediante:

1) l’acquisizione del certificato della C.C.I.A.A.;

2) l’acquisizione dell’autocertificazione dell’impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi in merito al possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale, secondo le procedure e modalità stabilite dagli artt. 38 e 47 del D.P.R. 445/00;

b) per quanto riguarda gli oneri informativi, viceversa, il datore di lavoro committente dovrà fornire ai soggetti esecutori dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell’ambiente in cui sono chiamati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

I datori di lavoro devono sempre cooperare, nei confronti delle ditte appaltatrici e subappaltatrici e/o dei lavoratori autonomi, all’attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro per incidenti sull’attività lavorativa oggetto dell’appalto. Inoltre, dovranno coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di evitare rischi da interferenze tra i lavoratori delle diverse imprese coinvolte nell’esecuzione dell’opera.

Per promuovere la cooperazione e il coordinamento, il comma 3 dell’articolo 26 stabilisce che il datore di lavoro deve elaborare un documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (c.d. DUVRI), contenente le misure per eliminare o – là dove non sia possibile – ridurre al minimo i rischi da interferenze.

Detto documento non riguarda i rischi specifici propri all'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, salvo ovviamente che questi non producano interferenze.

Detti obblighi sono stati integrati, ed ora è previsto che:

1) il **datore di lavoro è obbligato alle verifiche ed agli adempimenti previsti al comma 1** con riguardo ai lavori nonché -si aggiunge- ai servizi ed alle forniture **solo in quanto “abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo”**, ovvero quando abbia titolo legale per accedere a detti luoghi di lavoro per svolgere le specifiche prestazioni professionali dedotte nei contratti di affidamento di lavori, servizi e forniture;

2) il DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenza) **va costantemente adeguato e aggiornato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture**;

3) il DUVRI nel campo di applicazione del D. Lgs. 163/2006 (codice dei contratti pubblici) **va redatto dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto**, che resta dunque legalmente l'unico soggetto direttamente responsabile in caso di omessa predisposizione;

4) l'obbligo di redigere il DUVRI **viene meno** per quanto riguarda:

- i **servizi di natura intellettuale**

- le **mere forniture di materiali o attrezzature**

- i **lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni** sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza di rischi particolari di cui all'allegato XI (l'allegato XI contiene l'elenco dei lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori in origine correlato solo all'art. 100 comma 1 all'interno del Titolo IV relativo ai cantieri temporanei o mobili); nella relazione di accompagnamento al decreto correttivo si precisa che il **riferimento è la durata dei lavori, e non dei contratti di cui i lavori sono parte attuativa**: “viene puntualizzato come il documento di valutazione dei rischi non debba essere redatto se mancano rischi immanenti nell'appalto, in quanto in tal modo esso – il quale, va ricordato, si aggiunge agli obblighi di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 26, senza limitarne il campo di operatività – diverrebbe un appesantimento burocratico inutile ai fini della tutela delle maestranze coinvolte nella esecuzione dell'appalto. Tale risultato è perseguito attraverso la puntualizzazione che i **lavori di breve durata (sotto i due giorni) non necessitano della redazione del DUVRI**, salvo che in essi non siano riscontrabili rischi per la sicurezza, individuati ai sensi dell'allegato XI del “testo unico”;

5) che, in tutti i casi in cui il contratto di lavori, forniture o servizi sia affidato da una **centrale di committenza o da un datore di lavoro che non coincide con il committente, è il soggetto che affida il contratto obbligato a redigere il DUVRI** recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione presenti nei luoghi ove verrà espletato l'appalto che potrebbero “*potenzialmente*” derivare dall'esecuzione del contratto: invece **il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto che prima dell'inizio dell'esecuzione dovrà integrare il DUVRI** riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto. Il documento – sottoscritto per accettazione dall'impresa esecutrice – è parte integrante del contratto. Il datore di lavoro o il dirigente che rappresenta una delle tre parti indicate e che non adempie a questi obblighi è soggetto alla pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda.

6) Il comma 5 dell'art. 26 è stato integrato con riferimento ai costi legati alla sicurezza.

Innanzitutto, la norma fa riferimento esclusivamente alle seguenti tipologie contrattuali:

- contratti di appalto, di cui all'articolo 1655 del codice civile;

- contratti di subappalto, di cui all'articolo 1656;

- contratti per prestazioni continuative e periodiche di servizi, di cui all'articolo 1677;

- contratti di somministrazione, di cui all'articolo 1559, con l'esclusione di quelli riguardanti la somministrazione di beni e servizi essenziali.

Per l'esecuzione di detti contratti devono essere specificamente indicati negli stessi (o in documenti che fanno parte integrante del contratto, come il DUVRI, i verbali di sopralluogo, coordinamento, cessione delle aree di lavoro, o i preventivi allegati al contratto, ecc.) – a pena di nullità – i costi delle misure adottate per eliminare oppure, ove ciò non fosse possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. **Tali costi non sono soggetti al ribasso.**

È bene sottolineare che non si tratta di costi della sicurezza relativi all'esecuzione dell'appalto, ma soltanto “**i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni**”, di quelli riferiti alle interferenze tra gli eventuali rischi derivanti dall'attività del committente e quelli propri dell'appaltatore. Giova ribadire che, per espressa previsione normativa non modificata dal Correttivo, resta confermato che la mancata indicazione dei costi, ai sensi dell'articolo 1418, comma 3, del codice civile, rende nullo il contratto. L'obbligo di indicare i costi della sicurezza si applica ai singoli contratti sopra indicati, compresi quelli in essere alla data di entrata in vigore del T.U. (16 aprile 2008). Per quelli stipulati prima del 25 agosto 2007, invece, i costi della sicurezza del lavoro dovevano essere indicati entro il 31 dicembre 2008, ove fossero stati ancora in corso a quella data.

