



CET si occupa di ecologia.

Come strumento di cultura e innovazione, come unica possibilità di rispetto dell'ambiente, come impronta per scelte durevoli e sostenibili.

www.cet.coop

Esame correttivo testo unico.

Un commento dettagliato del D.lgs. 106/2009: sospensione attività, deleghe, obblighi di DDL, dirigenti, preposti e medico competente, sorveglianza sanitaria, edilizia e appalti, valutazione dei rischi, RLS e organismi paritetici. A cura di R. Borghetto.

UN COMMENTO DETTAGLIATO* DEL DECRETO CORRETTIVO, D.LGS. 3 AGOSTO 2009 N° 106, ENTRATO IN VIGORE IL 20 AGOSTO 2009. A CURA DELL'ING. RICCARDO BORGHETTO.

Campo applicazione (art 3)

Si specifica che per particolari settori della P.A. (carabinieri, VVF, strutture giudiziarie e penitenziarie, Università, scuole ecc) si terrà conto delle particolarità espresse con futuro decreto da emanare entro 2 anni. Ricordiamo che attualmente tali attività sono normate da leggi specifiche che sono uscite successivamente al D.lgs 626/94 (ad es D.lgs 382/98 per le scuole, Dlgs 363/98 per le Università ecc.).

E fino all'emanazione del nuovo decreto che succede? Vale la normativa precedente quindi per le Scuole, Università ecc si applicano ancora tali norme.

Altri decreti specificheranno l'applicazione ai volontari della protezione civile e Croce Rossa ecc..

Per i volontari cambia tutto. Si passa da soggetti sostanzialmente equiparati a dipendenti a sostanzialmente lavoratori "autonomi" con i relativi obblighi.

Computo dei lavoratori (art 4)

Viene chiarito che i "lavoratori in prova" non sono da considerare nel computo del numero di lavoratori dal quale il decreto fa discendere particolari obblighi.

Commissione consultiva (art 6)

La commissione si occuperà anche di una figura NUOVA: quella del FORMATORE PER LA SICUREZZA. Al momento non è chiaro quali requisiti debba avere il formatore per la sicurezza.

Dovrà anche elaborare le procedure per la VALUTAZIONE del RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO.

Attività promozionali per le PMI (art 11)

Viene previsto un fondo da cui attingere per attività di finanziamento di progetti di investimento e per progetti di formazione per le PMI. Oltre all'INAIL entrano anche le Regioni:

"3-bis. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto delle proprie competenze e con l'utilizzo appropriato di risorse già disponibili, finanziano progetti diretti a favorire la diffusione di soluzioni tecnologiche o organizzative avanzate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulla base di specifici protocolli di intesa tra le parti sociali, o gli enti bilaterali, e l'INAIL. Ai fini della riduzione del tasso dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui all'articolo 3, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, ferma restando la verifica dei criteri di cui al comma 1 del

Cooperazione Trentina



predetto articolo 3, si tiene anche conto dell'adozione, da parte delle imprese, delle soluzioni tecnologiche o organizzative di cui al precedente periodo, verificate dall'INAIL."

Per i finanziamenti INAIL cambiano dei dettagli:

"l'INAIL finanzia con risorse proprie, anche nell'ambito della bilateralità e di protocolli con le parti sociali e le associazioni nazionali di tutela degli invalidi del lavoro."

Vigilanza (art 13)

Viene definita la vigilanza nelle Forze armate, Polizia e VVF:

"1-bis. Nei luoghi di lavoro delle Forze armate, delle Forze di polizia e dei vigili del fuoco la vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è svolta esclusivamente dai servizi sanitari e tecnici istituiti presso le predette amministrazioni.

Sospensione attività imprenditoriali e contrasto illeciti (art 14)

L'articolo viene riscritto integralmente. Viene in particolare ridefinito il concetto di REITERAZIONE. Ora bastano più violazioni della "stessa indole" per incappare nella sospensione dell'attività.

Si ricorda che le violazioni che danno luogo a sospensione dell'attività imprenditoriale non comprendono più le violazioni dell'orario di lavoro, già abrogate dal Governo nel 2008, ma solo quelle relative a personale in nero e gravi e reiterate violazioni su sicurezza e salute:

"1. Al fine di... gli organi di vigilanza..., adottano provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro... In attesa della adozione del citato decreto, le violazioni... sono quelle individuate nell'Allegato I.

Si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione, accertata con sentenza o con provvedimento sanzionatorio definitivo, lo stesso soggetto commette un'altra violazione della stessa indole; si ha reiterazione anche quando più violazioni della stessa indole commesse nel quinquennio sono accertate con unico provvedimento sanzionatorio [vd. commento]. Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate, in attesa della adozione del decreto di cui al precedente periodo, nell'Allegato I.

Limitatamente alla sospensione dell'attività di impresa, all'accertamento delle violazioni in materia di prevenzione incendi, indicate all'allegato I del presente decreto, provvede il comando provinciale dei Vigili del fuoco territorialmente competente. Ove gli organi di vigilanza o le altre amministrazioni pubbliche rilevino possibili violazioni in materia di prevenzione incendi, ne danno segnalazione al competente Comando provinciale dei Vigili del Fuoco, il quale procede ai sensi delle disposizioni del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, e di cui al comma 2 del presente articolo."

In pratica possiamo avere un unico provvedimento sanzionatorio con più violazioni che da luogo alla sospensione dell'attività imprenditoriale.

Una novità è quella che non si possono chiudere le attività con un solo dipendente:

"11-bis. Il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa. In ogni caso di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare gli effetti della sospensione possono essere fatti 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."

Sospensione imprese: nuova Circolare ministeriale n. 33/2009.

Cambiano le regole per la sospensione delle imprese che non rispettano le norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro o che abbiano lavoratori "in nero".

La nuova circolare n. 33/2009 del ministero del Welfare è "l'unico documento" - afferma la Circolare - cui riferirsi per la corretta applicazione del potere di sospensione, e devono ritenersi superate le indicazioni di precedenti circolari già fornite dal Ministero.

Cambiano innanzitutto i soggetti affidatari del potere di sospensione: la competenza non sarà più dei funzionari che applicano la sospensione, ma dell'Ufficio da cui dipendono i funzionari.

La nuova disciplina mantiene la natura discrezionale del provvedimento.

Le "gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" si riferisce a "violazione della stessa indole", espressione che indica violazioni della medesima disposizione.

Disposizioni diverse sono individuate nell'Allegato I

Allegato I

Gravi violazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

Violazioni che espongono a rischi di carattere generale

- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;
- Mancata formazione ed addestramento;
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);

Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto

- *Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;*
- Mancanza di protezioni verso il vuoto.

Violazioni che espongono al rischio di seppellimento

- Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.

Violazioni che espongono al rischio di elettrocuzione

- Lavori in prossimità di linee elettriche *in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;*
- Presenza di conduttori nudi in tensione *in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;*
- Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).

Violazioni che espongono al rischio d'amianto

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

Deleghe (art 16)

Si chiarisce che il delegante può effettuare l'obbligo di "vigilanza" sulla delega anche mediante l'adozione del modello organizzativo e gestionale e che l'obbligo "si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4".

Inoltre è possibile una sub delega, ma solo una volta:

"Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al periodo precedente non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate."

Obblighi del DDL, dirigente, preposto (art 17-18)

Vi sono delle modifiche come l'obbligo, per il datore di lavoro, di inviare i lavoratori a visita medica e comunicare al medico la cessazione del rapporto di lavoro:

"g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto.";

"g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro";

Per quanto attiene all'annosa questione del DVR consegnato all'RLS abbiamo una modifica che mette la parola fine ad una questione su cui si sono spese troppe parole.

La consegna del DVR può avvenire a livello informatico e la consultazione va fatta esclusivamente in azienda (anche a livello informatico):

"o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda;"

Il datore di lavoro inoltre ha l'obbligo di inviare a INAIL e IPSEMA entro 48 ore informazioni telematiche su infortuni:

"comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni."

COMMENTO

Per quanto riguarda l'invio di dati all'INAIL e IPSEMA relativi agli infortuni con durata superiore ad un giorno, viene disposto che si applichi a sei mesi dall'entrata in vigore del decreto costitutivo del SINP, e per gli infortuni di durata superiore l'obbligo si considera assolto con la denuncia INAIL da DPR 1124/65.

Si corretto. Per gli infortuni di almeno un giorno l'obbligo NON E' IMMEDIATO:

"1-bis. L'obbligo .. relativo alla comunicazione .. dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4."

Comunicazione nominativo RLS

Si chiarisce la comunicazione del nominativo RLS va effettuata non annualmente (come imposto fino al 20 agosto dal D.lgs 81) ma solo in caso di elezione o designazione o di cambiamento dei nominativi già comunicati.

“aa) comunicare in via telematica all’INAIL e all’IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all’articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l’obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;”.

Vd. Circolare INAIL n. 43 del 25 agosto 2009.

Vigilanza

Vigilanza su dipendenti, appaltatori, fornitori ecc. Viene introdotto il nuovo obbligo a carico datore di lavoro/dirigente di VIGILARE:

“3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all’adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del presente decreto, 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.”.

Medico competente (art 25)

Sparisce il limite di 15 dipendenti per quanto attiene al luogo di custodia delle cartelle. Si può ora sempre concordare tra datore di lavoro e medico competente il luogo di custodia delle cartelle sanitarie e di rischio.

Contratti di appalto, d’opera o somministrazione (art 26)

Vi sono cambiamenti molto importanti.

In contesti in cui committente e datore di lavoro sono diversi non era ben chiaro a chi spettava redigere il DUVRI (es. Pubblica amministrazione come Scuole ecc.).

Si va verso un DUVRI a due livelli, uno con rischi “standard” tipici del contratto e uno che approfondisce i rischi specifici. Questo, a mio avviso, complicherà molto la gestione.

“... in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall’esecuzione del contratto.

Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell’inizio dell’esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l’appalto; l’integrazione, sottoscritta per accettazione dall’esecutore, integra gli atti contrattuali.”.

Si chiarisce che si tratta di appalti di lavori, servizi e forniture. Il DUVRI va fatto solo da chi “abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l’appalto o la prestazione di lavoro autonomo”.

Viene chiarito che il DUVRI è un documento DINAMICO “va adeguato in funzione dell’evoluzione dei lavori, servizi e forniture”.

Negli appalti pubblici “tale documento è redatto, ai fini dell’affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.”

E per quanto riguarda appalti brevissimi o di sola natura intellettuale?

“...non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature nonché ai 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 dei rischi particolari di cui all'allegato XI.”

In pratica il DUVRI in molti casi non si fa più!

Vengono definiti meglio i costi per la sicurezza:

“i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni”; .. “I costi di cui al precedente capoverso non sono soggetti a ribasso”.

COMMENTO

Leggo nell'art. 26 la modifica apparentemente sostanziale dei due giorni quale spartiacque tra l'obbligo o meno di redigere il DUVRI.

Un quesito essenziale risulta però essere se questi "due giorni" debbano intendersi sequenziali (continuativi) o meno. Mi spiego con un esempio pratico. Alcune aziende da me seguite in materia hanno contratti (di varia durata) con ditte di trasporto (il contratto è voluto dal settore commerciale in quanto ad inizio anno stabiliscono tra le parti i costi dei vari trasporti). La ditta di trasporti interviene "a chiamata" da parte del committente. Questa ipotesi lascia, a mio parere notevoli dubbi interpretativi.

- **considero l'effettività del lavoro svolto (ritiro o consegna materiali con lavoro svolto da parte dell'autotrasportatore di apertura cassone ecc.) di durata inferiore a 2 giorni e non redigo il DUVRI eventualmente adducendo che il contratto si "concretizza" all'atto della chiamata da parte del committente, oppure;**
- **considero che il contratto dura sicuramente più di due giorni e quindi redigo senza indugi il DUVRI?**

Al momento non esiste una risposta chiaramente deducibile dal testo. Sarebbe opportuno vi fosse una chiarimento mediante lo strumento dell'interpello. A mio avviso l'obbligo di redigere il DUVRI scatta al superamento di almeno 2 gg di interferenza ininterrotti. Arrivo a questa conclusione perché manca un limite temporale entro cui "sommare" le piccole interferenze inferiori ai due giorni. Se fosse scritto 2 gg in un anno potrei accogliere l'altra ipotesi.

Quel "sempre che essi" si riferisce solo ai lavori e servizi o a tutto il periodo, ovvero anche a i servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature? Ovvero, se ho una fornitura di materiale pericoloso, ma di durata inferiore ai due giorni, devo redigerlo il DUVRI o no? Grazie a coloro che vorranno fornirmi la loro interpretazione.

Dal testo non sono in grado di arrivare ad una conclusione certa, altrimenti ci sarebbe arrivata anche Lei. E' un classico quesito da Interpello. Direi che in assenza di chiarimenti è opportuno applicare il "worst case", caso peggiore, redigendo il DUVRI.

Qualificazione degli appaltatori (art 27)

Vi sono importanti modifiche. Viene introdotta una sorta di "patente a punti" in edilizia esauriti i quali non si può dichiarare di essere in possesso dei requisiti tecnico professionali.

Il concetto di "patente" vuole emulare il successo di quanto successo sulle strade utilizzando la stessa strategia. Lo scopo è quello di mettere fuori mercato le aziende non sicure che violano sistematicamente le norme.

I punti patente sono utilizzati per la verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese edili che sono valutate sulla base della formazione effettuata e dell'assenza di sanzioni. Mancanze e sanzioni comporteranno la perdita di punti rispetto a quelli inizialmente assegnati. L'azzeramento comporterà l'impossibilità per aziende e autonomi di operare nella legalità.

Non sappiamo ancora come funzionerà la patente. La cosa sarà stabilita da un futuro decreto.

“1. ... Con riferimento all'edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, ..., di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge 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 determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile”.

È previsto che tale sistema possa essere esteso ad altri settori di attività. (Vedi anche LAVORATORI AUTONOMI).

Valutazione dei rischi (art 17, 28, 29)

Innanzitutto la valutazione del rischio stress lavoro correlato viene posticipata a decorrere dalla disponibilità di metodologie riconosciute dalla Commissione Consultiva e comunque, in mancanza di queste, dal 1 agosto 2010.

La valutazione dei rischi deve tenere conto della tipologia contrattuale (in effetti spesso gli infortuni interessano alcune tipologie di contratti flessibili). Si parla in questo caso di DVR di “genere”.

“La valutazione dello stress lavoro-correlato .. è effettuata nel rispetto .. e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010”.

E la telenovela della data certa?

La prova della data certa può avvenire dalla compresenza delle firme di DDL, RSPP, RLS e MC (se presente). In pratica si è tornati indietro. È dal 1994 che i documenti normalmente recano le firme dei 4 soggetti citati.

“deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato”;

Nella vecchia formulazione mancava un termine entro il quale redarre il documento di valutazione rischi per le nuove attività, ora c'è: 90 gg dall'inizio dell'attività.

“3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.”.

Per quanto attiene alle modifiche al DVR per cambiamenti e modifiche viene stabilito un limite massimo di tempo di 30 gg:

“La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, .. in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro 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. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.”;

Procedure standardizzate

Le aziende edili erano escluse dal poter utilizzare le procedure standardizzate. Ora invece sono ricomprese.

“Le procedure standardizzate .., anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all’articolo 28.”

Modelli di organizzazione e di gestione (art 30)

L'unica modifica è che ci saranno procedure semplificate anche per i MOG (Modelli di Organizzazione e Gestione) per le PMI.

“La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.”

Requisiti RSPP (art 32)

L'elenco degli esentati dalla formazione per diventare RSPP comprende, GIUSTAMENTE anche i laureati in ingegneria della sicurezza (LM 26).

Svolgimento diretto compiti dell'RSPP (art 34)

Vi sono novità interessanti per le aziende micro (cioè fino a 5 addetti). Il datore di lavoro può fare lui da squadra antincendio e primo soccorso.

“nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione.”

COMMENTO

Da quello che posso capire leggendo il testo riportato, il datore di lavoro può svolgere i compiti di primo soccorso e antincendio direttamente nelle aziende fino a 5 dipendenti... Ma questo poteva farlo anche prima, e anche in aziende più grandi. La novità sta nel fatto che il datore di lavoro può svolgere i compiti di primo soccorso e antincendio direttamente nelle aziende fino a 5 dipendenti ANCHE SE non è lui l'RSPP aziendale. Questo è il punto fondamentale.

