

SICUREZZA

a cura di

Giuseppe Buscema

Stefano Carotti

Maria Paola Cogotti

Francesco Natalini

Paolo Stern

Enzo Summa

Josef Tschöll

PRESENTAZIONE

L'entrata in vigore del Testo Unico sulla sicurezza mette in evidenza ciò che dovrà essere il cuore delle politiche del lavoro: la tutela della salute e della sicurezza del lavoro. E' necessario però che tutto ciò non venga perseguito solo tramite l'appesantito apparato sanzionatorio, ma piuttosto da una cultura della sicurezza che deve permeare ancor di più tra gli attori del rapporto di lavoro. Per raggiungere questo obiettivo potrebbe essere utile prevedere l'impiego di risorse derivanti dall'avanzo del bilancio dell'Inail, creando una serie di interventi a favore di imprese e lavoratori. I consulenti del lavoro sono impegnati profondamente in questa operazione necessaria per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

*Rosario De Luca
Presidente Fondazioni Studi
Consulenti del lavoro*

INDICE

IL NUOVO SISTEMA DI TUTELA

• Il campo di applicazione.....	5
• Il nuovo sistema istituzionale.....	7
• Misure generali di tutele e delega di funzioni.....	8
• I datori di lavoro: obblighi e responsabilità.....	11
• Il dirigente: obblighi e responsabilità.....	13
• Il preposto: obblighi e responsabilità.....	13
• I lavoratori: obblighi e responsabilità.....	14
• Il medico competente: obblighi e responsabilità.....	16
• Progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori: obblighi e responsabilità.....	17

Stefano CAROTTI

I RISCHI E LA GESTIONE DELLA PREVENZIONE

• Prescrizioni particolari per l'omessa valutazione dei rischi	21
• Redazione della valutazione dei rischi: obiettivi e criteri...	22
• Criteri procedurali.....	23
• Costi della sicurezza e valutazione dei rischi.....	23
• Esclusioni.....	24
• Legge 123/2007 art.3.....	25
• Analisi delle interferenze.....	27
• Schema di valutazione dei rischi.....	29
• Fasi della valutazione dei rischi.....	29
• Schema di riepilogo.....	30

Maria Paola COGOTTI

- Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro..... 31

Giuseppe BUSCEMA

- La gestione della sorveglianza sanitaria..... 44
- La gestione delle emergenze..... 48

Enzo SUMMA

GLI ATTORI DELLA SICUREZZA

- I luoghi di lavoro..... 52
- Il servizio di prevenzione e protezione..... 60
- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza..... 66
- Le attrezzature di lavoro..... 80
- Le attrezzature munite di videoterminali..... 87
- I dispositivi di protezione individuale..... 92
- Impianti e apparecchiature elettriche..... 98

Paolo STERN

IL REGIME SANZIONATORIO NEL TU SULLA SICUREZZA

- La prescrizione obbligatoria. Procedure..... 107
- Le sanzioni amministrative contemplate nel TU..... 113
- Provvedimento di sospensione dell'attività..... 116
- La responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs
231/2001..... 120

Francesco NATALINI

APPALTO E SUBAPPALTO: DISCIPLINA E RESPONSABILITA'

- Introduzione..... 125
- La disciplina per la sicurezza in materia di appalto e subappalto..... 129
- Responsabilità solidale..... 135
- Responsabilità amministrativa e modello organizzativo.... 137

Josef TSCHÖLL

IL NUOVO SISTEMA DI TUTELA

1. IL CAMPO DI APPLICAZIONE

Il D. Lgs n. 81 del 9 aprile 2008 (nuovo TUSL) si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio. La normativa trova applicazione verso tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché verso quei soggetti ad essi equiparati.

Il legislatore, all'art. 3 del nuovo Decreto, ha inoltre previsto l'applicazione di specifiche disposizioni normative che riguardano le seguenti tipologie di lavoratori:

- prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni;
- lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del citato D.Lgs n. 276/03, e successive modificazioni e integrazioni, e collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, n. 3), del codice di procedura civile;
- lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del citato D.Lgs n. 276/03, e successive modificazioni e integrazioni;
- lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, e lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati;
- lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002;

<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile;
<ul style="list-style-type: none"> • componenti l'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile e soci delle società semplici operanti nel settore agricolo;
<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori distaccati di cui all'articolo 30 del citato D.Lgs n. 276/03, e personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali;
<ul style="list-style-type: none"> • dipendenti delle imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo.
<ul style="list-style-type: none"> • Discorso a parte per le Forze Armate e di Polizia, per il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, dei Servizi di Protezione Civile, nonché per le strutture giudiziarie, penitenziarie, quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, per le università, gli istituti di istruzione universitaria, le istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, gli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, dei mezzi di trasporto aerei e marittimi. Per tali categorie le disposizioni del TUSL sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del TUSL, con decreti emanati dai Ministeri competenti.