SISTEMA DI QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE E DEI LAVORATORI AUTONOMI (ART. 27)

La modifica più rilevante attiene al settore dell'edilizia ove il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza attraverso l'adozione e diffusione di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi in relazione all'assenza di violazioni alle disposizioni di legge in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e con riferimento ai requisiti previsti tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile. Termini e condizioni per il funzionamento della c.d. "patente a punti" saranno individuati con apposito decreto, da emanarsi entro 12 mesi. Al momento la "patente" non esiste ancora.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ART. 28)

Tra i rischi particolari che il datore di lavoro deve tenere in particolare considerazione vengono aggiunti anche **"quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"** (cfr. comma 1 modificato), mettendo così in evidenza le problematiche potenziali che i contratti di natura flessibile e di lavoro c.d. "atipico" possono potenzialmente avere, in tema di tutela dai rischi, in confronto ai contratti a tempo indeterminato.

Viene previsto che la valutazione dello stress lavoro correlato debba seguire determinati parametri e criteri che dovranno essere definiti dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro: l'obbligo di provvedere alla valutazione di tale rischio viene fatta decorrere dalla elaborazione di tali indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, **a fare data dal 1 agosto 2010**.

Si tratta di un rinvio che **configura una violazione** dell'articolo 5 della direttiva comunitaria quadro n. 391/89, il cui articolo 5 impone in modo incondizionato al datore di lavoro l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi al lavoro, e quindi inclusi i rischi da stress lavoro correlato, ma anche da mobbing, molestie e violenze, in relazione ai quali esiste l'Accordo europeo del 2007 tra sindacati e associazioni dei datori di lavoro europei. Tenendo conto che poi è comunque in vigore l'articolo 2087 del codice civile e che quindi il datore di lavoro resta civilmente, e per l'effetto anche penalmente, dei danni alla salute del lavoratore/lavoratrice derivanti da stress lavoro correlato, da mobbing, molestie e o violenze è consigliabile provvedere comunque alla valutazione dei rischi collegati ai fattori psicologici, ma soprattutto adottare codici di condotta o regolamenti aziendali a tutela della dignità di lavoratori e lavoratrici, come peraltro fatto da istituzioni autorevoli come il Ministero dell'interno, molti enti locali, che hanno pure previsto il consigliere di fiducia come referente cui i lavoratori possono fare riferimento in questi casi.

In alternativa all'obbligo di apporre la data certa al documento di valutazione dei rischi, che resta confermato nella sua valenza legale primaria, si affianca la possibilità di **attestazione alternativa della data mediante la sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro** (in qualità di soggetto giuridicamente responsabile ex art. 17) **nonché ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), del medico competente (ove nominato).**

Con riguardo ai criteri di redazione del DVR (documento di valutazione dei rischi), si esplicita che la scelta è rimessa al datore di lavoro che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, ma *"in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione"*.

Strumento di pianificazione: si tratta di una previsione importante, che richiede la dovuta attenzione da parte di datore di lavoro e RSPP, anche alla luce della responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008.

Inoltre, con l'aggiunta del nuovo comma 3 bis, si dispone che per **l'impresa di nuova costituzione** il datore di lavoro è tenuto a effettuare immediatamente la **valutazione dei rischi, mentre può elaborare il relativo documento** entro 90 giorni dalla data di inizio della propria attività. In questo caso però, se non si dispone di una bozza scritta del documento di valutazione (con data certa o attestata) prima dell'inizio dell'attività sarà impossibile in caso di visita ispettiva dimostrare che la valutazione è stata effettuata per tempo.

MODALITÀ DELL'EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ART. 29)

Il nuovo comma 3 dell'art. 29 del T.U. D. Lgs. n. 81/08, stabilisce che il datore di lavoro deve rielaborare il documento di valutazione dei rischi, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Nel momento in cui si verifica una di queste ipotesi, deve essere effettuata immediatamente la nuova

valutazione dei rischi e aggiornato il relativo documento. Viene previsto ora un termine perentorio che nei casi in cui il **documento** di valutazione dei rischi debba essere **aggiornato**, la rielaborazione deve inderogabilmente avvenire **nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali** (a titolo di esempio, dalla modifica del processo produttivo).

Il datore di lavoro deve sempre effettuare la valutazione ed elaborare il relativo documento in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e, se previsto, con il medico competente.

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (ART. 30)

Per le piccole e medie imprese, si prevede che la commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabori procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza.

CAPACITÀ E REQUISITI PROFESSIONALI DEGLI ADDETTI E DEI RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE INTERNI ED ESTERNI (ART. 32)

L'articolo 32 viene integrato si rimediando alla mancata inclusione tra le lauree abilitanti, oltre alle triennali, della laurea magistrale LM26 ("Ingegneria della sicurezza"), la quale ha durata complessiva di cinque anni, e si puntualizza che l'equivalenza delle lauree ai fini dell'esonero dalla frequenza dei moduli A e B per lo svolgimento del ruolo viene riconosciuta con decreto del Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca. Inoltre per non avallare l'interpretazione (piuttosto diffusa in sede di primo commento al "testo unico") in forza della quale la trascrizione delle attività di formazione svolte debba essere effettuata sul libretto formativo del cittadino, il quale non è al momento attivo se non in parti limitate del territorio nazionale, in ragione della mancata attivazione di parte regionale, richiesta dalle disposizioni di riferimento (D. Lgs. n. 276 del 2003) – che della formazione in materia di sicurezza può essere riportata traccia nel libretto formativo del cittadino "a condizione che il medesimo sia concretamente disponibile".