Si è corretto.

1) Riguardo all'art. 34 io l'avrei inteso come segue: nelle aziende in cui il DL può fare l'RSPP, se lui rinuncia e ne nomina uno esterno potrà svolgere i compiti di addetto al primo soccorso e alla prevenzione incendi solo se ha fino a 5 lavoratori. Se invece decide di essere lui RSPP può essere sempre addetto antincendio o al primo soccorso indipendentemente dal numero dei dipendenti. La norma quindi pone un limite che prima non c'era: con RSPP esterno il DL può essere addetto antincendio o al primo soccorso solo fino a 5 dipendenti.

2) La modifica apportata dal D.Lgs. 106/09 all'art. 34 del D.Lgs. 81/08 riduce la possibilità (rispetto al D.Lgs. 626/94 ed alla prima stesura del D.Lgs. 81/08 del Datore di lavoro di svolgere i compiti di prevenzione incendi e di primo soccorso alle sole aziende con massimo 5 lavoratori (mentre prima poteva in tutte le aziende indicate nell'allegato II del D.Lgs. 81/08).

Complimenti per l'analisi di dettaglio. Condivido tutto tranne che “indipendentemente dal numero di dipendenti”. Ricordiamoci che siamo sempre nell'ambito dell'allegato II. Nelle aziende artigiane e industriali il limite è 30 addetti.

In sintesi con DDL = RSPP, il DDL può essere anche addetto antincendio e primo soccorso fino a 30 dipendenti nel settore artigiano industriale.

Se DDL è diverso da RSPP, DDL può essere anche addetto antincendio e primo soccorso fino a 5 dipendenti.

Informazione formazione addestramento (sez IV)

Viene resa obbligatoria la formazione anche dei dirigenti oltre che per i preposti (art 37 comma 7). La formazione può avvenire anche “fuori” dall’azienda.

Molto “politico” il comma 12 che rimane non chiaro. Cosa significa che la formazione dei lavoratori DEVE avvenire in collaborazione con ...?

“12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l’attività del datore di lavoro, durante l’orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.”;

COMMENTO

La formazione NON deve essere in collaborazione con gli organismi paritetici, leggete bene la frase con tutte le virgole e troverete "la formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro" era così anche prima nella 626 e nel primo 81 ...

Si è corretto.

“12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l’attività del datore di lavoro, durante l’orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.”

LA MIA OPINIONE:

Se scomponiamo la frase secondo la punteggiatura inserita risulta che si divide in due.

La FRASE PRINCIPALE:

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire durante l’orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori

E LA FRASE INCIDENTALE

in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l’attività del datore di lavoro.

Ne deduco che è errato affermare che i corsi di formazione non sono fatti in collaborazione con gli Organismi Paritetici in linea generale ma, se gli OPP esistono sul territorio di competenza, la formazione deve avvenire in collaborazione con loro.

Ritengo che la questione fondamentale non risolta dal testo è cosa significhi “collaborazione con gli OPP”. Alcuni colleghi la interpretano come “segnalazione”, cioè organizzo un corso e lo comunico all’OPP. Se significasse che la formazione la devono fare loro, o approvare, la questione per i consulenti si complicherebbe notevolmente.

Ricordiamo che tutta la materia della formazione dei dipendenti è al momento solo abbozzata. Devono ancora essere stabilite un accordo Stato Regioni e la figura strategica del “formatore per la sicurezza”:

“La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.”

m-bis) elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento;”

Immagino che nella definizione dell’accordo Stato Regioni si definiranno anche le funzioni degli OPP per la formazione.

A mio avviso, ora, con il decreto di modifica sono diventati praticamente enti di certificazione o meglio validazione della corretta applicazione dei modelli di organizzazione e gestione! Come faranno a dotarsi di commissioni tecnicamente competenti su materie di cui sono oggi incompetenti? Su questo punto ci sono pareri fortemente negativi da parte di associazioni del settore. Un problema aperto è quello del comma 3-ter: cosa significa competenti e chi lo decide? Teniamo presente che dalle decisioni in merito ne discende l'esenzione della Responsabilità dalle pesantissime sanzioni di cui al D.lgs 231/01. Sul punto ci sono pareri (e interessi!) diversi, come in generale su tutta la questione formazione e certificazione. Anche avere legato la formazione obbligatoria RSPP a strutture organizzative datoriali e sindacali significa far governare il flusso economico relativo.

Sorveglianza sanitaria (sez V)

Il controverso articolo 40 viene "congelato" in attesa di modifiche.

"2-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con decreto .. sono definiti, secondo criteri di semplicità e certezza, i contenuti degli Allegati 3A e 3B del presente decreto e le modalità di trasmissione delle informazioni di cui al comma 1. Gli obblighi di redazione e .. decorrono dall'entrata in vigore del decreto di cui al precedente periodo".

Per le visite mediche il lungo elenco di tipi di visite viene ulteriormente allungato con le visite mediche in fase PRE ASSUNTIVA che erano prima vietate e che possono essere effettuate anche dalle ASL (Ricordiamo che la Legge 300 del 1970, **mai modificata**, vieta tuttora la visita medica preventiva in fase preassuntiva e prevede sanzioni penali.)

Se un lavoratore rimane assente oltre 60 gg, alla ripresa deve effettuare una visita di verifica di idoneità.

"e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.";

"Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3, del presente decreto.".

E per quanto attiene alla materia alcool e droghe?

Anche questa materia, come le altre "difficili" viene rimandata, è infatti prevista una rivisitazione dell'accordo attuale:

"Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.".

Se l'idoneità alla mansione non c'è più viene formalizzato l'eventuale declassamento a parità di stipendio:

"1. Il datore di lavoro, .. qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.";

COMMENTO

art. 26 D.lgs. 106/09. Visita -preassuntiva.

Questa di fatto è una visita per idoneità alla qualifica (un volta definito certificato medico legale e prima ancora certificato di sana e robusta costituzione fisica) che veniva rilasciata dalla Medicina Legale della ASL di appartenenza.

Ora che detta idoneità alla QUALIFICA (e non già alla mansione specifica che viene rilasciata solo ad assunzione già avvenuta) può essere rilasciata dal Medico Competente, lo stesso può

successivamente, per subentranti patologie, toglierla come di fatto precedentemente faceva la Medicina Legale della ASL?

A mio avviso una volta entrato il lavoratore nell'organizzazione il medico competente più che togliere l'idoneità alla qualifica (che non trovo nel testo) può dare una idoneità o non idoneità secondo quanto previsto dall'art 41 comma 6.

Gestione delle emergenza (sezione VI)

Solo una aggiunta poco significativa (per correggere una dimenticanza del Decreto 81):

“e-bis) garantisce 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.”

Consultazione e partecipazione degli RLS (sezione VII)

Dopo la confusione dell'RLS territoriale comincia la marcia indietro con settori per i quali non è più obbligatorio avere l'RLS Territoriale e comunque pagarne i relativi oneri:

“.. vengono 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 di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.”

Organismi paritetici (art 51)

Sono il cavallo di battaglia del nostro legislatore. Nella Legge 123 sembrava che gli organismi paritetici si dovessero occupare di vigilanza. C'era scritto all'art 7 della 123/07:

“1. Gli organismi paritetici..., possono effettuare... sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di Lavoro:

2. Degli esiti dei sopralluoghi ... viene informata la autorità di vigilanza.

3. Gli organismi paritetici possono chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni.”

Con il Testo Unico (D.lgs 81/08) sono diventati di “ausilio” alle aziende “supportare le aziende nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a migliorare ..”

Ora con il decreto di modifica sono diventati praticamente enti di certificazione o meglio validazione dei sistemi di organizzazione e gestione! Materia di cui mai si sono occupati. Come faranno a dotarsi di commissioni tecnicamente competenti su materie di cui sono incompetenti?

“3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali ..., nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del decreto, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;

3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.”

A completamento servono per comunicare i nomi degli RLS.

"Gli organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali."

Fondo per RLS-T e pariteticità

C'è solo un chiarimento in merito all'ammontare delle 2 ore annue "calcolate sulla base della retribuzione media giornaliera per il settore industria e convenzionale per il settore agricoltura determinate annualmente per il calcolo del minimale e massimale delle prestazioni economiche erogate dall'INAIL. Il computo dei lavoratori é effettuato in base all'articolo 4 e la giornata lavorativa convenzionale é stabilita in 8 ore".

SANZIONI (CAPO IV SEZ I)

Diciamo subito che le sanzioni alternative dell'arresto o ammenda sono state ridefinite e diminuite nei valori massimi di quasi la metà (valore su cui si calcola il ¼ del massimo con l'istituto della prescrizione).

È mantenuto il solo arresto in alcuni casi (mancanza DVR nei settori ad altissimo rischio). Arresto che però il Giudice può trasformare in ammenda (art. 302).

1. È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro:

a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;

b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2;

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

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;

c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

3. È punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3.

4. È punito con l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e) e 4, 45, comma 1;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a);

c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;

d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), d) e z) prima parte, 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l'articolo 26, commi 3, ultimo periodo, o 3-ter.

e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g), n), p) seconda parte, s) e v), 35, comma 4;

f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;

g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2;

h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo 35, comma 5;

i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;

l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera aa).

6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 4, lettera g) con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.”.

Rimangono però altri deterrenti come il diritto di regresso dell'INAIL per modificare l'esito dei processi. Tale modifica in realtà era già stata realizzata dalla legge 123/07.

In pratica in caso di rinvio a processo per delitti di omicidio colposo e lesioni colpose il Pubblico Ministero informa l'INAIL in modo che questo possa costituirsi “parte civile” e attivare azione di regresso (in pratica l'INAIL chiede i danni al datore di lavoro e si fa risarcire con atto immediatamente esecutivo).

È consentito inoltre ai sindacati e ANMIL di costituirsi parte civile e introdurre nel processo testimoni, periti, avvocati di parte per modificarne l'esito.

Rimane il sistema sanzionatorio di cui al Dlgs 231/01 già introdotto dalla legge delega 123/07 con sanzioni dell'ordine di 1,5 Milioni di euro (per omicidio colposo) e interdittive e che potrebbero portare alla chiusura dell'attività.

LUOGHI DI LAVORO (Art. 62)

Viene chiarito che “si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.”

È specificato che “Le disposizioni di cui al presente titolo non si applicano: ... ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.”

Per quanto attiene all'obbligo di notifica per nuovi insediamenti (art. 67) l'organo di vigilanza ha 30 gg di tempo per chiedere integrazioni e modifiche.

ATTREZZATURE DI LAVORO (Art. 69-70-71-72)

La definizione di attrezzatura viene modificata: “attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro;”

L'articolo 70 viene rifatto e riguarda i requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro e gli accertamenti di conformità ai requisiti di sicurezza da parte degli organi di vigilanza. Viene chiarito che l'organo di vigilanza che ha rilevato la non conformità oltre alla prescrizione nei confronti del datore di lavoro utilizzatore può erogare una disposizione per le modalità di uso della stessa attrezzatura.

Importante la precisazione sulle conoscenze che devono avere i lavoratori nell'uso delle attrezzature:

“Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

*a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato **ai lavoratori allo scopo incaricati** che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati;”*

Importante la modifica all'art. 71 comma 11 che attiene alle omologazioni di primo impianto. In alcune zone del territorio oramai l'ISPESL non riesce a garantire tempi rapidi per l'omologazione degli impianti e questo crea una situazione di non sicurezza. In assenza di omologazione infatti l'azienda non potrebbe utilizzare il bene da omologare e da questo ne deriverebbe un danno economico.

Se l'IspeSl non interviene per omologare in 60 gg ci si può rivolgere alle ASL o soggetti pubblici e privati abilitati (al solito le modalità di abilitazione usciranno con futuro decreto).

“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 e 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, ...”

Rimane sostanzialmente inalterato l'art. 72 (noleggio di attrezzature senza operatore) che viene riscritto per maggiore chiarezza. Viene chiarito che nel caso di noleggio o concessione in uso di attrezzature a rischio specifico (da definire con futuro decreto) non è sufficiente l'attestazione della formazione degli operatori ma servirà una *“specifica abilitazione”*. In pratica si andrà verso il concetto di “patentino” per l'uso di tali attrezzature.

DPI (Titolo III capo II)

Si chiarisce che rimane in vigore il DM 2/5/2001.

IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE (TITOLO III capo II)

Vi sono dei chiarimenti che conferiscono maggiore peso alle norme tecniche anche negli allegati.

Oltre a qualche ritocco troviamo una aggiunta all'art. 80: il comma *“3-bis. Il datore di lavoro prende, altresì, le misure necessarie affinché le procedure di uso e manutenzione di cui al comma 3 siano predisposte ed attuate tenendo conto delle disposizioni legislative vigenti, delle indicazioni contenute nei manuali d'uso e manutenzione delle apparecchiature ricadenti nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle pertinenti norme tecniche.”*

È ribadito il divieto ad eseguire lavori sotto tensione tranne che nei casi di tensione *“di sicurezza”* o nei casi in cui *“a) le procedure adottate e le attrezzature utilizzate sono conformi ai criteri definiti nelle norme tecniche;”*

Per i lavori sotto tensione ci sono i requisiti minimi per il personale addetto:

“b) per sistemi di categoria 0 e I purché l'esecuzione di lavori su parti in tensione sia affidata a lavoratori riconosciuti dal datore di lavoro come idonei per tale attività secondo le indicazioni della pertinente normativa tecnica;”

“c) per sistemi di II e III categoria purché:

1) i lavori su parti in tensione siano effettuati da aziende autorizzate, con specifico provvedimento del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, ad operare sotto tensione;

2) l'esecuzione di lavori su parti in tensione sia affidata a *lavoratori abilitati dal datore di lavoro ai sensi della pertinente normativa tecnica riconosciuti idonei per tale attività.*

Nelle sanzioni **compare il concetto di sanzione multipla**: più precetti violati sanzionati considerati come unica violazione:

“La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato VI, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 2, lettera b). L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.”

CANTIERI (TITOLO IV)

Diventano esclusi dal campo di applicazione 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; nonché lavori in ambito Portuale “.., che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X.”

Finalmente si chiarisce che non vi è obbligo di nominare il Responsabile dei Lavori ma è una facoltà.

Tutti i riferimenti al committente compaiono come al Committente o Responsabile dei lavori ritornando alla formulazione originaria pre-testo unico.

Nell'elenco delle incompatibilità dei coordinatori vi è anche quello di essere Datore di lavoro dell'impresa affidataria oltre che esecutrice tranne nel caso di “coincidenza fra committente e impresa esecutrice”.

Si chiarisce chi è l'impresa affidataria in caso di consorzio tra imprese:

“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.”

Nelle definizioni compare anche l'impresa esecutrice come “impresa che esegue un'opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane e materiali,” e idoneità tecnico-professionale come “possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare.”

Il testo viene corretto per distinguere meglio tra imprese esecutrici e affidatarie, senza modifiche di rilievo.

Viene chiarito che l'obbligo della verifica del possesso dei requisiti tecnico professionali si ha anche nel caso di affidamento ad un “lavoratore autonomo”. La verifica dei requisiti e le dichiarazioni da presentare avvengono in modo semplificato (CCIAA e autocertificazione per i requisiti TP, DURC per la dichiarazione relativa all'organico) per i cantieri piccoli e non a rischio (se la durata è inferiore a 200 uomini-giorni e non vi sono rischi particolari di cui all'allegato XI):

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

a) 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, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall'allegato XVII;”

Vi sono maggiori obblighi di trasmissione documenti a carico di Committente o Responsabile dei lavori:
“c) 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).”

La mancanza di un documento (PSC o Fascicolo o Notifica o DURC) rende inefficace il titolo abitativo.

Viene scritto meglio che l’obbligo di nomina del coordinatore in fase di progetto non c’è nel caso di *“lavori privati non soggetti a permesso di costruire in base alla normativa vigente e comunque di importo inferiore ad euro 100.000 euro. In tal caso, le funzioni del coordinatore per la progettazione sono svolte dal coordinatore per la esecuzione dei lavori.”*

POS (Art. 96)

Si chiarisce che l’obbligo di redigere il POS non si applica nelle mere forniture di materiali o attrezzature già coperte dal DUVRI:

“1-bis. La previsione di cui al comma 1, lettera g), non si applica alle mere forniture di materiali o attrezzature. In tali casi trovano comunque applicazione le disposizioni di cui all’articolo 26 del presente decreto”.