2. IL NUOVO SISTEMA ISTITUZIONALE

Il sistema istituzionale previsto dal nuovo TUSL è così suddiviso:

- **Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro.** E' istituito presso il Ministero della Salute che lo presiede. Tra i vari compiti assegnatigli quello di stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro (rif. art. 1, comma 2, lett. i, prima parte e art. 1 lett. q, prima parte, l. n. 123/2007).
- **Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.** E' istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Tra i suoi compiti anche quello di esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo ed il perfezionamento della vigente legislazione (rif. art. 1, comma 2, lett. i, seconda parte, l. n. 123/2007; art. 26 d.lgs n. 626/1994).
- **Comitati regionali di coordinamento.** Sono istituiti presso ogni regione e provincia autonoma al fine di realizzare una programmazione coordinata di interventi nonché uniformità degli stessi e favorire il necessario raccordo con il Comitato di cui al sub a (rif. art. 1, comma 2, lett. i, ultima parte, l. n. 123/2007; art. 4 l. n. 123/2007; art. 27 d.lgs n. 626/1994).
- **Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP).** E' istituito presso i luoghi di lavoro al fine di fornire, tra gli altri, dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (rif. art. 1, comma 2, lett. n.- o, l. n. 123/2007).
- **ISPESL, INAIL e IPSEMA,** già enti pubblici esistenti, operano in maniera coordinata, e svolgono, tra le altre, la funzione di consulenza alle aziende anche attraverso forme di sostegno tecnico (rif. art. 1, comma 2, lett. q, seconda parte, l. n. 123/2007).

3. MISURE GENERALI DI TUTELA E DELEGA DI FUNZIONI

Il nuovo TUSL in materia di misure generali di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro prevede, all'art. 15, una serie di adempimenti che possono così essere sintetizzati:

• valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza
• programmazione della prevenzione
• eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico
• rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione
• riduzione dei rischi alla fonte
• sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso
• limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio
• utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro
• priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
• controllo sanitario dei lavoratori
• allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra

mansione
<ul style="list-style-type: none"> informazione e formazione adeguate per i lavoratori, dirigenti, preposti e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
<ul style="list-style-type: none"> istruzioni adeguate ai lavoratori
<ul style="list-style-type: none"> la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
<ul style="list-style-type: none"> la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
<ul style="list-style-type: none"> misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato
<ul style="list-style-type: none"> uso di segnali di avvertimento e di sicurezza
<ul style="list-style-type: none"> regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.
<p>La norma prevede espressamente che tutte le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.</p>

Per quanto concerne le funzioni assegnate dal nuovo TUSL al datore di lavoro, due sono le distinzioni operate dal legislatore al riguardo:

a) funzioni delegabili;
b) funzioni non delegabili.

La delega di funzioni è ammessa con i seguenti limiti e condizioni (art. 16 nuovo TUSL):

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • che essa risulti da atto scritto recante data certa; |
| • che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; |
| • che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; |
| • che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento |
| • delle funzioni delegate. |

Importante evidenziare che la delega di funzioni non esclude mai l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Le attività non delegabili da parte del datore di lavoro sono due e precisamente:

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) la valutazione di tutti i rischi; |
| b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 nuovo TUSL). |

4. I DATATORI DI LAVORO: OBBLIGHI E RESPONSABILITA'

Il datore di lavoro ha obblighi e responsabilità precise previste dal nuovo TUSL all'art. 18, e infatti deve:

<ul style="list-style-type: none">• nominare il medico competente e richiedere allo stesso l'osservanza delle disposizioni di legge;
<ul style="list-style-type: none">• designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di sicurezza;
<ul style="list-style-type: none">• nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
<ul style="list-style-type: none">• fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale;
<ul style="list-style-type: none">• prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
<ul style="list-style-type: none">• richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro;
<ul style="list-style-type: none">• adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
<ul style="list-style-type: none">• informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
<ul style="list-style-type: none">• assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza anche rispetto alle conoscenze linguistiche;