Infatti, lo scopo della norma va individuato nella **possibilità** che il datore di lavoro possa pianificare la formazione in base a quanto già fatto in passato dal lavoratore (in quanto risultante dal libretto formativo del cittadino) e dimostrare l'adempimento dei propri obblighi in materia formativa anche sulla base delle annotazioni nel libretto del cittadino, il quale assume così valenza "liberatoria" in ordine alle correlate responsabilità, come espressamente previsto all'articolo 37, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2008, ove, all'ultimo capoverso è disposto che: "il contenuto del libretto formativo del cittadino è considerato dal datore di lavoro ai fini della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto".

SVOLGIMENTO DIRETTO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DEI COMPITI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI (ART. 34)

Novità di rilievo ma solo per le **aziende o unità produttive fino a 5 lavoratori (salvo che si tratti delle aziende di cui all'art. 31 comma 6)** è il fatto che il **datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione** anche in caso di affidamento dell'incarico di RSPP a persone interne o esterne. È obbligo del datore comunque, oltre a frequentare gli specifici corsi di formazione, provvedere a darne **comunicazione al RLS**.

FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI (ART. 37)

Al comma 7 sono aggiunti tra i soggetti obbligati a ricevere **formazione** da parte del datore di lavoro insieme ai preposti, **anche i dirigenti**. Detta formazione, si prevede, **non** deve avvenire **obbligatoriamente in azienda** (essendo stato soppresso l'inciso che lo prevedeva) e può avvenire (può, non deve) anche presso gli organismi paritetici o le scuole edili, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori. Come precisa la relazione di accompagnamento del decreto correttivo: "al riguardo, allo scopo di favorire, anche per mezzo dell'ampliamento del novero dei soggetti formatori, le attività di formazione si è reputato opportuno prevedere che l'attività di formazione dei preposti **possa essere svolta** – per ogni settore di attività – anche presso le organizzazioni sindacali dei lavoratori o dei datori di lavoro". **Si noti, possa essere svolta, secondo la scelta discrezionale del datore di lavoro.**

Inoltre la modifica al comma 12 dell'articolo 37 del "testo unico", afferma la relazione accompagnatoria al decreto correttivo, "ribadisce l'importanza del ruolo della bilateralità in materia di salute e sicurezza **puntualizzando che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici**, se presenti nel settore di attività. Tale ultima puntualizzazione chiarisce come la previsione appena esposta non operi ove esistano organismi paritetici di diversi (magari eterogenei) settori e, come tali, presumibilmente non in possesso delle relative competenze per garantire il "supporto" alla formazione di lavoratori e rappresentanti che la norma presuppone".

Occorre notare che la collaborazione, che può esprimersi con una comunicazione all'organismo paritetico competente del luogo, ora, docente e programma della formazione per rls e lavoratori, con il debito preavviso. In ogni caso il D. Lgs. n. 81/2008 non prevede alcuna sanzione per l'omessa collaborazione con gli organismi paritetici, ne attribuisce agli stessi alcuna esclusiva in materia di formazione, di certificazione, di attestazione e tutoraggio (magari a pagamento) sulla stessa.

SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 41)

Viene eliminato il richiamo al dovere del medico di effettuare la sorveglianza non solo nei casi previsti dalla legge, ma anche se prevista dalle direttive comunitarie (le quali, come noto, non hanno efficacia fino a quando non vengano recepite dagli Stati membri nel loro ordinamento giuridico) e viene abolito il divieto delle visite mediche preassuntive e contestualmente **inserita tra la sorveglianza sanitaria alla lett. e bis) la “visita medica preventiva in fase preassuntiva”** che può essere svolta, a scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL: contro il giudizio di idoneità o inidoneità del medico è espressamente prevista la facoltà, in primo luogo al lavoratore, di ricorrere anche qualora detto giudizio avvenga in occasione della visita preventiva in fase preassuntiva.

Inoltre, **dal 20/08/2009 la sorveglianza sanitaria comprende anche la “visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi al fine di verificare l’idoneità alla mansione”**.

Infine, è prevista la rivisitazione tramite accordo in Conferenza Stato-regioni, entro il 31/12/2009 con riguardo alle condizioni e le modalità per l’accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza. Rivisitazione vuol dire armonizzazione e revisione di condizioni e modalità **esistenti e vigenti** di accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza che, sia ben chiaro, restano obbligatorie e vigenti.

Fino a detta rivisitazione, il 31 dicembre 2009, restano in vigore ed obbligatorie quelle previste dall’art. 41 comma 4 del D. Lgs. n. 81/2008 e dagli accordi Stato Regioni del 2006, 2007 e 2008 dettate a tutela dei lavoratori e in particolare dei terzi estranei che possono subire conseguenze lesive e mortali nel caso in cui il datore di lavoro consenta illegalmente a propri dipendenti non sottoposti a specifica sorveglianza sanitaria di guidare mezzi di trasporto, carrelli elevatori ecc. Più semplicemente il datore di lavoro che non comunica al medico competente i nominativi e le mansioni dei lavoratori che svolgono mansioni per le quali è prevista la sorveglianza sanitaria su alcolismo e tossicodipendenza commette un reato penale, e lo stesso vale è per il medico che non effettua la dovuta sorveglianza sanitaria.