Rimane sostanzialmente invariata la validità del POS + PSC come valutazione dei rischi per lo specifico cantiere:

“2. L’accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all’articolo 100 nonché la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alle disposizioni di cui all’articolo 17 comma 1, lettera a), all’articolo 26, commi 1, lettera b), 2, 3, e 5, e all’articolo 29, comma 3”.

NOVITÀ: OBBLIGHI DELL’IMPRESA AFFIDATARIA (Art. 97)

Gli oneri di sicurezza devono essere trasferiti inalterati ai sub-appaltatori.

Dirigenti e preposti dell’impresa affidataria devono essere in possesso di adeguata formazione:

“3-bis. In relazione ai lavori affidati in subappalto, ove gli apprestamenti, gli impianti e le altre attività di cui al punto 4 dell’allegato XV siano effettuati dalle imprese esecutrici, l’impresa affidataria corrisponde ad esse senza alcun ribasso i relativi oneri della sicurezza.

3-ter) Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo, il datore di lavoro dell’impresa affidataria, i dirigenti e i preposti devono essere in possesso di adeguata formazione.”

FORMAZIONE DEI COORDINATORI (ART. 98)

Sostanzialmente invariato. Si dice solamente che sono validi gli attestati rilasciati ai coordinatori in base alla normativa precedente:

“Fermo restando l’obbligo di aggiornamento di cui all’allegato XIV, sono fatti salvi gli attestati rilasciati nel rispetto della previgente normativa a conclusione di corsi avviati prima dell’entrata in vigore del presente decreto.”

Obbligo redazione PSC (ART. 100)

Si chiarisce che non vi è obbligo di redigere il PSC in casi di emergenza sotto specificati:

“... non si applicano ai lavori la cui esecuzione immediata é necessaria per prevenire incidenti imminenti o per organizzare urgenti misure di salvataggio o per garantire la continuità in condizioni di emergenza nell'erogazione di servizi essenziali per la popolazione quali corrente elettrica, acqua, gas, reti di comunicazione.”

Viene abrogato l'articolo 103 relativo alle modalità di previsione dei livelli di emissione sonora e il suo contenuto viene spostato come comma 5-bis del comma 190 (valutazione del rischio rumore).

TITOLO IV CAPO 2

NORME PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO NELLE COSTRUZIONI E NEI LAVORI IN QUOTA

Vi è una modifica importante nel campo di applicazione. La parte relativa ai lavori in quota si applica sempre, mentre sono escluse le voci di cui all'art. 106.

Una precisazione in merito al divieto di assumere alcool nei cantieri:

“8. Il datore di lavoro dispone affinché sia vietato assumere e somministrare bevande alcoliche e superalcoliche ai lavoratori addetti ai cantieri temporanei e mobili e ai lavori in quota.”

All'art. 117 (lavori in prossimità di parti attive) si chiarisce che comunque la distanza di sicurezza non può essere inferiore a quella dell'allegato IX o quella derivante dall'applicazione delle norme tecniche.

All'art. 119 (Pozzi scavi e cunicoli) viene aggiunto un altro comma *“7-bis. Il sollevamento di materiale dagli scavi deve essere effettuato conformemente al punto 3.4. dell'Allegato XVIII”*

All'art. 125 (disposizione dei montanti) è indicata una specifica nuova: *“4. L'altezza dei montanti deve superare di almeno m 1,20 l'ultimo impalcato; dalla parte interna dei montanti devono essere applicati correnti e tavola fermapiède a protezione esclusivamente dei lavoratori che operano sull'ultimo impalcato.”*

All'art. 138 (norme particolari) ritorniamo ai vecchi 20 cm di distanza tra le tavole del piano di calpestio dalla muratura : *“2. È consentito un distacco delle tavole del piano di calpestio dalla muratura non superiore a 20 centimetri.”*

All'art. 139 (ponti su cavalletti) viene introdotto un nuovo requisito : *“I ponti su cavalletti devono essere conformi ai requisiti specifici indicati nel punto 2.2.2. dell'Allegato XVIII.”*

All'art. 140 (ponti su ruote) vi è un chiarimento sui sistemi di blocco delle ruote:

“3. Le ruote del ponte in opera devono essere saldamente bloccate con cunei dalle due parti o con sistemi equivalenti. In ogni caso dispositivi appropriati devono impedire lo spostamento involontario dei ponti su ruote durante l'esecuzione dei lavori in quota.”

All'art. 148 (lavori speciali) si specifica meglio l'obbligo di predisporre comunque misure di protezione collettiva: *“1. Prima di procedere alla esecuzione di lavori su lucernari, tetti, coperture e simili, fermo restando l'obbligo di predisporre misure di protezione collettiva, deve essere accertato che questi abbiano resistenza sufficiente per sostenere il peso degli operai e dei materiali di impiego.”*

Viene introdotta una sorta di pena cumulativa per violazioni multiple a requisiti di sicurezza dei luoghi di lavoro. Le sanzioni in tal caso non si sommano.

TITOLO V SEGNALETICA

Praticamente invariato. Anche in questo caso viene introdotta una sorta di pena cumulativa per violazioni multiple. Un futuro decreto dovrà definire la segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare.

TITOLO VI

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI: invariato tranne che nelle sanzioni.

TITOLO VII

VIDEOTERMINALI: invariato tranne che nelle sanzioni: pena cumulativa per violazioni multiple.

TITOLO VIII

AGENTI FISICI: sostanzialmente invariato tranne che nelle sanzioni.

L'unica modifica di rilievo è l'obbligo di redigere il programma delle misure tecniche e organizzative (piano di miglioramento) non più al superamento del valore inferiore di azione (80 dB(A)) ma a quello superiore (85 dB(A)).

Viene introdotto un comma in più nell'articolo relativo alla valutazione del rischio rumore che è utile per i cantieri:

"5-bis. L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti può essere stimata in fase preventiva facendo riferimento a livelli di rumore standard individuati da studi e misurazioni la cui validità è riconosciuta dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento."

Viene concesso un anno in più per la stesura delle linee guida per l'applicazione nei settori della musica, delle attività ricreative e dei call center.

TITOLO IX

SOSTANZE PERICOLOSE: sostanzialmente invariato tranne che nelle sanzioni.

Nel capo 3 relativo all'amianto vi è una modifica rilevante relativa al piano di lavoro per bonifica amianto. Sostanzialmente viene introdotto il silenzio assenso in caso di assenza di prescrizioni da parte dell'organo di vigilanza. Inoltre non vi è l'obbligo del piano nei casi urgenti.

Viene inoltre formalizzato che il registro dei tumori viene inoltrato all'ISPESL mediante il medico competente.

Viene introdotta una sanzione nuova per la violazione del divieto di assunzione nei luoghi esposti.

Per quanto attiene agli esami di laboratorio si formalizza la preferenza per quelli che sono poco invasivi:

"Il medico competente, sulla base dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche e dello stato di salute del lavoratore, valuta l'opportunità di effettuare altri esami quali la citologia dell'espettorato, l'esame radiografico del torace o la tomografia computerizzata. Ai fini della valutazione di cui al precedente capoverso il medico competente privilegia gli esami non invasivi e quelli per i quali è documentata l'efficacia diagnostica".

TITOLO X

AGENTI BIOLOGICI: sostanzialmente invariato tranne che nelle sanzioni.

Tra gli obblighi del datore di lavoro si chiarisce che *"c) progetta adeguatamente i processi lavorativi, anche attraverso l'uso di dispositivi di sicurezza atti a proteggere dall'esposizione accidentale ad agenti biologici;"*.

Viene formalizzato che il registro dei tumori viene inoltrato all'ISPESL mediante il medico competente.

Viene introdotta una sanzione nuova per la violazione del divieto di assunzione nei luoghi esposti.

TITOLO XI

PROTEZIONE DA ATMOSFERE ESPLOSIVE: sostanzialmente invariato tranne che nelle sanzioni.

Viene rifatta la definizione di atmosfera esplosiva fornendo dettagli più precisi:

“1. Ai fini del presente titolo, si intende per: atmosfera esplosiva una miscela con l’aria, a condizioni atmosferiche, di sostanze infiammabili allo stato di gas, vapori, nebbie o polveri in cui, dopo accensione, la combustione si propaga nell’insieme della miscela incombusta.

1-bis Per condizioni atmosferiche si intendono condizioni nelle quali la concentrazione di ossigeno nell’atmosfera è approssimativamente del 21 per cento e che includono variazioni di pressione e temperatura al di sopra e al di sotto dei livelli di riferimento, denominate condizioni atmosferiche normali (pressione pari a 101325 Pa, temperatura pari a 293 K), purché tali variazioni abbiano un effetto trascurabile sulle proprietà esplosive della sostanza infiammabile o combustibile.”

Nelle aree ove si possono creare atmosfere esplosive vengono introdotti requisiti più restrittivi:

“... e provviste di allarmi ottico/acustici che segnalino l’avvio e la fermata dell’impianto, sia durante il normale ciclo sia nell’eventualità di un’emergenza in atto.”

Viene inoltre introdotto un intero articolo (294-bis) relativo all’obbligo di formazione del personale che mancava nella formulazione originaria.

“1. Nell’ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37, il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori esposti al rischio di esplosione e i loro rappresentanti vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi, 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.”*

TITOLO XII

DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E DI PROCEDURA PENALE

Vi è una novità importante che rafforza la natura preventiva delle sanzioni. Si può applicare la procedura di cui al D.lgs 758/96 anche alle contravvenzioni punite con la sola ammenda.

Viene introdotto un nuovo articolo il 301-bis per l’estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione :*“il trasgressore, al fine di estinguere l’illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall’organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo.”*

Viene “ammorbidito” anche l’art. 302 relativo alla definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell’arresto rendendo più facile convertirlo nel pagamento di un somma in denaro:

“Art. 302.

Definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell’arresto

1. Per le contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto, il giudice può, su richiesta dell'imputato, sostituire la pena irrogata nel limite di dodici mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguaglio di cui all'articolo 135 del codice penale. La sostituzione può avvenire solo quando siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato. La somma non può essere comunque inferiore a euro 2.000.

2. La sostituzione di cui al comma 1 non è consentita quando la violazione ha avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte ovvero una lesione personale che abbia comportato l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni.

3. Decorso un periodo di tre anni dal passaggio in giudicato della sentenza che ha operato la sostituzione di cui al comma 1 senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati tra quelli previsti dal presente testo unico, ovvero i reati di cui all'articolo 589, comma 2 e 590, comma 3, del codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, il reato si estingue."

Viene stabilito inoltre che le ammende saranno rivalutate ogni 5 anni in base al costo della vita.

Viene introdotto un nuovo articolo (302 bis) per ridefinire l'istituto della disposizione, l'atto con cui gli organi di vigilanza possono imporre l'adozione di norme tecniche e buone prassi quando non vi è violazione di norme specifiche che danno luogo a reato:

"Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione, e salvo che il fatto non costituisca reato.

2. *Avverso le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Con riferimento ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, la autorità gerarchicamente sovraordinata è il dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente."*

* Per praticità non sono state esaminate le correzioni e le modifiche al testo che non introducono o modificano significativamente la norma.

Fonte: Puntosicuro, settembre 2009

MODIFICHE AGLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

ALLEGATO I

Viene cambiato il testo da “*mancato utilizzo della cintura di sicurezza*” a “*mancata fornitura del DPI contro le cadute dall’alto*” spostando la responsabilità dal lavoratore al datore di Lavoro.

Analogamente per il rischio elettrico da “*lavori in prossimità di linee elettriche*” e “*presenza di conduttori nudi in tensione*” viene aggiunto “*in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai rispettivi rischi*” per spostare l’obbligo sul datore di lavoro.

ALLEGATO II

Viene portato a 30 il numero di massimo di lavoratori nelle aziende agricole sotto i quali il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di RSPP.

ALLEGATO III B

Non sono più indicati i giorni di assenza ma solo gli infortuni denunciati.

ALLEGATO IV

REQUISITI LUOGHI DI LAVORO (EX DPR 303/56)

Viene specificato che:

- la portata dei solai va espressa in kg/mq.

Una prescrizione ovvia sulle chiusure a chiave delle uscite di emergenza:

- “1.5.7. *Le porte delle uscite di emergenza non devono essere chiuse a chiave quando sono presenti lavoratori in azienda, se non nei casi specificamente autorizzati dagli organi di vigilanza*”
- Nei locali di lavoro ed in quelli adibiti a magazzino non sono ammesse le porte scorrevoli verticalmente.
- I dormitori devono prevedere la separazione tra uomini e donne, salvo che essi non siano destinati esclusivamente ai membri di una stessa famiglia.

Viene aggiunto il seguente comma:

“2.1.4-bis. *Nei lavori in cui si svolgono gas o vapori irrespirabili o tossici od infiammabili ed in quelli nei quali si sviluppano normalmente odori o fumi di qualunque specie il datore di lavoro deve adottare provvedimenti atti ad impedirne o a ridurne, per quanto è possibile, lo sviluppo e la diffusione.*”

Nella sezione misure contro l’incendio vengono introdotti gli obblighi connessi ai progetti di nuovi impianti o costruzioni in armonia con altre disposizioni di legge.

ALLEGATO V

REQUISITI DI SICUREZZA DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

Nella sezione sistemi e dispositivi di comando viene aggiunto:

“*Quando una scorretta sequenza delle fasi della tensione di alimentazione può causare una condizione pericolosa per gli operatori e le persone esposte o un danno all’attrezzatura, deve essere fornita una protezione affinché sia garantita la corretta sequenza delle fasi di alimentazione.*”

Nella sezione incendio ed esplosione abbiamo la seguente aggiunta:

“12. Incendio ed esplosione

12.1. Tutte le attrezzature di lavoro debbono essere realizzate in maniera da evitare di sottoporre i lavoratori ai rischi d'incendio o di surriscaldamento dell'attrezzatura stessa. 12.2. Tutte le attrezzature di lavoro devono essere realizzate in maniera da evitare di sottoporre i lavoratori ai rischi di esplosione dell'attrezzatura stessa e delle sostanze prodotte, usate o depositate nell'attrezzatura di lavoro.”

Nella sezione 5.15 Forni e stufe di essiccamento o di maturazione sono aggiunti:

“5.15.3 Le porte dei forni, delle stufe, delle tramogge e simili devono essere disposte in modo che le manovre di chiusura ed apertura risultino agevoli e sicure. In particolare deve essere assicurata la stabilità della posizione di apertura.

5.15.4 Le pareti e le parti esterne dei recipienti, serbatoi, vasche, tubazioni, forni e porte, che possono assumere temperature pericolose per effetto del calore delle materie contenute o di quello dell'ambiente interno, devono essere efficacemente rivestite di materiale termicamente isolante o protette contro il contatto accidentale.”

ALLEGATO VI

USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

Viene aggiunto *“1.0.1 Le attrezzature di lavoro non possono essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte.”*

Viene riscritta totalmente la sezione relativa ai rischi di natura elettrica con un rimando alle norme tecniche. Spariscono i limiti di tensione per legge:

“6 Rischi per Energia elettrica

6.1 Le attrezzature di lavoro debbono essere installate in modo da proteggere i lavoratori dai rischi di natura elettrica ed in particolare dai contatti elettrici diretti ed indiretti con parti attive sotto tensione.

6.2 Nei luoghi a maggior rischio elettrico, come individuati dalle norme tecniche, le attrezzature di lavoro devono essere alimentate a tensione di sicurezza secondo le indicazioni delle norme tecniche.”

Nella sezione 8 Impianti ed operazioni di saldatura o taglio ossiacetilenica, ossidrica, elettrica e simili viene aggiunto

“8.4. È vietato effettuare operazioni di saldatura o taglio, al cannello od elettricamente, nelle seguenti condizioni: a) su recipienti o tubi chiusi; b) su recipienti o tubi aperti che contengono materie le quali sotto l'azione del calore possono dar luogo a esplosioni o altre reazioni pericolose; c) su recipienti o tubi anche aperti che abbiano contenuto materie che evaporando o gassificandosi sotto l'azione del calore possono dar luogo a esplosioni o altre reazioni pericolose. È altresì vietato di eseguire le operazioni di saldatura nell'interno dei locali, recipienti o fosse che non siano efficacemente ventilati. Quando le condizioni di pericolo previste dalla lettera a) del primo comma del presente articolo si possono eliminare con l'apertura del recipiente chiuso, con l'asportazione delle materie pericolose e dei loro residui, con l'uso di gas inerti o con altri mezzi o misure, le operazioni di saldatura e taglio possono essere eseguite anche sui recipienti o tubazioni indicati alla stessa lettera a) del primo comma, purché le misure di sicurezza siano disposte da un esperto ed effettuate sotto la sua diretta sorveglianza.