<ul style="list-style-type: none"> • astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
<ul style="list-style-type: none"> • consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
<ul style="list-style-type: none"> • consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta, copia del documento relativo alla valutazione dei rischi e comunque elaborare la documentazione richiesta e consentire l'accesso a tutti i dati relativi alla sicurezza e all'igiene sul lavoro;
<ul style="list-style-type: none"> • salvaguardare la salute della popolazione;
<ul style="list-style-type: none"> • adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro;
<ul style="list-style-type: none"> • nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
<ul style="list-style-type: none"> • nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica prevista dalla normativa;
<ul style="list-style-type: none"> • aggiornare le misure di prevenzione;
<ul style="list-style-type: none"> • comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
<ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro fornisce inoltre al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla descrizione degli impianti produttivi, alle malattie professionali e ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

5. IL DIRIGENTE: OBBLIGHI E RESPONSABILITA'

Il nuovo TUSL attribuisce al dirigente i medesimi obblighi e le medesime responsabilità del datore di lavoro (prova ne è che questa figura è regolata dal medesimo art. 18 previsto per il datore di lavoro) eccezion fatta per i rapporti con il servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, i quali vengono resi edotti di una serie di informazioni quali la natura dei rischi, l'organizzazione del lavoro, la descrizione degli impianti, solo ed esclusivamente dal datore di lavoro.

6. IL PREPOSTO: OBBLIGHI E RESPONSABILITA'

Il Testo Unico all'art. 19 è categorico nell'attribuire ai preposti i seguenti obblighi:

<ul style="list-style-type: none">• sovrintendenza e vigilanza sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge e, in caso di persistenza della inosservanza, informazione ai loro superiori diretti;
<ul style="list-style-type: none">• verifica affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
<ul style="list-style-type: none">• richiesta dell'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
<ul style="list-style-type: none">• informazione immediata ai lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave;
<ul style="list-style-type: none">• astensione, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
<ul style="list-style-type: none">• segnalazione tempestiva al datore di lavoro o al dirigente sia delle

deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia di ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

- frequenza di appositi corsi di formazione.

7. I LAVORATORI: OBBLIGHI E RESPONSABILITA'

Il nuovo TUSL, ribadendo l'importanza dell'attuazione di tale principio, prevede all'art. 20 che ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare gli obblighi a carico dei lavoratori sono:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale (la mancata osservanza di tale obbligo comporta come naturale conseguenza l'applicazione delle procedure disciplinari contrattualmente previste per gravi mancanze alle regole che disciplinano il rapporto di lavoro);

- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza (vedi nota precedente);

- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro

disposizione (vedi nota precedente);
<ul style="list-style-type: none"> • segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e delle attrezzature, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
<ul style="list-style-type: none"> • non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo (trattasi di una delle violazioni più rilevanti in tema di infortuni sul lavoro);
<ul style="list-style-type: none"> • non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori (vedi nota precedente);
<ul style="list-style-type: none"> • partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
<ul style="list-style-type: none"> • sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla norma o comunque disposti dal medico competente.

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono sempre esporre l'apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

8. IL MEDICO COMPETENTE: OBBLIGHI E RESPONSABILITA'

Il ruolo del medico competente viene potenziato dal nuovo TUSL in particolare prevedendo a carico dello stesso professionista l'obbligo di custodia della cartella sanitaria e di rischio.

Nello specifico l'art. 25 prevede che il medico competente:

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso; |
| <ul style="list-style-type: none">• programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati; |
| <ul style="list-style-type: none">• istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia; |
| <ul style="list-style-type: none">• consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso; |
| <ul style="list-style-type: none">• consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni riguardo la necessità di conservazione; |
| <ul style="list-style-type: none">• invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio alla cessazione del rapporto di lavoro; |

<ul style="list-style-type: none"> • fornisce informazioni ai lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti;
<ul style="list-style-type: none"> • informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria;
<ul style="list-style-type: none"> • comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche previste dalla norma, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
<ul style="list-style-type: none"> • <i>l)</i> visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;
<ul style="list-style-type: none"> • <i>m)</i> partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori;
<ul style="list-style-type: none"> • <i>n)</i> comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero della salute entro il termine di sei mesi dall'entrata in vigore del nuovo TUSL.