La lettera g consente la verifica, anche con le visite preassuntive e con le visite alla “ripresa del lavoro”, dell’assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Rispetto alla formulazione originaria, di cui al D. Lgs. 81/08, viene abrogato l’obbligo a carico del medico competente di inviare, in forma telematica, all’ISPEL le cartelle sanitarie e di rischio, alla cessazione del rapporto di lavoro, dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

PROVVEDIMENTI IN CASO DI INIDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA (ART. 42)

Il Correttivo specifica come in caso di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro dovrà, se possibile, adibire il lavoratore a mansioni equivalenti (non v’è più il riferimento a mansioni superiori) o in difetto a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

GESTIONE DELLE EMERGENZE. DISPOSIZIONI GENERALI (ART. 43)

Si dispone espressamente (cfr. lett. e bis) aggiunta dal Correttivo) che il datore di lavoro ai fini della prevenzione incendi e dell’evacuazione dei luoghi di lavoro, debba garantire *“la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L’obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali, o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi”*. La modifica dell’articolo 43 pone rimedio ad una rilevante dimenticanza del “testo unico” che in nessun punto dell’articolo o degli allegati impone l’obbligo esplicito di adozione di mezzi di estinzione (eccezion fatta per il punto 4.1.3 dell’allegato IV che però riguarda solo le aziende o le lavorazioni in cui esistono pericoli specifici di incendio). Inoltre vien data evidenza alla particolarità della formazione per il personale della Difesa.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (ART. 48)

Si prevede ora che con specifici accordi interconfederali che dovranno essere stipulati, verranno individuati settori e attività, oltre all’edilizia, nei quali in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o pariteticità, non saranno tenute a partecipare al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa costituito presso l’INAIL, finalizzato all’RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale).

ORGANISMI PARITETICI (ART. 51)

Un ruolo più ampio viene previsto per gli organismi paritetici, da un lato, a conferma delle disposizioni già vigenti, dall’altro attraverso nuovi compiti previsti dalle modifiche (art.51, cc.3 *bis* e 3 *ter*). Tale ultima sottolineatura richiama espressamente la competenza nello svolgere servizi a supporto delle imprese da parte degli organismi paritetici, e a condizione che siano dotati di strutture tecniche adeguate possono verificare l’adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione.

Si introduce il comma 8-*bis* che riserva agli organismi paritetici il compito di comunicare all’INAIL quali aziende aderiscano al sistema della pariteticità e a ribadire quanto già all’articolo 48, comma 6, del “testo

unico” relativamente alla “comunicazione all’INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema” e non certo l’individuazione o l’appartenenza degli RLST - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali .

SANZIONI (ARTT. 301 E SEGUENTI, D. Lgs. 81/08)

Si segnala una significativa riduzione di molte sanzioni amministrative e penali previste nella versione del D. Lgs. 81/08 in vigore fino al 20 agosto 2009, prima dell’entrata in vigore del decreto correttivo n. 106/2009, ma va anche detto che la maggior parte degli obblighi fondamentali a carico di Datore di Lavoro e dirigente, che poi sono quelli più frequentemente contestati dagli organi di vigilanza, di cui all’articolo 18 del D. Lgs. n. 81/2008 prevedono un aumento significativo della quantità economica della sanzione (ammenda) e anche l’introduzione di nuove sanzioni prima non previste, mentre quelle sanzioni apparentemente abrogate in realtà erano duplicazioni di obblighi, oggi comunque puniti con sanzioni aumentate come violazioni dell’articolo 43.

Il nuovo art. 306 del T.U. stabilisce inoltre, a differenza di quel che avveniva col D. Lgs. n. 626/94 e con la versione originaria del D. Lgs. n. 81/2008, che le ammende e le sanzioni amministrative in materia di sicurezza sul lavoro, a partire dalla data di entrata in vigore del decreto, vengono rivalutate ogni cinque anni in misura pari all’indice Istat dei prezzi di consumo: nell’articolo 306. È stato inserito un comma 4-bis, “**al cui interno si rinviene un meccanismo “dinamico” che consente di adeguare il valore economico delle ammende e delle sanzioni amministrative pecuniarie al mutare del potere di acquisto, senza che per tale adeguamento sia necessario un atto avente forza di legge o regolamentare**” (relazione di accompagnamento citata).

In particolare, con il D. Lgs. 106/09 viene, infatti, confermata la pena dell’arresto solo in quattro casi:

1-2-3) mancata collaborazione di Rspp e medico competente nella valutazione dei rischi o mancata nomina dell’Rspp o datore di lavoro che svolge le funzioni di Rspp senza aver frequentato il corso di formazione obbligatorio di cui all’art. 34 c. 2 nei casi di attività disciplinate dal Titolo IV nei casi di compresenza di più imprese con l’impiego di un organico non inferiore a 200 dipendenti al giorno o altre attività a rischio elevato [a) nelle aziende di cui all’articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g); b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all’articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto] (artt. 29 c. 1 e 17 c. 1 lett. b);

4) nei casi in cui il datore di lavoro non abbia provveduto ad adempiere al provvedimento di sospensione nelle fattispecie di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento all’apparato sanzionatorio, giova, altresì, precisare che rispetto alla formulazione originaria del D. Lgs. n. 81/08, con il D. Lgs. 106/09, viene introdotto l’art. 301 bis, con il quale è stata prevista “**l’estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione” nei casi di inosservanza degli obblighi a carico del datore di lavoro puniti con la sanzione amministrativa: “a tal fine sono stati rimodulati i minimi e i massimi edittali in modo da spingere il trasgressore verso una tempestiva e concreta regolarizzazione”** (Relazione citata). In caso di sola pena dell’arresto (previsto per le violazioni più gravi), al giudice viene data la possibilità, su richiesta dell’imputato, di sostituire la pena irrogata, nel limite di dodici mesi, con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguglio previsti dal codice penale (che in sintesi, fa equivalere a 38,73 euro ogni giorno di detenzione) (art.302 modificato).