8.5. Nelle operazioni di saldatura elettrica e simili nell'interno di recipienti metallici, ferma restando l'osservanza delle disposizioni di cui al punto 8.4, devono essere predisposti mezzi isolati e usate

pinze porta elettrodi completamente protette in modo che il lavoratore sia difeso dai pericoli derivanti da contatti accidentali con parti in tensione. Le stesse operazioni devono inoltre essere effettuate sotto la sorveglianza continua di un esperto che assista il lavoratore dall'esterno del recipiente".

ALLEGATO VII

VERIFICHE DI ATTREZZATURE

Vi sono delle nuove tipologie di attrezzature per le quali sono definite le verifiche. In pratica l'allegato VII ha più righe della versione precedente. Solo a titolo di esempio sono citati in più:

- Carrelli semoventi a braccio telescopico: Verifica annuale.
- Piattaforme di lavoro autosollevanti su colonne: Verifica biennale.
- Ascensori e montacarichi da cantieri con cabina/piattaforma guidata verticalmente: Verifica annuale.

ALLEGATO VIII

DPI

Vengono aggiunte delle indicazioni generali sui mezzi di protezione:

Protezione dei capelli

I lavoratori che operano o che transitano presso organi in rotazione presentanti pericoli di impigliamento dei capelli, o presso fiamme o materiali incandescenti, devono essere provvisti di appropriata cuffia di protezione, resistente e lavabile e che racchiuda i capelli in modo completo.

Protezione del capo

I lavoratori esposti a specifici pericoli di offesa al capo per caduta di materiali dall'alto o per contatti con elementi comunque pericolosi devono essere provvisti di copricapo appropriato. Parimenti devono essere provvisti di adatti copricapo i lavoratori che devono permanere, senza altra protezione, sotto l'azione prolungata dei raggi del sole.

Protezione degli occhi

I lavoratori esposti al pericolo di offesa agli occhi per proiezioni di schegge o di materiali roventi, caustici, corrosivi o comunque dannosi, devono essere muniti di occhiali, visiere o schermi appropriati.

Protezione delle mani

Nelle lavorazioni che presentano specifici pericoli di punture, tagli, abrasioni, ustioni, causticazioni alle mani, i lavoratori devono essere forniti di guanti o altri appropriati mezzi di protezione.

Protezione dei piedi

Per la protezione dei piedi nelle lavorazioni in cui esistono specifici pericoli di ustioni, di causticazione, di punture o di schiacciamento, i lavoratori devono essere provvisti di calzature resistenti ed adatte alla particolare natura del rischio. Tali calzature devono potersi sfilare rapidamente.

Protezione delle altre parti del corpo

Qualora sia necessario proteggere talune parti del corpo contro rischi particolari, i lavoratori devono avere a disposizione idonei mezzi di difesa, quali schermi adeguati, grembiuli, pettorali, gambali o uose.

Cinture di sicurezza

I lavoratori che sono esposti a pericolo di caduta dall'alto o entro vani o che devono prestare la loro opera entro pozzi, cisterne e simili in condizioni di pericolo, devono essere provvisti di adatta cintura di sicurezza.

Maschere respiratorie

I lavoratori esposti a specifici rischi di inalazioni pericolose di gas, polveri o fumi nocivi devono avere a disposizione maschere respiratorie o altri dispositivi

Nella sezione 6. Protezione del tronco, delle braccia e delle mani Indumenti protettivi vengono aggiunti:

- Indumenti protettivi difficilmente infiammabili per Lavori di saldatura in ambienti ristretti;
- Grembiuli impermeabili per operazioni di disossamento e di squartamento nei macelli.

ALLEGATO IX

Valori delle tensioni nominali di esercizio delle macchine ed impianti elettrici

IMPORTANTE: L'allegato in questione è completamente rifatto. Scompaiono i riferimenti alle norme CEI, UNI ecc.

“In relazione alla loro tensione nominale i sistemi elettrici si dividono in:

- *sistemi di Categoria 0 (zero), chiamati anche a bassissima tensione, quelli a tensione nominale minore o uguale a 50 V se a corrente alternata o a 120 V se in corrente continua (non ondulata);*
- *sistemi di Categoria I (prima), chiamati anche a bassa tensione, quelli a tensione nominale da oltre 50 fino a 1000 V se in corrente alternata o da oltre 120 V fino a 1500 V compreso se in corrente continua;*
- *sistemi di Categoria II (seconda), chiamati anche a media tensione quelli a tensione nominale oltre 1000 V se in corrente alternata od oltre 1500 V se in corrente continua, fino a 30 000 V compreso;*
- *sistemi di Categoria III (terza), chiamati anche ad alta tensione, quelli a tensione nominale maggiore di 30 000 V.*

Qualora la tensione nominale verso terra sia superiore alla tensione nominale tra le fasi, agli effetti della classificazione del sistema si considera la tensione nominale verso terra.

Per sistema elettrico si intende la parte di un impianto elettrico costituito da un complesso di componenti elettrici aventi una determinata tensione nominale”.

Anche la tabella 1 allegata viene meglio specificata e anche i contenuti vengono cambiati.

Tab. 1 allegato IX – Distanze di sicurezza da parti attive di linee elettriche e di impianti elettrici non protette o non sufficientemente protette da osservarsi, nell'esecuzione di lavori non elettrici, al netto degli ingombri derivanti dal tipo di lavoro, delle attrezzature utilizzate e dei materiali movimentati, nonché degli sbandamenti laterali dei conduttori dovuti all'azione del vento e degli abbassamenti di quota dovuti alle condizioni termiche.

Ad esempio, prima per 132 KV la distanza minima erano 5 metri, ora sono 7.

ALLEGATO X

ELENCO DEI LAVORI EDILI O DI INGEGNERIA CIVILE

Viene modificato considerando come soggetti al Titolo IV anche i lavori .. “comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici”. Questo per specificare che solo la parte strutturale e non l'impianto in se determina l'applicazione del titolo IV.

Ad esempio se devo realizzare un impianto con parte strutturale ex novo applico il titolo IV. Se successivamente devo cambiare dei cavi o componentistica senza modificare la parte strutturale, NON applico il titolo IV.

ALLEGATO XIII

PRESCRIZIONI DI SICUREZZA E DI SALUTE PER LA LOGISTICA DI CANTIERE

Vi sono delle piccole aggiunte:

4. Locali di riposo, di refezione e dormitori

(...)

“4.5. I locali forniti dal datore di lavoro ai lavoratori per uso di dormitorio stabile devono essere riscaldati nella stagione fredda, essere forniti di luce artificiale in quantità sufficiente, essere dotati di servizi igienici, di acqua per bere e per lavarsi, nonché di arredamento necessario.”

PRESCRIZIONI PER I POSTI DI LAVORO NEI CANTIERI

2.3. Durante il lavoro, la temperatura per l'organismo umano deve essere adeguata, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e delle sollecitazioni fisiche imposte ai lavoratori.

(...)

7. Vie di circolazione e zone di pericolo

(...)

“7.2. Adeguate misure devono essere adottate per proteggere i lavoratori che sono autorizzati ad accedere alle zone di pericolo, le quali devono essere segnalate in maniera ben visibile.”

ALLEGATO XIV

CONTENUTI MINIMI CORSI FORMAZIONE PER COORDINATORI SICUREZZA PROGETTAZIONE/ ESECUZIONE

Le uniche modifiche rendono **meno restrittiva** la partecipazione ai corsi consentendo la frequenza a convegni o corsi o seminari con molti partecipanti, riducendone i costi:

*“Il numero massimo di partecipanti per ogni corso è fissato a **60 per la PARTE TEORICA** e a **30 per la PARTE PRATICA**. È inoltre previsto l'obbligo di aggiornamento a cadenza quinquennale della durata complessiva di 40 ore, **da effettuare anche per mezzo di diversi moduli nell'arco del quinquennio**.*

L'aggiornamento può essere svolto anche attraverso la partecipazione a convegni o seminari con un numero massimo di 100 partecipanti.”

Importante precisazione anche **per chi è già in possesso dei requisiti di coordinatore e deve aggiornarsi:**

“Per coloro che hanno conseguito l'attestato prima dell'entrata in vigore del presente decreto, l'obbligo di aggiornamento decorre dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto.”

ALLEGATO XV

CONTENUTI MINIMI DEI PSC

Vi sono delle piccole aggiunte nell'allegato. Ricordiamo che i cui contenuti si trovavano precedentemente nel D.P.R. 222 del 2003.

Tra i contenuti minimi il **PSC** deve contenere almeno:

“c) una relazione concernente l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi concreti, con riferimento all'area ed alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni ed alle loro interferenze;”

*“2.2.3. In riferimento alle lavorazioni, il coordinatore per la progettazione suddivide le singole lavorazioni in fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richiede, in sottofasi di lavoro, ed 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, facendo in particolare attenzione ai seguenti:**”*

(...)

ALLEGATO XVII

IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE

Vi sono **maggiori incombenze per le imprese affidatarie:**

“01. Le imprese affidatarie dovranno indicare al committente o al responsabile dei lavori almeno il nominativo del soggetto o i nominativi dei soggetti della propria impresa, con le specifiche mansioni, incaricati per l'assolvimento dei compiti di cui all'articolo 97”.

In pratica vanno comunicati i nominativi di chi verifica le condizioni di sicurezza dei lavori affidati alle imprese esecutrici e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del [piano di sicurezza e coordinamento](#):

“1. Ai fini della verifica dell'idoneità tecnico professionale le imprese, le imprese esecutrici nonché le imprese affidatarie, ove utilizzino anche proprio personale, macchine o attrezzature per l'esecuzione dell'opera appaltata, dovranno esibire al committente o al responsabile dei lavori almeno:”

Rimane fondamentale la funzione dell'impresa affidataria anche nel controllo del possesso dei [requisiti tecnico professionali](#) dei propri sub-appaltatori:

“3. In caso di subappalto il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica l'idoneità tecnico professionale dei sub appaltatori con gli stessi criteri di cui al precedente punto 1 e dei lavoratori autonomi con gli stessi criteri di cui al precedente punto 2.”

(Vedi anche LAVORATORI AUTONOMI)

ALLEGATO XVIII

VIABILITÀ NEI CANTIERI, PONTEGGI E TRASPORTO MATERIALI

Vi sono alcune prescrizioni in più:

*“1.5. I luoghi destinati al passaggio **e al lavoro** non devono presentare buche o sporgenze pericolose e devono essere in condizioni tali da rendere sicuro il movimento ed il transito delle persone e dei mezzi di trasporto ed essere inoltre correttamente aerati ed illuminati.*

1.6 Le vie ed uscite di emergenza devono restare sgombre e consentire di raggiungere il più rapidamente possibile un luogo sicuro.

1.7 In caso di pericolo i posti di lavoro devono poter essere evacuati rapidamente e in condizioni di massima sicurezza da parte dei lavoratori.

1.8 Il numero, la distribuzione e le dimensioni delle vie e delle uscite di emergenza dipendono dall'impiego, dall'attrezzatura e dalle dimensioni del cantiere e dei locali nonché dal numero massimo di persone che possono esservi presenti.

1.9 Le vie e le uscite di emergenza che necessitano di illuminazione devono essere dotate di una illuminazione di emergenza di intensità sufficiente in caso di guasto all'impianto.”

ALLEGATO XIX

VERIFICHE DI SICUREZZA PONTEGGI METALLICI FISSI

La tabella con le verifiche è inalterata. Invece vi è una puntualizzazione sulle verifiche durante l'uso del ponteggio:

*“Controllare che il disegno esecutivo ... sia firmato **dalla persona competente di cui al comma 1 dell'articolo 136** per conformità agli schemi tipo forniti dal fabbricante del [ponteggio](#); ...*

*Controllare che vi sia la documentazione dell'esecuzione, da parte del **preposto**, dell'ultima verifica del ponteggio di cui trattasi, al fine di assicurarne l'installazione corretta ed il buon funzionamento.”*

ALLEGATO XXI

ACCORDO STATO REGIONI CORSI LAVORI IN QUOTA

L'unica modifica dice che la registrazione sul libretto del cittadino avviene solo **“se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.”**

In pratica il libretto del cittadino sembra perda di rilevanza e rimanga un'entità indefinita.

ALLEGATO XXII

CONTENUTI MINIMI DEL [P.I.M.U.S.](#)

Vi sono dei requisiti nuovi:

*“5. Disegno esecutivo del ponteggio **dal quale risultino:***

5.1. generalità e firma del progettista, salvo i casi di cui al comma 1, lettera g) dell'articolo 132,

5.2. sovraccarichi massimi per metro quadrato di impalcato,

5.3. indicazione degli appoggi e degli ancoraggi.

Quando non sussiste l'obbligo del calcolo, ai sensi del comma 1, lettera g) dell'articolo 132, invece delle indicazioni di cui al precedente punto 5.1, sono sufficienti le generalità e la firma della persona competente di cui al comma 1 dell'articolo 136.”

ALLEGATO XXXV

VIBRAZIONI

L'unica modifica fa diventare norma tecnica le linee guida ISPEL – REGIONI.

ALLEGATO XXXIX

VALORI LIMITE BIOLOGICI - PIOMBO

Vi è la correzione degli errori nei valori limite. Da Milligrammi a microgrammi.

ALLEGATO XLIX

AREE IN CUI POSSONO FORMARSI ATMOSFERE ESPLOSIVE

Vi è una aggiunta che introduce le norme tecniche di riferimento:

“3. Per la classificazione delle aree o dei luoghi si può fare riferimento alle norme tecniche armonizzate relative ai settori specifici, tra le quali:

EN 60079-10 (CEI 31-30) "Classificazione dei luoghi pericolosi" e successive modificazioni.

EN 61241-10 (CEI 31-66) "Classificazione delle aree dove sono o possono essere presenti polveri combustibili" e successive modificazioni. e le relative guide: CEI 31-35 e CEI 31-56 "

e per l'analisi dei pericoli, valutazione dei rischi e misure di prevenzione e protezione, alla norma: EN 1127-1 "Atmosfere esplosive. Prevenzione dell'esplosione e protezione contro l'esplosione. Parte 1: Concetti fondamentali e metodologia".

ALLEGATO L

ATMOSFERE ESPLOSIVE

Vi è una aggiunta che introduce le norme tecniche di riferimento per quanto attiene alla qualifica di **"personale esperto"**:

"Nota agli artt. 1.1 e 2.2

Per la qualifica di personale esperto, ed al fine di realizzare e mantenere in efficienza e sicurezza, impianti elettrici in luoghi classificati, si può fare riferimento alle norme tecniche armonizzate relative ai settori specifici quali le seguenti:

EN 60079-14 (CEI 31-.33) "Costruzioni elettriche per atmosfere esplosive per la presenza di gas.

Parte 14: Impianti elettrici nei luoghi con pericolo di esplosione per la presenza di gas (diversi dalle miniere)"

EN 61241-14 "Costruzioni elettriche destinate ad essere utilizzate in presenza di polveri combustibili. Parte 14: Scelta ed installazione"

EN 60079-17 "Costruzioni elettriche per atmosfere esplosive per la presenza di gas. Parte 17: Verifica e manutenzione degli impianti elettrici nei luoghi con pericolo di esplosione per la presenza di gas (diversi dalle miniere)"

EN 61241-17 "Costruzioni elettriche destinate ad essere utilizzate in presenza di polveri combustibili. Parte 17: Verifica e manutenzione degli impianti elettrici nei luoghi con pericolo di esplosione (diversi dalle miniere)"

EN 60079-19 "Atmosfere esplosive. Parte 17: Riparazioni, revisione e ripristino delle apparecchiature."

ALLEGATO LI

SEGNALE DI AVVERTIMENTO ATMOSFERE ESPLOSIVE

Si specifica che sul segnale EX ci va la scritta : *"Al fine di facilitare la comprensione del segnale, al di sotto di esso devono essere riportate la seguenti indicazioni: **PERICOLO ESPLOSIONE e DANGER EXPLOSION.**"*

** Per praticità non sono state esaminate le correzioni e le modifiche al testo che non introducono o modificano significativamente la norma.*

Fonte: Puntosicuro, ottobre 2009

La valutazione dei rischi: le modifiche del correttivo

Le modifiche del D.Lgs. 106/2009, in relazione all'articolo 28 del Testo Unico e alla valutazione dei rischi, raccolte in un seminario tenuto dall'avvocato Rolando Dubini. Stress lavoro-correlato, criteri di valutazione e supporto informatico.