9. PROGETTISTI, FABBRICANTI, FORNITORI E INSTALLATORI: OBBLIGHI E RESPONSABILITA'

La recente normativa prevede poi obblighi specifici per alcune figure professionali.

Per quanto concerne i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti (art. 22 nuovo TUSL), questi sono obbligati al rispetto dei principi

generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche. Gli stessi devono scegliere attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Per quanto concerne i fabbricanti e i fornitori (art. 23 nuovo TUSL) per loro sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

Infine gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici (art. 24 nuovo TUSL) devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

Giova ricordare, inoltre, che con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del nuovo TUSL le norme immediatamente operative riguarderanno:

a) Gli obblighi. La norma definisce quelli non delegabili del datore di lavoro (tra cui quello di designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi). Vengono inoltre individuati gli obblighi non delegabili del preposto, dei lavoratori, dei componenti delle imprese familiari, dei piccoli imprenditori e dei lavoratori autonomi, dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori e degli installatori.

b) Formazione e addestramento. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche.

Servizi di prevenzione: Il datore di lavoro dovrà organizzare il servizio di

prevenzione e protezione.

c) Il medico competente. Il ruolo del medico viene potenziato. Si segnala in particolar modo l'obbligo di custodia della cartella sanitaria e del rischio.

d) Modelli di organizzazione. Vengono fissate le caratteristiche che i modelli di organizzazione e gestione devono avere affinché l'azienda non incorra nella responsabilità amministrativa (eccettuata la parte relativa alla valutazione dei rischi)

Le norme con entrata in vigore differita riguarderanno:

a) La valutazione dei rischi. Le disposizioni al riguardo, comprese quelle sanzionatorie, diventano efficaci decorsi 90 giorni dalla pubblicazione del TUSL sulla Gazzetta Ufficiale.

b) I settori speciali. Per Forze Armate di Polizia, Vigili del Fuoco, Servizi di Protezione Civile, Università, Istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, le organizzazioni di volontariato di cui alla legge 266/91 si applicherà una disciplina speciale da individuarsi nei prossimi dodici mesi.

c) Radiazioni ottiche. Le disposizioni specifiche entreranno in vigore dal 26 aprile 2010.

I RISCHI E LA GESTIONE DELLA PREVENZIONE

Tutte le attività relative alla predisposizione della valutazione dei rischi sono realizzate previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

La valutazione ed il relativo documento debbono essere rielaborati, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. La rielaborazione comporta che le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

Il documento di cui all'articolo 16, comma 1, lettera *b*), del nuovo T.U. deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori possono autocertificare l'avvenuta predisposizione della valutazione dei rischi di cui al presente articolo e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati fino a che non vengano individuate procedure standardizzate e semplificate di effettuazione della predetta valutazione predisposte dalla Commissione di cui all'articolo 6 e, comunque, non oltre il 30 giugno 2010. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere *a*), *b*), *c*), *d*) e *g*).

PRESCRIZIONI PARTICOLARI PER L'OMESSA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il t.u. prevede che :

1. Qualora il datore di lavoro non effettui la valutazione dei rischi di cui all'articolo 16, comma 1, lettera *a*), ovvero effettui la stessa valutazione non osservando quanto le disposizioni stabiliscono:

a) i lavoratori eventualmente assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in violazione dell'articolo 3, comma 1, lettera *d*), del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si considerano assunti a tempo indeterminato fin dal momento della conclusione del contratto;

b) i lavoratori eventualmente utilizzati mediante contratto di somministrazione in violazione dell'articolo 20, comma 5, lettera *c*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, si considerano assunti a tempo indeterminato dall'utilizzatore. In queste ipotesi non si applica quanto previsto dall'articolo 27, comma 1, del medesimo decreto;

c) i lavoratori eventualmente assunti con contratto di lavoro intermittente in violazione dell'articolo 34, comma 3, lettera *c*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, si considerano assunti in via continuativa ed a tempo indeterminato fin dal momento della conclusione del contratto.

REDAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI: OBIETTIVI E CRITERI

La valutazione del rischio è il primo passo e quello da cui prendono origine e in cui ruotano i problemi relativi alle decisioni da prendere in materia di sicurezza sul lavoro e di rischi ambientali per la collettività. E' l'asse portante di un impianto che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e protezione e di pianificarne l'attuazione. Una pianificazione strutturata dell'analisi dei rischi nell'ambito del luogo di lavoro comprende tre elementi fondamentali: la valutazione, la gestione, la comunicazione del rischio. Esso va valutato sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo; il primo aspetto è più facilmente individuabile, esistono strumenti, standard e strutturati per diverse situazioni, che sono di grande aiuto nella valutazione dei rischi lavorativi e non, anche se ci si può trovare ad avere grosse difficoltà in alcuni casi in cui non sono disponibili sufficienti dati scientifici, statistici ed epidemiologici, per cui le informazioni sono scarse e rendono difficile l'attuazione della fase decisionale. La valutazione quantitativa è sicuramente più difficile da attuare, specie per i rischi per i quali non esiste il riferimento a un qualche tipo di misurazione. Anche in questo caso si configura la possibilità che una mancata quantificazione impedisca una corretta gestione. Non sempre è possibile valutare correttamente e soprattutto in termini quantitativi il rischio e la natura del danno che una situazione di pericolo può determinare, per cui a volte diventa piuttosto complesso attuare delle misure di prevenzione e di protezione che siano consone e soprattutto sufficienti. La valutazione del rischio, inteso come probabilità che si verifichi un evento dannoso conseguente all'esposizione ad un pericolo, è un complesso di operazioni che devono essere effettuate per stimare qualsiasi esposizione ad un pericolo, in relazione con le modalità di svolgimento delle procedure lavorative.

CRITERI PROCEDURALI

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Approfondita ricognizione dei rischi lavorativi, per quanto possibile |
| <ul style="list-style-type: none">• svolgimento delle tre fasi operative della valutazione: identificazione delle sorgenti di rischio presenti nelle procedure, individuazione dei conseguenti potenziali rischi di esposizione in relazione allo svolgimento delle lavorazioni, stima dell'entità dei rischi . |
| <ul style="list-style-type: none">• definizione di un programma di prevenzione e delle misure di protezione da adottare. |

COSTI DELLA SICUREZZA E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Con determinazione 05/03/2008, n. 3, G.U. 15/03/2008, n. 64 si ribadisce che con la legge 3 agosto 2007, n. 123 è stata introdotta la necessità di redigere, tra i documenti a corredo dell'appalto, un «documento unico di valutazione dei rischi da interferenze» denominato DUVRI, modificando così l'art. 86 del codice degli appalti relativo al «criteri di valutazione delle offerte anormalmente basse» soprattutto con riguardo all'esclusione di ribassi d'asta per il costo relativo alla sicurezza. E' perciò necessario approntare la valutazione dei costi della sicurezza, e per quantificare i costi da interferenze, in analogia agli appalti di lavori, si può far riferimento, in quanto compatibili, a quanto stabilito dall'art. 7, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 222/2003 inserite nel DUVRI ed in particolare:

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) gli apprestamenti (come ponteggi, trabattelli, etc.); |
| b) le misure preventive e protettive e dei dispositivi di protezione individuale eventualmente necessari per eliminare o ridurre al minimo i rischi da lavorazioni interferenti; |
| c) gli eventuali impianti di terra e di protezione contro le scariche |

atmosferiche, degli impianti antincendio, degli impianti di evacuazione fumi (se non presenti o inadeguati all'esecuzione del contratto presso i locali/luoghi del datore di lavoro committente);

d) i mezzi e servizi di protezione collettiva (come segnaletica di sicurezza, avvisatori acustici, etc.);

e) le procedure previste per specifici motivi di sicurezza;

f) gli eventuali interventi finalizzati alla sicurezza e richiesti per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti;

g) le misure di coordinamento relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva.

Nell'analisi della stima dei costi questa dovrà essere congrua, analitica per singole voci, riferita ad elenchi prezzi standard o specializzati, o basata su prezziari o listini ufficiali vigenti nell'area interessata, o sull'elenco prezzi delle misure di sicurezza del committente; nel caso in cui un elenco prezzi non sia applicabile o non sia disponibile, la stima dovrà essere effettuata con riferimento ad una analisi dei costi dettagliata e desunta da indagini di mercato.