Nelle fattispecie di cui sopra, al fine dell’estinzione dell’illecito amministrativo, il datore di lavoro, dopo aver provveduto a sanare le irregolarità accertate, viene ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge.

La relazione di accompagnamento al decreto correttivo esprime la filosofia dichiarata delle modifiche all’apparato sanzionatorio:

“L’articolo 55 esprime per primo nel testo di legge la rinnovata *filosofia* dell’apparato sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro e realizza una rimodulazione dell’ammontare delle pene previste per le violazioni di datore di lavoro e dirigente, per le ragioni *retro* esplicitate ed alle quali si rinvia.

Innanzitutto, si è reputato opportuno applicare la più grave tra le sanzioni di cui al “testo unico” al solo caso in cui il datore di lavoro abbia del tutto omesso l’adempimento degli obblighi in tema di valutazione dei rischi o di nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Nel comma 1 si sceglie di sanzionare l’articolo 29, comma 1, il quale richiama l’obbligo di valutazione del rischio e redazione del documento di valutazione del rischio mentre l’articolo 34, comma 2, viene sanzionato nella prospettiva che un responsabile del servizio di prevenzione e protezione, c.d. R.S.P.P. (il quale, alle condizioni individuate nel “testo unico”, può essere anche un datore di lavoro), non formato coincide di fatto con un responsabile non nominato. Quanto alla mancata adozione, nei cantieri temporanei e mobili, del Piano Operativo di Sicurezza (P.O.S.) di cui all’art. 89, comma 1, lettera *h*, essa viene punita nella sede propria (in quanto non si può sanzionare una norma non ancora definita nel medesimo testo di legge). Viene, invece, aggiunta l’ipotesi della nomina del medico competente. Sempre al comma 1 dell’articolo

in commento si accede alla richiesta contenuta nei pareri di Camera e Senato per eliminare la lettera *c*), in ragione della circostanza che la mancata nomina del medico competente è obbligo delegabile da parte del datore di lavoro e che, pertanto, deve essere posto a carico anche del dirigente (quindi, inserito al successivo comma 4).

All'articolo 55, comma 2, in piena coerenza con quanto imposto dal criterio di delega in materia di sanzioni di cui all'articolo 1, comma 2, lettera *f*), della legge n. 123/2007, viene mantenuta la sanzione del solo arresto ove le violazioni di cui al precedente comma 1 vengano realizzate in aziende a rischio imminente di infortunio, al fine di dissuadere il possibile contravventore dal tenere le condotte in oggetto in ambienti di lavoro connotati da particolare pericolo infortunistico. Viene mantenuta, come richiesto nei pareri di Camera e Senato in ragione dell'indice infortunistico elevato nel settore, l'originaria lett. *c*), che prevede l'arresto in caso di omessa valutazione dei rischi nelle imprese edili che svolgano lavori di rilevante entità.

Al comma 3 si costruisce una sanzione più lieve (pena della sola ammenda alla quale si estende l'istituto della prescrizione, disciplinato all'articolo 301) per le ipotesi di "irregolarità parziali" del documento di valutazione dei rischi, riferite ai profili di maggiore incidenza sostanziale ai fini della tutela effettiva. Con lo stesso criterio, graduando la pena per il principio di proporzionalità, si costruisce il comma 3-*bis* per le altre ipotesi di parziale irregolarità del documento di valutazione del rischio (D.V.R.).

Il comma 4 viene riscritto nella prospettiva di sanzionare penalmente la violazione di obblighi di rilievo sostanziale, graduando la pena in coerenza con le motivazioni si qui adottate e sanzionando solo in via amministrativa le violazioni di natura formale (ciò nel tentativo di rendere la norma più leggibile e privando l'originaria formulazione delle duplicazioni e delle lacune che presentava). In accoglimento della proposta sul punto contenuta nei pareri parlamentari, si mantiene la sanzione dell'arresto (sempre alternativo all'ammenda) per i datori di lavoro o i dirigenti che non forniscano ai lavoratori i necessari Dispositivi di Protezione Individuale. Infine, il comma tiene conto della violazione dell'articolo 26, comma 3-*ter* e conferma la sanzione amministrativa pecuniaria (portata nel massimo a 300 euro in luogo dei precedenti 500) per l'omessa comunicazione da parte del datore di lavoro o del dirigente del nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. “

È introdotto, inoltre, l'articolo 302-*bis* “per la valorizzazione dello strumento della disposizione, utilizzabile dagli organi di vigilanza per impartire indicazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro Tale valorizzazione corrisponde alla necessità di adottare, nei confronti dell'impresa, una misura che consenta il ripristino dei livelli di tutela e che privilegi l'approccio prevenzionistico a quello sanzionatorio. La norma si applica, favorendo in tal modo la “scelta” dell'imprenditore per gli strumenti “dinamici” e volontaristici delle norme tecniche e delle buone prassi in luogo di quelli “rigidi” delle previsioni normative, dove le norme tecniche e alle buone prassi sono disposizioni per loro natura idonee a modificare il parametro di riferimento per il soggetto obbligato in relazione alla migliore soluzione tecnica disponibile in un dato momento storico”.