Per introdurre in generale la valutazione dei rischi, l'avvocato Dubini è partito dalla direttiva europea (89/391/CEE) del 12 giugno 1989, punto di partenza del decreto 626 prima e del decreto 81 poi. Direttiva che all'articolo 5 indica che il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro.

Dunque la valutazione "va fatta non solo del rischio lavorativo legato alla mansione, ma del rischio comunque collegato all'attività lavorativa".

Ad esempio c'è il rischio rapina nelle banche, il rischio violenza negli ospedali. "Allora l'azienda deve fare una valutazione anche di questi rischi. La valutazione del rischio rapina, ad esempio, è prevista dal contratto del settore bancario con anche delle modalità particolari che tengono conto degli indici di criminalità della provincia, della città dove c'è la filiale,... Nonostante nel Testo Unico non si parli del rischio rapina da nessuna parte. Però l'articolo 28 dice che tutti i rischi vanno valutati, nessuno escluso".

In fondo – continua – "l'essenza dell'articolo 28 è questa: la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori".

Ma veniamo all'articolo 28 secondo le modifiche apportate dal D.Lgs. 106/2009 (e indicate in grassetto):

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.

Riguardo ai rischi relativi allo stress Dubini sottolinea che "lo stress lavoro-correlato non è un rischio aggiunto", è un rischio "che c'è all'origine dal '94" e "già doveva essere valutato". "Tanto è vero che se andate a vedere la definizione di obblighi dei datori di lavoro verso i videoterminalisti, già nel 626 – l'articolo non è cambiato – bisogna valutare l'affaticamento mentale del videoterminalista. E cos'è l'affaticamento mentale del videoterminalista? È lo stress lavoro-correlato".

Ma cosa cambia con il decreto correttivo?

Il comma 1-bis fa riferimento all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater) dove si indica che la "Commissione consultiva permanente elaborerà una linea guida su come fare la valutazione dello stress lavoro correlato".

Dunque "l'obbligo della valutazione decorre da quando verranno elaborate queste linee guida e comunque entro il primo agosto 2010". Siamo perciò di fronte ad un rinvio ma "questo rinvio dello stress lavoro-correlato potrebbe creare dei problemi" perché se qualcuno facesse un ricorso alla commissione europea, la Corte di Giustizia potrebbe condannare l'Italia proprio per la violazione dell'articolo 5 della direttiva comunitaria 89/391/CEE.

“L’Italia può solo rinviare l’entrata in vigore di un metodo di misura, ma non prevedere che un rischio non venga valutato. Pensate l’importanza dello stress lavoro-correlato in certe attività: i controllori di volo, quelli che controllano il traffico ferroviario. Il rischio stress può incidere pesantemente, può togliere lucidità e attenzione e quindi influire sulla sicurezza non solo dei lavoratori ma anche per coloro che vengono coinvolti dalle azioni di chi è stressato nell’attività lavorativa”.

“Quello che consiglio alle aziende”, continua sempre Dubini, “è di adottare comunque dei regolamenti che prevengano lo stress, delle misure antistress, della formazione che spieghi ai dirigenti, ai preposti, ai lavoratori il modo corretto di interagire, di comunicare,... Quello che conta non è la valutazione, sono le misure. Tanti anni fa ho fatto a Torino un convegno con Guariniello e lui dichiarava che quello che gli interessava di più è che ci fossero le misure. Se poi la valutazione non è esatta dal punto di vista tecnico, ma l’azienda ha adottato ed è arrivata la misura – per caso, per fortuna, per eccesso di prudenza – va bene lo stesso”.

Una seconda novità del correttivo si trova nella specificazione, inserita direttamente nel comma 1, che bisogna valutare, dare evidenza *“ai rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso la quale viene svolta la prestazione lavorativa. Quindi il neo assunto, il lavoratore con contratto di somministrazione, il lavoratore a progetto. Sono poi i lavoratori più inesperti, quelli che cambiano continuamente aziende e che in termini di sicurezza imparano poco nelle aziende dove si recano”.*

Ma passiamo al comma 2 dell’articolo 28:

2. Il documento di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all’articolo 53, su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all’articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l’attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l’idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.

(...)

È dunque confermata la possibilità della “tenuta informatica” del documento che “tuttavia era già scritta nell’articolo 53”. “Però essendo scritta qui, ora si dà maggiore evidenza. E’ un incentivo alla tenuta informatica del documento”.

La “tenuta informatica” per la custodia del documento presso l’unità produttiva, “è auspicabile”. *“La ASL può contestarmi che magari non c’è il documento a disposizione presso una sede dell’azienda, ma se io ce l’ho sulla rete aziendale il documento è in tutte le sedi dell’azienda in qualunque momento. Quindi la tenuta informatica mi agevola da questo punto di vista”.*

Altra novità: in alternativa all’obbligo di apporre la data certa al documento di valutazione, possibilità che resta confermata, si affianca ora la possibilità di attestazione alternativa della data mediante la sottoscrizione del documento da parte del datore di lavoro, la sottoscrizione del RSPP, del RLS e, ove nominato, del medico competente.

Dubini ricorda che le firme *“sono solo ai fini della prova della data”* e che *“la sola firma del datore di lavoro non basta a provare la validità della data attribuita al documento”.*

E le sanzioni?

In alcuni casi sono state drasticamente ridimensionate.

Ad esempio riguardo alla omessa valutazione dei rischi prima *“c’era l’ammenda fino a 15.000 euro, adesso è fino a 2.000 euro”*.

Dal *“punto di vista dell’organo di vigilanza”* la valutazione sarà ugualmente contestata *“se la valutazione è carente o dal punto di vista dei criteri. Cambia la somma, che è molto più bassa”*.

Ricordiamo che la misura pecuniaria delle sanzioni è invece aumentata per quasi tutti gli obblighi di datori di lavoro e dirigenti indicati nell’articolo 18 del Testo Unico.

Una ulteriore novità è *“che la scelta dei criteri per redigere questo documento è rimessa al datore di lavoro”*.

Però anche questa è *“un’affermazione di principio. Non è vero che è rimessa al datore di lavoro: se devo valutare il rischio da rumore, i criteri me li fornisce la parte del Testo Unico che mi indica come si fa la valutazione del rischio da rumore, se devo valutare il rischio incendio c’è il decreto 10 marzo 1998. Il datore di lavoro non può fare quello che vuole”*.

Ricordiamo che i criteri sono la semplicità, la brevità e la comprensibilità: *“comunque il documento deve essere completo e idoneo quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione”*.

Dunque il documento di valutazione dei rischi deve essere considerato uno strumento operativo.

Ultima novità riguardo l’articolo 28 e un comma aggiunto, il 3bis:

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività

In realtà anche in questo caso “è una novità apparente” e vale solo in caso di costituzione di nuova impresa, “non se installo un nuovo capannone o un nuovo reparto”...

Con il decreto 626 *“c’erano novanta giorni di tempo, con il decreto 81 hanno eliminato i novanta giorni: quindi, quando inizia l’attività deve esserci già il documento scritto di valutazione dei rischi. Con il decreto 106 hanno voluto fare una agevolazione, che però è solo apparente: infatti, quando l’attività ha inizio la valutazione dei rischi deve essere già stata effettuata, ma posso redigere il documento di valutazione dei rischi dopo 90 giorni. L’Asl mi dice: “bravissimo, hai fatto la valutazione. Fammi allora l’elenco dei rischi che hai valutato su questa attrezzatura ... Spiegami come è l’impianto elettrico... Dimmi qual è la sicurezza nella tua azienda...”. Se un datore di lavoro non ha della documentazione scritta come fa a dimostrarlo all’Asl?”*

Senza una prova l’Asl sanziona quindi l’assenza di valutazione.

Dunque *“il problema per qualunque consulente serio è di fare subito un primo documento ricognitivo dei rischi, con rischi standard, quelli che si riesce ad individuare, e poi eventualmente entro i novanta giorni aggiornare questo documento scritto.”* Quindi non si può partire senza una valutazione scritta.

Perciò, in molte novità del correttivo, come anche in relazione all’articolo 28, Dubini ricorda che *“alla fine c’è sempre la contromisura. Si è lanciato il sasso, e poi la mano è come se fosse stata ritirata”*.

Tiziano Menduto – Fonte: Puntosicuro, settembre 2009

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena
Nota prot. 12785 del 7/8/2009 - Direttore dott. Eufrazio MASSI

D. L.vo n. 106/2009: sospensione delle attività

La comunicazione si focalizza, anche per i riflessi sulla attività di vigilanza ordinaria, sulle modifiche introdotte dall'art. 14 del decreto correttivo che riguardano i provvedimenti di sospensione delle attività di impresa, con particolare riferimento:

- alle condizioni per l'applicazione del provvedimento di sospensione;
- alla decorrenza del provvedimento medesimo;
- alla "documentazione obbligatoria" alla quale nel testo normativo viene fatto riferimento al fine di accertare la posizione regolare dei lavoratori;
- al concetto di reiterazione delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- alla comunicazione del provvedimento di sospensione alla Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ed al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ai fini della emanazione di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con la Pubblica Amministrazione, e quindi al potere di sospensione riconosciuto al personale ispettivo delle Direzioni del Lavoro ed agli organi di vigilanza delle ASL e, limitatamente alla prevenzione incendi, ai Comandi Provinciali dei Vigili del Fuoco;
- alle condizioni per la revoca dei provvedimenti di sospensione;
- alle procedure per i ricorsi avverso gli stessi ed alle sanzioni in caso di inottemperanza degli adempimenti da parte dei datori di lavoro.

(...)

Il nuovo testo presuppone una profonda riflessione: nella prima metà di settembre il Ministero del Lavoro ha previsto incontri di approfondimento con i Dirigenti ed i responsabili dell'Area Tecnica. Successivamente ad essi, pertanto, sarà mia cura fare con tutti voi una serie di chiarimenti operativi.

Ciò che mi preme sottolineare, da subito, anche per i riflessi sulla nostra attività di vigilanza ordinaria sono le modifiche introdotte all'art. 14 del testo originario e che riguardano la sospensione dell'attività d'impresa.

Cerco di ricapitolare i punti essenziali:

a) la sospensione dell'attività imprenditoriale avviene allorché si riscontra l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul posto di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro. In attesa del decreto Ministeriale che le individua, il quale giungerà al termine di un "iter procedimentale" che vede coinvolti, a vario titolo, il Ministero dell'Interno e la Conferenza Stato - Regioni, le violazioni da prendere in considerazione sono quelle individuate nell'Allegato I. Riprendendo un concetto già presente nella Direttiva del Ministro del 18 settembre 2008 e nella circolare n. 30/2008, il Legislatore (comma 11 -bis) afferma che nell'ipotesi di lavoro irregolare il provvedimento non si applica se il lavoratore "in nero" è l'unico occupato presente nell'impresa. Ciò significa che, in ogni caso (si parla, infatti, di occupato, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dalla modalità della prestazione) nel computo vanno compresi, ad esempio, anche lavoratori occupati con prestazioni contrattate di collaborazione a progetto, o i collaboratori familiari, con la conseguenza che se risultano lavoranti presso un'impresa due collaboratori familiari ed un dipendente irregolare, si adotta il provvedimento di sospensione in quanto la percentuale complessiva è superiore al 20%. La mancata sospensione è soltanto correlata alla sicurezza:

il provvedimento, invece, si adotta nel caso in cui ci si trovi di fronte a gravi e reiterate violazioni in materia di lavoro;

b) decorrenza del provvedimento di sospensione: il Legislatore (comma 11 -bis), riprendendo un concetto già espresso in precedenti orientamenti amministrativi, e per la sola ipotesi di lavoro irregolare, afferma che gli effetti del provvedimento possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo o, in alternativa, dalla cessazione dell'attività lavorativa (si pensi alle "colate di cemento" in edilizia), salvo che non vi siano pericoli o gravi rischi per la sicurezza. Il riferimento al giorno lavorativo successivo, conferma l'impostazione già fornita in via amministrativa dal Ministero del Lavoro,

secondo il quale occorre riferirsi al calendario, con la conseguenza che un provvedimento adottato nella giornata di sabato produce i propri effetti (salvo regolarizzazione) a partire dalle ore 12 del lunedì;

c) documentazione obbligatoria: la fine del libro paga e matricola e la constatazione che il libro unico del lavoro può essere aggiornato, con tutte le scritturazioni, entro il 16 del mese successivo, fanno sì che come “documentazione obbligatoria”, finalizzata alla regolare costituzione dei rapporti, non si possa che far riferimento alle comunicazioni anticipate on-line al centro per l’impiego per tutte le tipologie contrattuali, riportate dall’art. 1,

comma 1180, della legge n. 296/2006. Ovviamente, in caso di lavoro accessorio ed occasionale, previsto dall’art. 70 del D.L.vo n. 276/2003, si potrà parlare di “prestazione regolare”, soltanto se, in via anticipata, è stata effettuata la comunicazione al centro di contatto INPS –INAIL (numero gratuito 803164) dei dati identificativi del datore di lavoro, di quelli del lavoratore (compreso il codice fiscale), del luogo della prestazione e delle giornate presunte, come ben indicato nella circolare INPS n. 104/2008. Per completezza di informazione ricordo, inoltre, che in caso di collaborazione familiare va effettuata la comunicazione anticipata all’INAIL;

d) concetto di reiterazione: esso entra “in ballo” per la sospensione in presenza di gravi violazioni in materia di sicurezza, previste, in via provvisoria, nell’allegato I. Si è in presenza di reiterazione allorquando nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione, ottemperata dal contravventore o accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni (quindi, ce ne serve più di una) della stessa indole;

e) concetto di stessa indole: sono le violazioni della medesima disposizione o di disposizioni diverse comunque comprese, in via provvisoria, in attesa del decreto ministeriale, nell’Allegato I;

f) comunicazione del provvedimento di sospensione: va effettuata all’Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ai fini dell’emanazione di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le Pubbliche Amministrazioni. La durata del provvedimento è strettamente connessa sia alla percentuale dei lavoratori irregolari che alle gravi e reiterate violazioni sulla sicurezza. La disposizione (comma 1) tratta minuziosamente l’argomento, facendo casistiche particolari;

g) legge n. 241/1990: alla materia trattata dall’art. 14 (compresa, ovviamente, la sospensione) non trova applicazione, ai fini della tutela amministrativa nel procedimento, la disposizione appena citata. La norma era già contenuta nel D.L.vo n. 81/2008 e trova la propria ragione d’essere nella specificità e nella particolarità del provvedimento di sospensione; h) prevenzione incendi: limitatamente a tale materia, il comando provinciale dei vigili del fuoco è competente per il provvedimento di sospensione, nel rispetto dell’ambito territoriale;

i) organi di vigilanza delle ASL: gli stessi poteri ed obblighi riconosciuti al personale ispettivo delle Direzioni del Lavoro spettano con riferimento all’accertamento della reiterazione delle violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

j) il provvedimento di sospensione può essere revocato soltanto dall’organo di vigilanza che lo ha adottato. Le condizioni sono: la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalla scritte o da altra documentazione obbligatoria, l’accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il pagamento di una somma aggiuntiva, rispetto alle sanzioni, penali, civili ed amministrative (es. maxisanzione, comunicazione al centro per l’impiego, busta paga, ecc.), pari a 1.500 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e 2.500 euro in caso di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza. Ciò comporta la necessità del sollecito adeguamento del “tariffario sanzionatorio” dell’importo ridotto a 1.500 euro (stesso codice tributo 698T), a partire dal prossimo 20 agosto per le sole sospensioni correlate al lavoro irregolare. Ovviamente, per il principio del “tempus regit actum”, il vecchio importo rimane per tutte le sospensioni irrogate fino al 19 agosto 2009;

k) ricorso avverso il provvedimento di sospensione: ciò è possibile entro 30 giorni, rispettivamente, alla Direzione Regionale del Lavoro (sospensione adottata dalla DPL) o, entro 15 giorni, al Presidente della Giunta Regionale (sospensione adottata dall’ASL). La decisione avviene entro 15 giorni dalla notifica del ricorso e la decorrenza del termine fa sì che il provvedimento perda efficacia. Dal testo normativo, al momento, rimane fuori l’eventuale gravame avverso il provvedimento di sospensione adottato per la prevenzione incendi dal Corpo dei Vigili del Fuoco;

l) non ottemperanza la provvedimento di sospensione: anche qui la norma è profondamente cambiata nel senso che è previsto l’arresto fino a sei mesi nel caso in cui lo stesso si riferisca alle gravi e reiterate



violazioni in materia di sicurezza e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 euro a 6.400 euro nell'ipotesi di lavoro irregolare.

Nel dichiararmi a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario, vi comunico che sarà mia cura farvi sollecitamente pervenire le delucidazioni che perverranno dalla nostra Amministrazione.

IL DIRETTORE
(DR.EUFRANIO MASSI)

Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata

Comunicazione di Servizio n. 22 del 7/8/2009 - Direttore dott. Pierluigi RAUSEI

Modifiche al D. Lgs. n. 81/2008 apportate dal D. Lgs 3 agosto 2009, n. 106 in vigore dal 20 agosto 2009.

Prime osservazioni sulle norme in materia di ispezione e sanzioni

In attesa dei chiarimenti che dovrebbero pervenire da parte della Direzione generale per l'attività ispettiva, la Comunicazione di Servizio della Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata fornisce alcune osservazioni in particolare riguardo:

- la programmazione della vigilanza tecnica
- la prescrizione obbligatoria ex D. Lgs. n. 758/1994
- la nuova ipotesi di estinzione agevolata per gli illeciti amministrativi in materia di sicurezza sul lavoro assimilabile alla diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004
- il provvedimento della disposizione che è stata disciplinata ex novo
- le novità introdotte in merito all'adozione del provvedimento di sospensione delle attività lavorative
- il nuovo sistema sanzionatorio il quale ha rivisitato completamente l'originario apparato sanzionatorio penale ed amministrativo.

1. Programmazione della vigilanza tecnica – Con le modifiche apportate all'art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, dall'art. 10 del D.Lgs. n. 106/2009, il legislatore correttivo, pur nei limiti dettati dalla legge delega, n. 123/2007, giunge a dare piena effettività al sistema delle tutele in materia di sicurezza sotto il profilo delle competenze ispettive e dei singoli organismi di vigilanza, svincolandoli da qualsiasi nesso di interdipendenza e, quindi, eliminando l'obbligo di preventiva informazione alle strutture territoriali delle aziende sanitarie locali che incombeva sulla vigilanza delle Direzioni provinciali del lavoro. In secondo luogo la norma consente il pieno esercizio della vigilanza in materia da parte degli ispettori del lavoro sostituendo il verbo "esercita" alla precedente locuzione "può esercitare". Da ultimo viene concretamente valorizzato il ruolo del coordinamento che compete ai Comitati regionali di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2008, anche attraverso le loro articolazioni territoriali e l'ufficio operativo.

2. Prescrizione obbligatoria – Il D.Lgs. n. 106/2009 estende la modalità di estinzione agevolata mediante la prescrizione obbligatoria di cui agli artt. 20 e segg. del D.Lgs. n. 758/1994 anche alle contravvenzioni punite con la sola ammenda, con ciò risolvendo l'effetto paradossale di una maggior pena concretamente applicabile nella vigenza del testo precedente proprio ai contravventori puniti con la sola ammenda in virtù della applicazione dell'art. 162-bis c.p. Si raccomanda pertanto al personale di questa Direzione la massima attenzione per l'applicazione di questo istituto alle ipotesi di reato in corso di accertamento, in considerazione di quanto previsto dall'art 2 cod. pen. con riferimento alla successione di leggi penali nel tempo (applicazione della disposizione più favorevole al reo).

3. Regolarizzazione amministrativa – Il decreto correttivo introduce "ex novo" nel corpo del D.Lgs. n. 81/2008 (art. 301-bis, introdotto dall'art. 143 del D.Lgs. n. 106/2009) una ipotesi di estinzione agevolata per gli illeciti amministrativi in materia di sicurezza sul lavoro, assimilabile alla diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004. A seguito di verbale di primo accesso degli ispettori del lavoro il trasgressore potrà essere ammesso a pagare il minimo edittale previsto per l'illecito commesso qualora provveda a regolarizzare tempestivamente la propria posizione antidoverosa così come accertata. Si confida nella puntuale applicazione di detta disposizione da parte del personale ispettivo di questa Direzione, con particolare riferimento alla adozione del verbale di primo accesso ispettivo utilizzando, mutatis mutandis, il modello già in uso per la vigilanza ordinaria (nota Min. Lav. n. 6056 del 27 aprile 2009). Qualora l'illecito venga accertato successivamente dovrà farsi ricorso alla medesima procedura utilizzando il modello di verbale interlocutorio già in uso nella vigilanza ordinaria (nota Min. Lav. n. 159 del 9 gennaio 2009).

4. Disposizione – L'intervento correttivo disciplina "ex novo" direttamente all'interno del D.Lgs. n. 81/2008 (art. 302-bis, introdotto dall'art. 144 del D.Lgs. n. 106/2009) il potere di disposizione riconosciuto agli ispettori del lavoro, prevedendo anche un meccanismo semplificato di ricorso amministrativo.

Il personale ispettivo di questa Direzione, pertanto, potrà impartire disposizioni immediatamente esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche ed anche delle buone prassi, laddove adottate volontariamente dal datore di lavoro ispezionato e da questi esplicitamente richiamate in sede ispettiva,

se ne riscontrano la non corretta adozione, e sempreché il fatto accertato non costituisca autonoma fattispecie di reato.

Come si accennava, inoltre, contro la disposizione così adottata è ammesso ricorso, entro 30 giorni, anche con richiesta di sospensione dell'esecutività della stessa, al Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro che deve deciderlo entro 15 giorni (decorso inutilmente il termine per la decisione il ricorso s'intende respinto). Per quanto attiene l'organizzazione di questa Direzione l'istruttoria del ricorso sarà a cura dell'Ufficio Affari Legali e Contenzioso, il quale, sentito il responsabile del Servizio Ispezione Lavoro, avvanzerà al Direttore specifica proposta di decisione sul ricorso presentato entro 10 giorni dal ricevimento dello stesso.

Resta fuori una specifica previsione sanzionatoria per la mancata ottemperanza alla disposizione che, in quanto non espressamente abrogata e non incompatibile, salvo contrario avviso manifestato dal superiore Ministero, può rinvenirsi nell'art. 11, comma 2 del DPR n. 520/1955 (in analogia a quanto già avvenuto per l'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004).

5. Sospensione dell'attività d'impresa – Il decreto correttivo interviene nella ridefinizione del potere di sospensione dell'attività imprenditoriale da parte del personale ispettivo ministeriale (art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008, come novellato dall'art. 11 del D.Lgs. n. 106/2009).

Anzitutto va rilevato il riferimento agli organi di vigilanza del Ministero e non più al personale ispettivo: con ciò il legislatore libera gli ispettori da qualsivoglia personale coinvolgimento nell'esercizio del potere di sospensione, attribuendolo direttamente all'organo (Direzione provinciale del lavoro) al quale appartengono e non ad essi personalmente, come era nel testo precedente.

Permane il "possono adottare", ma la discrezionalità deve intendersi qui in senso assolutamente tecnico, secondo quanto già in precedenza chiarito dal Ministero del Lavoro.

Pertanto, dovranno essere prese in considerazione quelle "circostanze particolari", relative alla natura del rischio dell'attività svolta nell'azienda o nel cantiere oggetto di ispezione, già rilevate dalla Circolare n. 29/2006, che saranno attentamente valutate dal personale ispettivo "sotto il profilo dell'opportunità", al fine di discernere i casi nei quali si può non procedere all'adozione del provvedimento di sospensione, pur dopo aver verificato la sussistenza dei parametri legali. Il provvedimento di sospensione dell'impresa, quindi, può non essere adottato quando: a) il rischio per la sicurezza dei lavoratori è da ritenersi "di lieve entità" in virtù dell'attività svolta; b) l'improvvisa sospensione e interruzione dell'attività in capo all'impresa determina una imminente situazione di pericolo per l'incolumità dei lavoratori delle altre imprese o di terzi oppure un rischio di irrimediabile degrado per impianti e attrezzature aziendali. La Circolare n. 24/2007, peraltro, sollecita il personale ispettivo a svolgere, caso per caso, "ulteriori considerazioni" anche con riguardo alle ragioni di un eventuale differimento dell'adozione del provvedimento interdittivo.

Mentre secondo la Lettera Circolare del 22 agosto 2007 chiarisce che la sospensione va di norma adottata "ogniqualevolta si riscontri la sussistenza dei presupposti di legge", salva l'obiettivo e attenta valutazione delle richiamate circostanze particolari che suggeriscono, sotto un profilo di opportunità, di non adottare il provvedimento.

Si precisa poi che la sospensione riguarda ora soltanto la parte dell'attività interessata dalle violazioni (lavoro "nero" e gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza). Ciò non significa, tuttavia, che si possa sospendere un singolo "reparto" o "linea produttiva" dell'unità produttiva ispezionata, ma che si debba adottare la sospensione per il singolo cantiere, la singola unità produttiva oggetto di ispezione, senza sospendere, ovviamente, l'intera impresa nel suo complesso.

La norma chiarisce inoltre che la sospensione opera quando si riscontra l'impiego di personale non risultante "dalla documentazione obbligatoria" (in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro). La locuzione utilizzata ricomprende qualsiasi documento o comunicazione che attesti ad una pubblica amministrazione l'occupazione del lavoratore presso l'ispezionato.

Viene poi definito il concetto di "reiterazione" rendendo possibile l'adozione della sospensione per ragioni di sicurezza: "si ha reiterazione 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"; vengono considerate della stessa indole le violazioni riportate nel nuovo Allegato I. Si raccomanda pertanto al personale ispettivo di valutare opportunamente le risultanze del sistema ISCANED ai fini della individuazione delle violazioni già accertate a carico dell'azienda ispezionata.

Importante è poi la modifica apportata alla reazione punitiva in ragione della gravità dell'illecito: 6 mesi di arresto per l'inottemperanza alla sospensione per motivi di sicurezza, arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2500 a 6400 euro per l'inottemperanza a quella per lavoro irregolare.

Pertanto a seguito di sospensione per lavoro irregolare, ove il datore di lavoro sospeso non ottemperi all'ordine di sospendere l'attività e non ottenga la revoca del provvedimento, il personale ispettivo dovrà procedere ad adottare la prescrizione obbligatoria di cui all'art. 301 del D.Lgs. n. 81/2008.

Muta anche l'importo della somma aggiuntiva da versare per ottenere la revoca della sospensione, ovviamente dal 20 agosto 2009: 1.500 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e 2.500 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza.

Infine, si introducono nel testo normativo le innovazioni già anticipate dalla Direttiva sui servizi ispettivi del 18 settembre 2008 e fatte proprie dalla Circolare n. 30/2008, con qualche importante aggiustamento: nessuna sospensione può adottarsi per la microimpresa con l'unico dipendente irregolare e opera il differimento degli effetti sospensivi al primo giorno feriale successivo all'adozione del provvedimento di sospensione per lavoro irregolare ovvero al momento della cessazione dell'attività lavorativa in corso che non possa essere utilmente interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi.

Sul punto si precisa, in primo luogo, che riferendosi la norma all'unico occupato dall'impresa, ciò significa che se dalla documentazione obbligatoria risulta altro personale "occupato" a qualsiasi titolo (associato in partecipazione, collaboratore a progetto, collaboratore o coadiuvante familiare, tirocinante), ancorché non presente al momento dell'accesso ispettivo, la sospensione dell'attività può essere adottata.

Quanto poi al differimento degli effetti sospensivi si raccomanda al personale ispettivo di questa Direzione di interpretare la norma nel senso di offrire all'ispezzionato sospeso la concreta possibilità di chiedere e ottenere la revoca del provvedimento, pertanto ove lo stesso venga adottato in giornata di venerdì, salvo contrario successivo avviso del superiore Ministero, il differimento dovrà essere comunque operato al lunedì successivo.

6. Sistema sanzionatorio – Il D.Lgs. n. 106/2009 rivisita completamente l'originario apparato sanzionatorio penale e amministrativo, pur sempre secondo i criteri di delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 123/2007, garantendo una effettiva rimodulazione degli obblighi dei singoli attori del sistema di prevenzione aziendale, sulla base dei compiti svolti.

Viene mantenuto il solo arresto per il mancato rispetto del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale nonché per l'omessa valutazione del rischio nelle aziende a rischio incidente rilevante e nei cantieri temporanei e mobili.

La pena dell'arresto è mantenuta ai medesimi livelli del testo originario, mentre l'ammenda è stata ricalcolata in ragione dell'incremento dei prezzi al consumo per impiegati ed operai, verificato su base ISTAT, relativo al periodo tra gennaio 1995 (entrata in vigore del D.Lgs. n. 626/1994) e gennaio 2008 (pari al 36,3%). Peraltro l'aumento della pena pecuniaria sulla scorta di detta indicizzazione statistica è stato più prossimo al 50% che al 36% per ragioni di "congruità" palesate anche nella Relazione di accompagnamento allo schema di decreto.

L'ammontare del massimo dell'ammenda, in particolare, è stato generalmente aumentato ai fini di una corretta applicazione del meccanismo della prescrizione obbligatoria estesa, come detto, anche ai reati puniti con la sola pena dell'ammenda. A tal proposito si raccomanda al personale ispettivo di questa Direzione la massima attenzione per l'applicazione dell'istituto alle ipotesi di reato in corso di accertamento o già accertate e oggetto di prescrizione obbligatoria, qualora il contravventore non abbia provveduto al pagamento in via amministrativa di quanto dovuto e richieda l'applicazione del più favorevole regime sanzionatorio in vigore dal prossimo 20 agosto (in considerazione di quanto previsto dall'art 2 cod. pen. già citato).

Il decreto correttivo (art. 306, comma 4-bis, D.Lgs. n. 81/2008, introdotto dall'art. 147 del D.Lgs. n. 106/2009), inoltre, introduce un sistema di rimodulazione delle sanzioni e pene pecuniarie per effetto del quale l'ammontare delle ammende e delle sanzioni amministrative, a garanzia della loro concreta afflittività, viene incrementato, in via automatica e senza necessità della adozione di un atto avente forza di legge, tenendo conto dell'aumento degli indici ISTAT, ogni quinquennio.

Il quadro sanzionatorio che deriva dall'intervento correttivo appare senza dubbio coerente col sistema normativo comunitario e, pur dentro i ristretti limiti di una legge delega, va apprezzata la risistemazione di una proporzionalità della pena e della reazione punitiva nel suo complesso, in ragione di una propensione



legislativa verso il pieno e tempestivo ripristino della legalità, piuttosto che per un mero atteggiamento repressivo.

L'innescò di una modulazione delle tipologie di illecito, penale e amministrativo, su un riordinato apparato normativo, peraltro, appare idoneo a fornire le risposte mancate nel primo anno di attuazione del D.Lgs. n. 81/2008.

In questo senso sembrano avere particolare pregio, ad esempio, le norme che introducono una interpretazione delle pene per la violazione degli allegati secondo criteri di omogeneità (negli artt. 68, 87, 159, 165, 178), ma anche quelle che estendono la reazione punitiva ai dirigenti per gli obblighi agli stessi delegabili (negli artt. 68 e 87), o ancora quelle che si volgono a punire il solo datore di lavoro per la violazione degli obblighi suoi propri (nei titoli IX, X e XI).

Analogamente va apprezzata la previsione di una unica previsione sanzionatoria (quella del Titolo I) per i lavoratori per tutte violazioni (anche dei titoli tecnici) correlate alla inosservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 20, oltre alla ipotesi specifica del rifiuto ingiustificato alla designazione per la gestione delle emergenze (fa eccezione il solo Titolo X, relativo alla esposizione agli agenti biologici, connotato da pericoli più elevati, per effetto dei quali le omissioni ai predetti obblighi generali si evidenziano come più gravi e, come tali, sono punite con sanzioni più elevate rispetto a quelle "generali"). Allo stesso modo accade per i preposti sui quali incombe una unica previsione sanzionatoria (quella del Titolo I) per tutte le disposizioni del "testo unico", ad eccezione di alcuni Titoli "speciali" (il IX e il X), con la previsione di pene più elevate rispetto a quelle "generali".