TITOLI SPECIALI

1) TITOLO II: LUOGHI DI LAVORO

Le modifiche all'articolo 62, spiega la relazione di accompagnamento al Correttivo, “sono dirette a porre rimedio all'erronea indicazione dei campi, boschi e altri terreni nell'ambito di un titolo (il II) relativo esclusivamente a luoghi di lavoro confinati, per i quali operano disposizioni tecniche relative a requisiti tipici di strutture immobiliari (altezza, cubatura, vie ed uscite di emergenza...), come da specifica richiesta formulata in sede di “avviso comune”. La modifica all'articolo 63 “è diretta a puntualizzare gli obblighi che gravano sul datore di lavoro che occupi personale diversamente abile in ordine alla configurazione degli ambienti dei quali egli abbia la disponibilità giuridica”.

È stato introdotto “all'articolo 67 un meccanismo di silenzio-assenso, come elemento di semplificazione e accelerazione dell'*iter* burocratico relativo alla notifica di nuovi edifici o locali di lavoro, stabilendo un termine decorso il quale la richiesta da parte della amministrazione di ulteriori dati e la prescrizione di modificazioni non sia più possibile. Si evidenzia come la previgente disciplina prevedesse tale tempistica”.

L'articolo 68, in materia sanzionatoria, viene rivisitato. Il comma 2 dell'articolo in commento, aggiunto *ex novo*, “è diretto a fornire una interpretazione autentica agli organi di vigilanza, i quali hanno ripetutamente segnalato la difficoltà di individuare un metodo unico di contestazione delle violazioni contravvenzionali relative agli allegati “tecnici”, con particolare riferimento al numero di prescrizioni da applicare in presenza di diverse violazioni, tutte relative a fattispecie omogenee. Eguale tecnica legislativa è stata applicata in altre parti del presente schema allo scopo di fornire indicazioni analoghe, per le finalità appena ricordate” (Relazione di accompagnamento al decreto correttivo).

2) TITOLO III: ATTREZZATURE DI LAVORO

In materia di **attrezzature di lavoro**, è significativa la modifica dell'art. 71 comma 11 che introduce un nuovo regime di verifica. La norma prevede che le verifiche periodiche siano **volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza**. Inoltre “la prima di tali verifiche è effettuata

dall'ISPESL che vi provvede nel termine di sessanta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi delle ASL o di soggetti pubblici o privati abilitati con le modalità di cui al comma 13. Le successive verifiche sono effettuate dai soggetti di cui al precedente periodo, che vi provvedono nel termine di trenta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati, con le modalità di cui al comma 13”.

L'articolo 73 reca, come già per l'articolo 71, una serie di nuovi richiami agli obblighi inderogabili di informazione, formazione ed **addestramento** all'uso di macchine che espongono a rischi specifici. All'articolo 86 si è scelto di mantenere le regole vigenti in materia di verifiche sugli impianti elettrici e di protezione dai fulmini di cui al D.P.R. n. 462/2001 prevedendo, al contempo, che le predette disposizioni siano suscettibili di essere modificate, per mezzo di un decreto del Ministero dello sviluppo economico, adottato di concerto con il Ministero del lavoro, sentita la Conferenza Stato-Regioni. Il successivo articolo 87 comprende un comma specifico sanzionatorio per le violazioni dei noleggiatori o dei concedenti in uso.

3) Vengono introdotte ora nuove e specifiche sanzioni per le singole violazioni del Titolo III capo II riguardante i DPI.

4) TITOLO IV CANTIERI MOBILI E TEMPORANEI

Il Titolo relativo ai cantieri temporanei o mobili è stato largamente modificato.

Tra le novità più significative si segnalano, in particolare, le seguenti previsioni:

a) ai fini della redazione del PSC non è stato introdotto il riferimento alla soglia dei 200 uomini/giorni;
b) sono esclusi, tra gli altri, dall'applicazione delle disposizioni in tema di sicurezza di cui al titolo IV i lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'Allegato X (art. 88), ai quali si applicherà, come conseguenza, l'articolo 26;

c) non sussiste l'obbligo di redigere il PSC nell'ipotesi in cui occorre garantire la continuità in condizioni di emergenza nell'erogazione di servizi essenziali per la popolazione quali corrente elettrica, acqua, gas, reti di telecomunicazione (art. 100);

d) *il responsabile dei lavori non deve più essere necessariamente il progettista durante la fase di progettazione e il direttore dei lavori durante la fase di esecuzione dei lavori, ma ora torna ad essere quel che era col previgente D. Lgs. n. 494/96: l'incaricato dal committente di svolgere i compiti ad esso attribuiti dal decreto n. 81/08: “soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti dal presente decreto; nel campo dell'applicazione del D. Lgs. 12 aprile 2006 n. 163 e succ. modd. il responsabile dei lavori è il responsabile del procedimento”* coincide con il responsabile del procedimento, nel campo di applicazione del D. Lgs. 163/06 (art. 89);

e) ai fini dell'applicazione delle disposizioni in tema di sicurezza, si chiarisce che, nel caso in cui titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese che svolga la funzione di promuovere la partecipazione delle imprese aderenti agli appalti pubblici o privati, anche privo di personale deputato alla esecuzione dei lavori, l'impresa affidataria è l'impresa consorziata assegnataria dei lavori oggetto del contratto di appalto, individuata dal consorzio nell'atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente o, in caso di pluralità di imprese consorziate assegnatarie di lavori, quella indicata nell'atto di assegnazione dei lavori come affidataria, sempre che abbia espressamente accettato tale individuazione; l'impresa esecutrice è quella che esegue un'opera a parte di essa, impegnando proprie risorse umane e materiali (art. 89);

f) il committente o il responsabile dei lavori, nelle fasi di progettazione dell'opera, si attiene ai seguenti principi e misure generali di tutela: al momento delle scelte architettoniche, tecniche ed organizzative, onde pianificare i vari lavori o fasi di lavoro che si svolgeranno simultaneamente o successivamente; all'atto della previsione della durata di realizzazione di lavori o fasi di lavoro.