Macerata, 7 agosto 2009

IL DIRETTORE
Dott. Pierluigi RAUSEI

Le novità del correttivo del testo unico

Un'analisi delle modifiche 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, in vigore dal 20 agosto 2009. A cura di R. Dubini, avvocato.

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 dall'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 espresso 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 svolgono 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. l 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 la 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 aggravii 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 T.U. 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 allo specifico 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) nel 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 quella 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. **(!!!)**

MODALITA' 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 può esprimersi con una comunicazione all’organismo paritetico competente del luogo, ora, docente e programma della formazione per ris 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**, né 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 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 INIDONEITA' 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'articolato 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. E' 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 Rspg e [medico competente](#) nella valutazione dei rischi o mancata nomina dell'Rspg o datore di lavoro che svolge le funzioni di Rspg 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 la 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 sin qui addotte e sanzionando solo in via amministrativa le violazioni di natura formale (cioè 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.

E' 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 abbia la disponibilità giuridica".

E' 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 di 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 predisponde 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).

E' 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 perchè 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 anche 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 dirette 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.

DDL E CORSI ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO

Chiarimenti circa la formazione antincendio e primo soccorso del datore di lavoro che svolge compiti di RSPP quale novità ha introdotto il D. Lgs. n. 106/2009? a cura di G. Porreca.

Quesito

Quale novità ha introdotto il D. Lgs. n. 106/2009 in merito alla formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione? Deve svolgere la formazione in materia di primo soccorso ed antincendio o tale obbligo si deve ritenere ancora adempiuto con la frequenza del corso delle 16 ore di cui al D. M. 16/1/1997?

Risposta

Il decreto correttivo ed integrativo del D. Lgs. n. 81/2008, contenuto nel D. Lgs. n. 106/2009 ed entrato in vigore il 20/8/2009, ha fornito sull'argomento dei chiarimenti. Infatti il decreto correttivo del D. Lgs. n. 81/2008 ha introdotto nell'art. 34 sullo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi un comma 1-bis che così recita: *“Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6 (istituzione obbligatoria del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda), nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori 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 responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni così come previsto all'articolo 31, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui al comma 2-bis”*.

Con il comma 2-bis introdotto dallo stesso decreto correttivo, inoltre, è stato precisato che *“Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di cui al comma 1-bis (di primo soccorso nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione) deve frequentare gli specifici corsi di formazione previsti agli articoli 45 (sul primo soccorso) e 46 (sulla prevenzione incendi)”*.

Fonte: Codice Ambiente e Sicurezza – Il Sole 24 Ore

GLI OBBLIGHI DI FORMAZIONE DELLE FIGURE DELLA SICUREZZA

Il punto sull'obbligo informativo/formativo di datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori. Di Rolando Dubini, avvocato in Milano.

1. Il Datore di lavoro

Una importante novità introdotta dal [D.Lgs. n. 106/2009](#) di modifica del D.Lgs. n. 81/2008 è il nuovo obbligo di formazione in materia di sicurezza e salute dei lavoratori per quel che riguarda i datori di lavoro delle imprese affidatarie che operano nei cantieri mobili e temporanei: art. 97 comma 3-ter) *"Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo, il datore di lavoro dell'[impresa affidataria](#), i dirigenti e i preposti devono essere in possesso di adeguata formazione."*

La violazione di detto obbligo è punito con la pena a carico del datore di lavoro dell'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000 euro.

L'omissione di questa formazione costituisce elemento rilevante di attestazione della inidoneità (come esimente della responsabilità amministrativa dell'ente, o azienda) e inefficacia dell'eventuale modello organizzativo aziendale implementato ai sensi dell'art. 30 comma 1 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e [D.Lgs. n. 231/2001](#).

2. Il dirigente

L'articolo 15 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante "Misure generali di tutela" prevede, tra l'altro, che *"le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: [...] o) informazione e formazione adeguate per [dirigenti e i preposti](#)"*.

L'articolo 37 ai commi 7 e 7 bis prevede le modalità di tale formazione specifica per dirigenti, e preposti. In particolare l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che: *"**I dirigenti e i preposti**" ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:*

- a) *principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
- b) *definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
- c) *valutazione dei rischi;*
- d) *individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione."*

L'omessa formazione del dirigente è sanzionata penalmente ai sensi del combinato disposto dell'art. 18 comma 1 lett. l) e 55: la punizione prevista consiste nelle sanzioni penali dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro. A carico del datore di lavoro e/o del dirigente incaricato/delegato in materia di formazione.

La formazione, l'informazione e l'addestramento sono, ai sensi dell'articolo 18 comma 1 lettera l) del D.Lgs. 9 aprile 2009, compiti del datore di lavoro e/o del dirigente, che, nell'ambito delle sue attribuzioni e competenze, può e deve programmarla.

Il dirigente, nell'ambito dei suoi compiti organizzativi, ha il dovere predisporre l'attività formativa, definendo modi e tempi della stessa, e dando operatività alle proposte in tal senso elaborate dal servizio aziendale di prevenzione e protezione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 35 D.Lgs. n. 81/2008 (riunione periodica) comma 2 *"nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti: [...] d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute."*

La violazione di questa disposizione è punita dall'articolo 55 con una sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro a carico del datore di lavoro e/o del dirigente incaricato/delegato in materia di formazione.

L'articolo 97 recante "*Obblighi del datore di lavoro dell'impresa affidataria*" al comma 3-ter prevede che per lo svolgimento delle attività di impresa affidataria nei [cantieri mobili e temporanei](#) di cui al titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008, i dirigenti e i preposti dell'impresa affidataria "*devono essere in possesso di adeguata formazione*".

L'omissione di questa formazione è punita con l'arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro a carico del datore di lavoro e/o del dirigente incaricato/delegato in materia. Anche in questo caso, l'omissione costituisce elemento rilevante di attestazione della inidoneità (come esimente della responsabilità amministrativa dell'ente, azienda) e inefficacia dell'eventuale [modello organizzativo](#) aziendale implementato ai sensi dell'art. 30 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008 e D.Lgs. n. 231/2001.

3. Il preposto

In materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, il preposto condivide con il datore di lavoro, ma con sfumature diverse secondo le sue reali mansioni, oneri e responsabilità connessi soltanto agli obblighi di sorveglianza, per cui egli "*non è tenuto a predisporre i mezzi antinfortunistici, essendo questo un obbligo esclusivo del datore di lavoro, ma deve invece vigilare affinché gli ordini vengano regolarmente eseguiti. L'omissione di tale vigilanza costituisce colpa se sia derivato un sinistro dal mancato uso di tali cautele*".

Tra l'altro, secondo la Suprema Corte [Cass. Sez. III Pen., sentenza del 27 gennaio 1999 n. 1142, P.M. in c. Celino.] "*il preposto, privo del potere o dovere di predisporre mezzi e strutture, svolge compiti di controllo e sorveglianza, con corrispettivi poteri organizzativi e disciplinari*":

- "*è responsabile, tra l'altro, dell'attuazione delle misure di sicurezza decise dal datore di lavoro ed organizzate dai dirigenti per il concreto svolgimento dell'attività*" lavorativa;
- "*rende edotti i lavoratori dei rischi cui sono soggetti*";
- "*vigila sull'uso dei dispositivi di sicurezza individuali*";
- "*verifica se, nelle fasi di produzione, si presentino rischi imprevisti e prende le opportune cautele*";
- "*deve attuare il piano di [manutenzione delle macchine](#) e predisporre verifiche e controlli sulle stesse per garantirne la perfetta efficienza*".

D'altro canto il [preposto](#) è obbligato a frequentare specifici corsi di formazione di cui al D.Lgs. 81/2008: Articolo 19 - Obblighi del preposto - 1. "*In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:[...] frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37*", così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 106/2009. Il preposto che non partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'azienda è punito con la sanzione penale dell'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro.

Tali corsi hanno un contenuto ben definito: "*Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti...*

1. *Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:*

7. *I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:*

- a) *principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
- b) *definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
- c) *valutazione dei rischi;*



d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione”.

L'omessa formazione del dirigente è sanzionata penalmente ai sensi del combinato disposto dell'art. 18 comma 1 lett. l) e 55: la punizione prevista consiste nelle sanzioni penali dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro a carico del datore di lavoro e/o del dirigente incaricato/delegato in materia di formazione.

Anche l'omissione di questa formazione costituisce elemento rilevante di attestazione della inidoneità (come [esimente](#) della responsabilità amministrativa dell'ente, azienda) e inefficacia dell'eventuale modello organizzativo aziendale implementato ai sensi dell'art. 30 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008 e D.Lgs. n. 231/2001.

4. Il lavoratore

Ai sensi dell'articolo 20 comma 2 lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008 il lavoratore, incluso il rappresentante di lavoratori per la sicurezza e l'addetto all'antincendio e al primo soccorso per quanto riguarda i corsi specialistici previsti dalla legge per le loro figure, è obbligato a *“partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro”*, ed è punito con l'arresto o l'ammenda da 300 a 600 euro se viola questo obbligo, che è anche obbligo contrattuale.

LA FORMAZIONE CON GLI ORGANISMI PARITETICI

La formazione di lavoratori e RLS fatta senza la collaborazione con gli organismi paritetici, può essere considerata dagli ispettori dell'organo di vigilanza come una mancata formazione? Cosa si intende con "collaborazione"? A cura di G. Porreca.

L'obbligo di effettuare la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in collaborazione con gli organismi paritetici è riportato nell'art. 37 comma 12 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il quale ha in pratica riscritto, modificandolo in parte, il corrispondente art. 22 del D. Lgs. 19/9/1994 n. 626 sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro che, come è noto, è stato abrogato dal citato decreto legislativo.

L'art. 22 comma 6 del D. Lgs. n. 626/1994, infatti disponeva che:

"La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori".

Con l'art. 37 comma 12 del D. Lgs. n. 81/2008 l'art. 22 comma 6 del D. Lgs. n. 626/1994 è stato così riscritto:

*"La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 **ove presenti**, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori".*

e quindi successivamente lo stesso è stato modificato con il decreto correttivo di cui al D. Lgs. n. 106/2009 così come di seguito indicato:

*"La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, **ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro**, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori".*

A chiara indicazione che il legislatore, da un lato ha dovuto prendere in considerazione che in Italia gli organismi paritetici sono presenti in realtà solo in alcune zone ed anche nell'ambito di alcuni settori delle attività lavorativa e dall'altro ha voluto ridimensionare e limitare l'adempimento sia territorialmente che settorialmente. Dall'esame delle disposizioni penali riportate nei tre decreti legislativi citati che si sono succeduti, inoltre, è facile osservare che nessuno di essi ha provveduto a corredare tale "dovere di collaborazione" di una relativa sanzione per gli inadempienti né penale né amministrativa.

Su quello che è da intendere per collaborazione con gli organismi paritetici si è tanto scritto e discusso e nel tempo si è pervenuti alla conclusione, sentito anche il parere di giuristi e di autorevoli esperti in materia, che **l'obbligo della collaborazione si deve ritenere assolto portando gli organismi paritetici, competenti per settore e per territorio, semplicemente a conoscenza del percorso formativo che si intende avviare per i lavoratori e per i rappresentanti dei lavoratori e fornendo agli stessi alcune informazioni che riguardano le modalità di svolgimento della formazione stessa (programma, durata, contenuti, sede, numero di lavoratori da formare, nome e qualificazione dei docenti, ecc.).**

D'altro canto gli organismi paritetici, che ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera ee) del D. Lgs. n. 81/2008 sono definiti quali:

"organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;..."



e che, oltre a poter svolgere direttamente o promuovere l'attività di formazione, secondo quanto indicato nell'art. 51 comma 3 bis del D. Lgs. n. 81/2008, così come integrato dal D. Lgs. n. 106/2009, hanno anche una funzione di assistenza finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, **possono** intervenire se lo ritengono necessario, dopo aver verificato se la formazione programmata risponda alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia, a fornire ai soggetti formatori indirizzi, consigli e suggerimenti per "correggere" i percorsi formativi. Resta fermo comunque che le eventuali indicazioni dagli stessi fornite, se pure vengono fornite, non sono comunque né vincolanti e condizionanti ai fini dell'attuazione da parte dei soggetti formatori del programma di formazione né tanto meno convalidanti della formazione stessa. Si può dire in pratica che in questa circostanza il "deve" del legislatore assume il valore di un mero consiglio (in una delle bozze che hanno preceduto la pubblicazione del D. Lgs. n. 106/2009 il "deve" era stato sostituito dalla espressione "può").

Puntosicuro, novembre 2009

D.Lgs. 81/2008: proroghe, norme attuative e diritto transitorio

Articolo sul Dossier Adapt numero 16 dell'8 ottobre 2009, dedicato al "Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)", realizzato dall'Associazione per gli Studi internazionali e comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali (ADAPT), in collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi.

Si tratta di "Diritto transitorio e tempi della definitiva messa a regime", a cura di Lorenzo Fantini e Davide Venturi, un articolo che già nelle premesse indica che il Decreto legislativo 81/2008 "non costituisce un corpo normativo unitario" in quanto la sua vigenza "in molte sue parti è differita a momenti successivi alla entrata in vigore del Testo Unico, quale infine modificato dal d.lgs. n. 106/2009".

ELENCO RINVII

Diritto transitorio		
Articolo	Disposizione	Termine
3, commi 2 e 3	P.A. settori "compatibili"	15 maggio 2010
3, comma 3	Lavoro a bordo di navi, navi da pesca, in porto, e trasporto ferroviario	15 maggio 2010
3, comma 3-bis	Cooperative sociali e organizzazioni di volontariato della protezione civile	31 dicembre 2010
18, comma 1, lett. aa	Comunicazione RLS a Inail e Ipsema	16 agosto 2009
18, comma 1, lett. r	Comunicazione infortuni a Inail e Ipsema	6 mesi dopo regolamento
28, comma 1-bis	Valutazione dello stress lavoro-correlato	1° agosto 2010
28, comma 2	Data certa del DVR	16 maggio 2009
29, commi 5 e 6	Datori di lavoro fino a 10 dipendenti e fino a 50 dipendenti	30 giugno 2012
189	Valori limite rumore per navigazione aerea e marittima	15 febbraio 2011
201	Valori limite vibrazioni	6 luglio 2010
	Valori limite vibrazioni settore agricolo e forestale	6 luglio 2014
306, comma 2	Redazione documento di valutazione dei rischi	1° gennaio 2009
306, comma 3	Normativa rischio elettro-magnetico	30 aprile 2012
	Normativa rischio radiazioni ottiche artificiali	26 aprile 2010

NOTE (a cura di A. Guardavilla, Puntosicuro 04 febbraio 2010)

Le scadenze sono varie, una di queste è passata da poco, il 31 dicembre 2009, ma i decreti previsti non sono ancora stati emanati.

La normativa prevede in questi casi il termine "ordinatorio". La Dott.ssa Anna Guardavilla ci spiega la **differenza fra termine "ordinatorio" e "perentorio"**, in particolare facendo riferimento all'allegato 3B (informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria) che avrebbe dovuto essere oggetto, entro il 31 dicembre 2009, di un provvedimento di attuazione che invece non è stato emanato.

Il termine perentorio viene così detto, se un dato atto o una data attività devono essere compiuti entro il lasso temporale di scadenza del termine stesso; se il termine non viene rispettato, l'atto o l'attività, pur se eventualmente compiuta, risulta inutile, nel senso che non viene considerata utile ai fini di certi effetti favorevoli, con conseguente applicazione di sanzioni e produzione di effetti sfavorevoli. Questo perché il termine perentorio obbliga in termini assoluti il compimento di un'attività in quel determinato lasso di tempo al fine di fornire certezza all'attività stessa.

Il termine ordinatorio invece, viene così detto se alla sua inosservanza, non sono previste sanzioni o effetti sfavorevoli. La funzione di questo termine è semplicemente quella di "ordinare" un'attività amministrativa, indirizzandola verso determinate procedure ed esiti; perciò, il non rispetto del termine non comporta il verificarsi di decadenze e l'applicazione di sanzioni.

Normalmente, si parla di termine con carattere PERENTORIO, QUANDO LA LEGGE O LO STESSO ATTO PREVEDANO LA DECADENZA; si parla invece di termine con carattere ORDINATORIO IN TUTTI GLI ALTRI CASI. Se la legge non si esprime in merito, la dottrina afferma unitamente che "si considerano ordinatori i termini per l'emanazione di atti favorevoli, mentre si considerano perentori quelli previsti per gli atti a carattere sanzionatorio" pertanto nel caso in cui il termine non sia espresso come perentorio o ordinatorio, la qualificazione del termine dipende dall'esistenza o meno di sanzioni decadenziali.