Per i lavori pubblici, l'attuazione di detti adempimenti avviene nel rispetto dei compiti attribuiti al responsabile del procedimento e al progettista (art. 90);

g) nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici [“viene puntualizzato come, per comprendere quando siano presenti una pluralità di imprese in cantiere, circostanza che rende necessaria la nomina del coordinatore per la progettazione, non rilevi una realtà imprenditoriale che, pur essendo formalmente una impresa, non svolga alcuna attività esecutiva (es.: studio di consulenza) e, quindi, non determini alcun “aggravamento” delle situazioni di rischio” relazione di accompagnamento al decreto correttivo], anche non contemporanea, il committente, anche nei casi di coincidenza con l'impresa esecutrice, o il responsabile dei lavori, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione, designa il coordinatore per la progettazione.

La disposizione non si applica ai lavori privati non soggetti a permesso di costruire in base alla normativa vigente e comunque di importo inferiore ad euro 100.000. In tal caso, le funzioni del coordinatore per la progettazione sono svolte dal coordinatore per la esecuzione dei lavori (art. 90);

h) nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea, il committente o il responsabile dei lavori, prima dell'affidamento dei lavori, designa il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, in possesso dei requisiti prescritti dalla legge (art. 90).

La disposizione si applica anche nel caso in cui, dopo l'affidamento dei lavori a un'unica impresa, l'esecuzione dei lavori o di parte di essi sia affidata a una o più imprese;

i) Il committente o il responsabile dei lavori, qualora in possesso dei requisiti, ha facoltà di svolgere direttamente le funzioni sia di coordinatore per la progettazione sia di coordinatore per l'esecuzione dei lavori (art. 90);

l) il committente o il responsabile dei lavori comunica alle imprese affidatarie, alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi il nominativo del coordinatore per la progettazione e quello del coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Tali nominativi sono indicati nel cartello di cantiere (art. 90);

m) il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa o ad un lavoratore autonomo:

1) verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'allegato XVII. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI, il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e del documento unico di regolarità contributiva, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 (acquisizione d'ufficio del D.U.R.C.), corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti dall'allegato XVII;

2) chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), all'istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL) e alle casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti.

Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI, il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese de documento unico di regolarità contributiva e dell'autocertificazione relativa al contratto collettivo applicato;

3) trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare di cui all'articolo 99, il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lettere a) e b);

n) il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione redige il PSC in base ai contenuti dell'Allegato XV e predispose un fascicolo adattato alle caratteristiche dell'opera in base ai contenuti dell'Allegato XVI.

Inoltre, il coordinatore verifica che il committente si attenga ai principi e alle misure generali di tutela di cui al Titolo I del T.U. e che preveda nel progetto la durata dei lavori o delle fasi di lavoro che si svolgono simultaneamente o successivamente tra loro (cfr. art.39 della legge 7 luglio 2009, n. 88).

È stato eliminato il secondo capoverso del primo comma dell'articolo 93 per la "necessità di modificare l'attuale formulazione, la quale impedisce che la nomina del responsabile dei lavori comporti un passaggio di responsabilità": "ciò non è plausibile soprattutto nel caso di piccoli committenti privati che, non avendo le necessarie conoscenze e competenze tecnico-giuridiche, decidono di incaricare un responsabile dei lavori che ottemperi, per suo conto, a tutti gli adempimenti di legge" (relazione di accompagnamento al decreto correttivo).

L'inserimento del comma 1-bis all'articolo 96 "è diretto a evidenziare come l'obbligo di redazione del Piano Operativo di Sicurezza (P.O.S.) non operi ove l'attività dell'impresa che entra in cantiere si limiti alla semplice fornitura di materiali o attrezzature, a fronte della quale la redazione di un P.O.S. appare adempimento particolarmente gravoso e non certamente suscettibile di determinare un innalzamento dei livelli di sicurezza dei lavoratori" (Relazione citata).

Il secondo capoverso della previsione in commento puntualizza come, in ogni caso, il committente e all'impresa appaltatrice siano tenute al rispetto degli obblighi di coordinamento e cooperazione di cui all'articolo 26 del "testo unico".

Sempre all'articolo 96, il comma 2 viene emendato al fine di rendere meglio comprensibile rispetto all'attuale versione la formulazione della norma. In particolare, il riferimento all'articolo 18 comma 1, lettera z), risulta inesatto in quanto riguarda l'aggiornamento delle misure di prevenzione; più corretto è il riferimento all'articolo 29 comma 3, che concerne l'aggiornamento della valutazione dei rischi (ex articolo 4, comma 7, del D. Lgs. n. 626/94, come correttamente richiamato dall'art. 9, comma 2, del D.

Lgs. n. 494/96) e comma 5, che riguarda i costi della sicurezza. Tale riformulazione “chiarisce, quindi, che la redazione del documento di valutazione dei rischi da interferenze delle lavorazioni (articolo 26) non è necessaria nel settore dei cantieri temporanei e mobili ove siano stati elaborati di documenti propri della regolamentazione del Titolo IV, vale a dire il Piano di Sicurezza e Coordinamento e il Piano Operativo di Sicurezza (P.S.C. e P.O.S.)” (relazione di accompagnamento al decreto correttivo).

L'articolo 97 ridefinisce e chiarisce le prerogative e le professionalità necessarie per le imprese affidatarie specificando che esse hanno un ruolo centrale relativamente al controllo del ribasso (vietato) dei costi della sicurezza e, questa è una grande novità, che per lo svolgimento delle attività **il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti devono essere in possesso di adeguata formazione**. L'obbligo è sanzionato penalmente.

L'articolo 98, come modificato, interviene su alcuni problemi applicativi in materia di percorsi formativi per lo svolgimento delle attività regolamentate dal Titolo IV del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.

L'articolo 100 viene modificato in modo che

1) (come già detto) non sia necessaria la redazione del piano di sicurezza e coordinamento (P.S.C.) quando sia necessario garantire la continuità nella fruizione di servizi essenziali per la popolazione,

2) per garantire in maniera adeguata il controllo sulla corresponsione degli oneri della sicurezza ai subappaltatori e per assicurare un miglior coordinamento con le previsioni del citato D. Lgs. n. 163/2006.

L'articolo 103 è abrogato perché reca una statuizione tale da dover essere collocata nel Titolo VIII, Capo II, dedicato alla protezione dei rischi da rumore, e non all'interno del Titolo IV (“Cantieri temporanei e mobili”).

Di conseguenza viene inserito un comma nuovo, di contenuto esattamente corrispondente all'articolo 103, all'articolo 190 del D. Lgs. n. 81/2008. La ragione di queste due modifiche risiede nel permettere che la valutazione del rumore di macchine, attrezzature e impianti possa essere effettuata mediante banche dati (le quali hanno ormai una elevata affidabilità), sempre che i relativi valori *standard* siano stati ritenuti scientificamente attendibili dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro, in ogni ambiente di lavoro e non solo nei cantieri temporanei e mobili di cui al Titolo IV. Fino ad ora la Commissione, va detto, non ha validato alcuna banca dati.

La modifica all'articolo 106 è stata ritenuta necessaria perché i lavori di cui al comma 1, lettere *a-c* (quali, a esempio, i lavori di prospezione, ricerca e coltivazione delle sostanze minerali), sono specificamente disciplinati da diversa (rispetto al “testo unico”) normativa la cui applicazione esclude quella del Capo II del Titolo IV, con l'unica eccezione delle norme relative, appunto, ai lavori in quota.

L'articolo 111 del “testo unico” viene emendato per evidenziare come la somministrazione di bevande alcoliche debba essere interdetta nei confronti di tutti coloro che svolgono attività nei cantieri di cui al Titolo IV nonché nei riguardi di chi, comunque, effettui lavori in altezza (es.: pulizia delle vetrate fisse di un edificio multipiano) e, quindi, subisca il rischio di caduta dall'alto.

Anche nel Titolo IV si è proceduto alla rivisitazione – in applicazione dei principi *retro* esposti – dell'apparato sanzionatorio in materia.

5) Le modifiche degli articoli su agenti chimici e pericolosi (articolo 223 e seguenti) sono diretti a chiarire le disposizioni in materia e a garantire una maggiore coerenza con le altre disposizioni di “testo unico”. Va segnalata la modifica all'articolo 232, comma 4, necessaria a sostituire il concetto, molto discusso, di rischio “moderato” con quelli di rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute, e quella all'articolo 251, comma 1, diretta a chiarire le modalità operative atte a definire l'adeguatezza del dispositivo di protezione delle vie respiratorie dalle polveri di amianto.

6) In ambito di atmosfere esplosive, i lavoratori devono essere sottoposti a una specifica formazione i cui contenuti minimi sono stati disciplinati dall'art. 294 bis prevede che l'informazione e la formazione avvenga con particolare riguardo:

a) alle misure adottate in applicazione del presente titolo;

b) alla classificazione delle zone;

c) alle modalità operative necessarie a minimizzare la presenza e l'efficacia delle sorgenti di accensione;

d) ai rischi connessi alla presenza di sistemi di protezione dell'impianto;

e) ai rischi connessi alla manipolazione ed al travaso di liquidi infiammabili e/o polveri combustibili;

f) al significato della segnaletica di sicurezza e degli allarmi ottico/acustici;

g) agli eventuali rischi connessi alla presenza di sistemi di prevenzione delle atmosfere esplosive, con particolare riferimento all'asfissia;

h) all'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e alle relative indicazioni e controindicazioni all'uso.”.

7) Il decreto correttivo ha operato numerose modifiche agli Allegati al D. Lgs. n. 81/2008, molte delle quali sono modifiche redazionali o correzioni nei rinvii ad altre previsioni contenute nello stesso “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.

Tra le modifiche degli allegati di maggiore rilievo si segnalano le modifiche alla sospensione dell'attività imprenditoriale (Allegato I), la rivisitazione delle previsioni dell'Allegato IIIA in materia di sorveglianza sanitaria e le modifiche in ordine ai contenuti e alle procedure delle attività formative di cui all'allegato XIV.

Inoltre, viene eliminato dall'Allegato XV il riferimento ai "rischi aggiuntivi" e **precisato che il coordinatore per la progettazione effettua l'analisi dei rischi presenti, con riferimento all'area e alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni e alle loro interferenze, ad esclusione di quelli specifici propri dell'attività dell'impresa.** Infine, all'Allegato XXX viene eliminato l'evidente errore di identificare la misura del piombo nel sangue in milligrammi anziché in microgrammi.