Vediamo ad esempio il significato della scadenza del 31 dicembre 2009 riferita all'articolo 40 comma 2bis, aggiunto al D.lgs. 81/08 dal correttivo D.lgs. 106/09.

2-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono definiti, secondo criteri di semplicità e certezza, i contenuti degli Allegati 3A e 3B e le modalità di trasmissione delle informazioni di cui al comma 1.

Gli obblighi di redazione e trasmissione relativi alle informazioni di cui al comma 1 decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al primo periodo.

Il termine del 31 dicembre 2009 è un termine "ordinatorio" (sinteticamente, significa che anche se scade tale termine l'atto che viene emanato non perde utilità) rivolto al Ministero per la redazione del decreto ministeriale in oggetto (previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni).

Il termine che invece rileva per gli operatori è quello stabilito dall'ultimo periodo del comma 2-bis dell'art. 40, che recita: "*Gli obblighi di redazione e trasmissione relativi alle informazioni di cui al comma 1 decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al primo periodo.*"

Quindi nel momento in cui dovesse entrare/entrerà in vigore tale decreto, e ciò è ancora possibile o plausibile, decorrerebbero/decorreranno tali termini (iniziali) di redazione e trasmissione dei dati di cui all'allegato 3B.

CANTIERI EDILI: LE IMPRESE FORNITRICI DEVONO REDIGERE IL POS?

Chiarimenti circa l'obbligo o meno da parte delle imprese fornitrici di materiali ed attrezzature che operano nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili di redigere i piani operativi di sicurezza (POS). A cura di G. Porreca.

Il problema riguardante l'obbligo o meno da parte delle imprese fornitrici di materiali ed attrezzature che operano nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili di redigere i piani operativi di sicurezza (POS) è stato al centro di accese discussioni ed è stato oggetto anche di una **circolare emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** prima della pubblicazione del citato decreto correttivo n. 81/2008 che ha fornito i necessari chiarimenti.

Secondo quanto stabilito dall'articolo 96 comma 1 lettera g) del D. Lgs. n. 81/2008, infatti, *"I datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti:g) redigono il piano operativo di sicurezza di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h)"*. Con il **comma 1 bis introdotto successivamente** dal citato decreto correttivo nell'art. 96 del D. Lgs. n. 81/2008 è stato precisato che *"La previsione di cui al comma 1, lettera g), non si applica alle mere forniture di materiali o attrezzature"* ed è stato aggiunto inoltre che *"in tali casi trovano comunque applicazione le disposizioni di cui all'articolo 26 del presente decreto"* il quale, come è noto, ha fissato degli obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione.

Quindi, in risposta al quesito formulato, c'è da dire che, se pure l'impresa di fornitura di materiali ed attrezzature non abbia l'obbligo in presenza di una mera fornitura di redigere il piano operativo di sicurezza, la stessa è tenuta comunque a rispettare gli obblighi derivanti dall'art. 26 consistenti nella **reciproca informazione** da parte del datore di lavoro committente e di quello "ospitato" sui rischi presenti nel luogo di lavoro (comma 2 lettera b), **nella cooperazione** ed **attuazione delle misure di sicurezza** (comma 2 lettera a), **nel coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione** dai rischi ai quali possono essere esposti i lavoratori **durante le operazioni di fornitura** (comma 2 lettera b) nonché nella **sottoscrizione del documento di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI)** (comma 3) che, come è noto e come indicato nello stesso articolo 96 comma 2, così come modificato dal decreto correttivo del Testo Unico, è necessario redigere in caso di mancanza di redazione del piano operativo di sicurezza.

Secondo il comma 2 del citato art. 96, infatti, *"L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 nonché la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alle disposizioni di cui all'articolo 17 comma 1, lettera a), all'articolo 26, commi 1, lettera b), 2, 3 e 5, e all'articolo 29, comma 3"* ricordando che l'art. 17 comma 1 lettera a) riguarda l'obbligo della valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), l'articolo 26 comma 1 lettera b) riguarda la fornitura alle imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi di dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività, ed i commi 2, 3 e 5 dello stesso articolo 26 riguardano rispettivamente, oltre all'obbligo della informazione reciproca dei rischi, gli obblighi di cooperazione e di coordinamento, della redazione del DUVRI e di indicare specificatamente nei singoli contratti di appalto, subappalto e di somministrazione i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, per ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni.

Fonte: Puntosicuro, dic. 09

GLI OBBLIGHI DEI LAVORATORI AUTONOMI

Chiarimenti circa l'obbligo da parte dei lavoratori autonomi di partecipare ai programmi di formazione e di addestramento nonché di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. 81/08. A cura di G. Porreca.

L'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2008, contenente le "Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi", secondo la versione originaria, disponeva al comma 1 che:

"1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;*
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;*
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.*

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;*
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali".*

L'art. 21, così come modificato dal D. Lgs. n. 106/2009 (le modifiche sono riportate in grassetto) recita invece:

*"1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, **i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti** devono:*

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;*
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;*
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.*

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;*

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali."

Si osserva quindi che l'integrazione apportata all'art. 21 dal D. Lgs. n. 106/2009 ha riguardato in particolare il comma 1 essendo stato nello stesso aggiunto che gli obblighi di cui alle lettere a) b) e c) già indicati nel D. Lgs. n. 81/2008 devono intendersi a carico, oltre che dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e dei lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, anche a carico dei coltivatori diretti del fondo, dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, degli artigiani e dei piccoli commercianti mentre è stata confermata la facoltà da parte di tutti questi, già espressa nel comma 2 nella versione originaria, per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria e la partecipazione a corsi di formazione specifici in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incentrati sui rischi propri delle attività lavorative svolte.

Con il D. Lgs. n. 106/2009 sono state inoltre confermate le disposizioni già contenute nell'allegato XVII ed inerenti la verifica che il committente deve effettuare prima di affidare dei lavori in appalto sia alle imprese che ai lavoratori autonomi e con esso è stato ribadito che il lavoratore autonomo fra i requisiti tecnico-professionali, dei quali deve dimostrare al committente il possesso, vi è quello della sua formazione e della sua sorveglianza sanitaria se richieste dal D. Lgs. n. 81/2008. In realtà l'allegato XVII si riferisce alla verifica della idoneità tecnico professionale che il committente è tenuto a fare nei confronti dei lavoratori autonomi quando vanno ad operare nel settore dei cantieri temporanei o mobili, essendo l'allegato stesso richiamato nell'ambito dell'art. 90 comma 1 lettera a) del Titolo IV del D. Lgs. n. 81/2008 che riguarda appunto tali cantieri temporanei o mobili ma, per quanto si può leggere nell'art. 26 comma 1 lettera a), inserito nel Titolo I dello stesso decreto, che invece riguarda tutti i tipi di attività lavorative, si attende che un apposito D.P.R. fissi, su proposta della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, le modalità per la verifica tecnico professionale dei lavoratori autonomi in qualunque settore lavorativo vanno ad operare, modalità queste che si presume saranno allineate a quelle di cui all'allegato XVII sui cantieri temporanei o mobili non fosse altro che per un criterio di uniformità.

Alla luce di quanto sopra detto e sulla base anche di una osservazione e cioè che, mentre le disposizioni di cui all'art. 21 comma 1 sono dotate di sanzioni nei confronti degli inadempienti, sanzioni previste dall'art. 60 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e fissate nell'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione degli obblighi di cui al comma 1 lettera a (uso delle attrezzature di lavoro conformi al Titolo III) e comma 1 lettera b (uso dei dispositivi di protezione individuale) e nella sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione degli obblighi di cui comma 1 lettera c (utilizzo della tessera di riconoscimento), la violazione di cui al comma 2 non è invece provvista di copertura sanzionatoria perché appunto si tratta di facoltà, si ritiene, da una lettura coordinata dell'art. 21, così come modificato dal D. Lgs. n. 106/2009, e del citato Allegato XVII (fermo restando che l'argomento è meritevole di un ulteriore chiarimento), di poter dare al momento, per quanto riguarda gli obblighi, le facoltà ed i requisiti inerenti i lavoratori autonomi, una interpretazione secondo la quale, **fermo restando che sussistono in ogni caso a carico dei lavoratori autonomi gli obblighi relativi all'uso di attrezzature conformi alle disposizioni di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 81/2008, all'uso dei dispositivi di protezione individuale richiesti per lo svolgimento specifico della propria attività nonché all'uso di apposita tessera di riconoscimento quando effettuino la loro prestazione in regime di appalto e subappalto, per quanto riguarda invece la sorveglianza sanitaria e la formazione, gli stessi hanno la facoltà di effettuarle nel caso che lavorino per proprio conto ma dovranno invece farle nel caso in cui si rechino, nell'ambito di un appalto, a prestare la propria attività lavorativa per conto di un committente e ciò perché è da questi richiesto in quanto lo stesso è tenuto per legge, con obbligo sanzionato penalmente, a verificare la loro idoneità tecnico professionale.**

Si rammenta a proposito che la mancata verifica della idoneità tecnico-professionale dei lavoratori autonomi se agli stessi sono affidati dei lavori nei cantieri temporanei o mobili comporta a carico del committente per cui viene realizzata l'opera o del responsabile dei lavori una sanzione prevista dall'art. 157 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. fissata nell'arresto da due a quattro mesi o nell'ammenda da 1000 a



4800 euro mentre la mancata verifica da parte del committente datore di lavoro della idoneità tecnico-professionale dei lavoratori autonomi nel caso di lavori affidati in appalto in altri settori di attività lavorative, è prevista dall'art. 55 dello stesso decreto legislativo ed è fissata anche essa nell'arresto da due a quattro mesi o nell'ammenda da 1000 a 4800 euro.

Per quanto riguarda, infine, gli adempimenti a carico delle società, si fa presente che per esse, se i soci prestano la loro attività lavorativa per conto delle società stesse, valgono tutte le considerazioni finora svolte qualunque sia la loro natura giuridica e qualunque sia la loro entità e ciò è comprensibile se solo si pensa che, secondo quanto indicato nell'art. 2 comma 1 lettera a) del D. Lgs. n. 81/2008 riportante la definizione di lavoratore, una società è equiparata ad una organizzazione di lavoro nella quale un socio è individuato come datore di lavoro e gli altri soci sono equiparati ai lavoratori subordinati.

Fonte: Punrtosicuro, gennaio 2010

La conformità dell'impianto elettrico

Chiarimenti circa l'obbligo di conformità dell'impianto elettrico e la verifica dell'impianto di terra ai sensi dell'art. 86 del D.Lgs. 81/08. A cura di G. Porreca.

Non si è del parere che i lavoratori autonomi siano obbligati a denunciare e far sottoporre alla verifica periodica prevista dall'art. 86 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 l'impianto di terra installato nel locale presso il quale gli stessi prestano la loro attività lavorativa fermo restando l'opportunità che gli stessi la effettuino per la loro sicurezza e per la sicurezza di quelli che dovessero eventualmente frequentare il locale medesimo.

L'art. 21 comma 1 lettera a) del D. Lgs. n. 81/2008 impone ai lavoratori autonomi l'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III del medesimo decreto. Lo stesso D. Lgs. n. 81/2008, così come modificato dal D. Lgs. n. 106/2009, d'altro canto, definisce con l'art. 69 comma 1 lettera a) l'attrezzatura di lavoro come *"qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro"*. Si fa osservare, a proposito, che la precisazione che viene fatta in merito alla definizione di impianto è stata aggiunta dal decreto correttivo di cui al D. Lgs. n. 106/2009 in quanto nella versione originaria nello stesso art. 69 l'attrezzatura di lavoro veniva definita semplicemente quale *"qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto destinato ad essere usato durante il lavoro"*.

Appena entrato in vigore il D. Lgs. n. 81/2008 già ci si era posti la domanda se gli impianti elettrici, ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nel Titolo III dello stesso decreto, fossero da considerarsi come una attrezzature di lavoro e si è discusso a lungo sulla interpretazione da dare all'espressione "impianto" che si leggeva nella definizione citata ed in particolare ci si è chiesti se gli impianti elettrici, ai quali il D. Lgs. n. 81/2008 ha dedicato il Capo II del Titolo III, fossero da considerarsi attrezzatura di lavoro: L'attenzione sull'argomento, in realtà, era stata posta dagli organi di vigilanza al fine di individuare quali provvedimenti sanzionatori fossero da applicare per quei datori di lavoro che non avessero rispettato gli obblighi finalizzati a garantire la sicurezza degli impianti elettrici nei luoghi di lavoro posti a loro carico dal D. Lgs. n. 81/2008 considerato che lo stesso decreto non aveva prevista nessuna sanzione a carico degli stessi come invece aveva fatto per quanto riguarda l'uso delle attrezzature di lavoro. Con la precisazione, invece, ora introdotta dal decreto correttivo per quanto riguarda la definizione di impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, **si ritiene che non vi siano più dubbi in proposito e che fra le attrezzature di lavoro non siano da ricomprendere gli impianti elettrici.**

L'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2008, così come modificato dal D. Lgs. n. 106/2009, nel fissare gli obblighi per i lavoratori autonomi, al pari di quelli per le imprese familiari di cui all'art. 230-bis del codice civile, dei coltivatori diretti di un fondo, dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, degli artigiani e dei piccoli commercianti, fa riferimento all'uso delle attrezzature di lavoro di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 81/2008 il quale al Capo I fissa delle disposizioni in merito all'uso delle attrezzature medesime, al Capo II delle disposizioni in merito all'uso dei dispositivi di protezione individuale ed al Capo III delle disposizioni sull'esercizio degli impianti e delle attrezzature elettriche. Si ritiene quindi che le disposizioni alle quali rimanda l'art. 21 comma 1 lettera a) circa gli obblighi per i lavoratori autonomi siano appunto quelle di cui al Capo I, specifico sulle attrezzature di lavoro, e non quelle relative agli impianti ed alle apparecchiature elettriche di cui al Capo III.

Una conferma di quanto appena sostenuto si potrebbe avere facendo delle considerazioni sugli obblighi relativi alle verifiche imposte dal D. Lgs. n. 81/2008 e da effettuare sulle attrezzature di lavoro. Le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro di cui al Capo I del Titolo III del D. Lgs. n. 81/2008, infatti, sono previste dall'art. 71 comma 11 inserito nello stesso Capo I, nel quale sono indicati anche gli organismi abilitati a farle, e le attrezzature di lavoro da sottoporre a tali verifiche periodiche sono quelle riportate nell'allegato VII del D. Lgs. n. 81/2008, al quale rinvia lo stesso articolo 71, nel quale sono indicate per le verifiche anche le relative periodicità. Le verifiche ed i controlli alle quali sottoporre invece



gli impianti elettrici sono previste nell'art. 86 del D. Lgs. n. 81/2008, così come modificato dal D. Lgs. n. 106/2009, inserito nel Capo III relativo agli impianti ed alle apparecchiature elettriche il quale, con il comma 1, rimanda esplicitamente alle disposizioni di cui al D. P. R. 22/10/2001 n. 462 relativo alle verifiche periodiche dei dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, di messa a terra di impianti elettrici e di impianti elettrici installati in luoghi con pericolo di esplosione. Tali verifiche possono essere effettuate dall'ASL, dall'ARPA o da organismi individuati dal Ministero delle Attività Produttive e secondo le modalità fissate dallo stesso D.P.R. n. 462/2001.

Resta fermo che a carico di chi adibisce dei locali ad attività lavorativa sono comunque applicabili le disposizioni di cui al D. M. 22/1/2008 n. 37, che ha recepito le disposizioni già contenute nella legge 5/3/1990 n. 46 e nel D.P.R. 6/12/1991 n. 447, disposizioni relative alla installazione ed all'esercizio degli impianti elettrici e degli impianti tecnologici in genere, ma in tal caso gli adempimenti discendono agli utenti dalla loro qualità di committenti tenuti agli obblighi relativi alla progettazione, alla realizzazione, installazione e manutenzione degli impianti, alla scelta degli installatori abilitati, alla sicurezza degli impianti installati e regola d'arte, alla tenuta della dichiarazione di conformità rilasciata dagli installatori, ecc.

Fonte: Punrtosicuro, febbraio 2010