ESCLUSIONI

Si specifica che per gli appalti di seguito riportati è possibile escludere la predisposizione del DUVRI e la conseguente stima dei costi della sicurezza:

a) la mera fornitura senza installazione, tranne casi in cui siano necessarie attività o procedure suscettibili di generare interferenza con la fornitura stessa, come per esempio la consegna di materiali e prodotti nei luoghi di lavoro o nei cantieri;

b) i servizi per i quali non è prevista l'esecuzione all'interno della stazione appaltante, intendendo per «interno» tutti i locali/luoghi messi a disposizione dalla stazione appaltante per l'espletamento del servizio, anche non sede dei propri uffici;

c) i servizi di natura intellettuale, anche se effettuati presso la stazione appaltante

Sono quantificabili come costi della sicurezza da interferenze le misure, in quanto compatibili, specificate all'art. 7, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 222/2003 previste nel DUVRI, richiamate in precedenza. Per i costi della sicurezza afferenti all'esercizio dell'attività svolta da ciascuna impresa, resta immutato l'obbligo per la stessa di elaborare il proprio documento di valutazione e di provvedere all'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi. I costi sono a carico dell'impresa, che deve dimostrare, in sede di richiesta di verifica dell'anomalia delle offerte, che gli stessi sono congrui rispetto a quelli desumibili dai prezzi o dal mercato. I costi della sicurezza necessari per la eliminazione dei rischi da interferenze vanno tenuti distinti dall'importo a base d'asta e non sono soggetti a ribasso. In fase di verifica dell'anomalia, detti costi non sono oggetto di alcuna verifica essendo stati quantificati e valutati a monte dalla stazione appaltante.

LEGGE 123/2007 ART.3

L' articolo 7 comma 3 del D.lgs 626/94 così come modificato prevede quanto segue:

“ Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o d'opera. Le

disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività' delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi"; La norma prevede non tanto che ogni datore di lavoro committente debba aggiornare il Documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4 del D. Lgs. n. 626/94, anche se in tale sede dovranno essere indicate le modalità di gestione dei lavori affidati ad imprese esterne e lavoratori autonomi, tra cui quelle con cui si redige il documento di valutazione dei rischi da interferenza. Il DVR riguarda in primo luogo le attività del datore di lavoro committente, anche se dentro il DVR vanno indicate, giova insistere, comunque le modalità e le procedure di affidamento dei lavori a terzi dentro il proprio luogo di lavoro o comunque che fanno parte del proprio ciclo produttivo, poiché le interferenze riguardano anche le attività del committente. Il datore di lavoro committente, deve inviare ai suoi appaltatori/fornitori una comunicazione con indicati i rischi presenti nel suo ambiente lavorativo e le misure di prevenzione, protezione ed emergenza adottate (e questo ai sensi dell'art. 7 comma 1 D. Lgs. n. 626/94). Non sempre e non sempre in tempo, si ricevono le informazioni, da parte degli appaltatori/fornitori, riguardanti i rischi che l'esecuzione delle loro lavorazioni comporterà all'interno del sito dell'azienda committente. Pertanto, per ottemperare ai nuovi obblighi introdotti, sarà assolutamente indispensabile avere per tempo le informazioni da parte degli appaltatori/fornitori in modo che si possa definire la presenza o meno e, soprattutto, l'entità e la natura dei rischi derivanti dalle interferenze tra le lavorazioni degli appaltatori e le attività dell'azienda committente. In ogni caso il documento deve sempre essere elaborato, ed allegato ad ogni appalto, subappalto o altro affidamento di lavori, anche nel caso in cui i rischi da interferenza, per motivi debitamente motivati e argomentati, risultano insussistenti. Potrà essere opportuno e utile, in tale sede, indicare anche i costi della sicurezza derivanti da interferenze e tutti i costi relativi alla protezione dalle cadute dall'alto.

ANALISI DELLE INTERFERENZE

Dopo aver analizzato le fasi in cui vengono svolte le attività affidate ad imprese esterne e lavoratori autonomi è necessario analizzare il programma dei lavori per poter individuare le interferenze fra diverse lavorazioni. L'individuazione delle interferenze fra lavorazioni diverse avviene analizzando le concomitanze, le sovrapposizioni o le amplificazioni dei rischi dovute a situazioni ambientali, di tipo particolare o generale. A quel punto si dovrà verificare se sono disponibili misure di sicurezza integrative tali da renderle compatibili o se si dovrà ricorrere allo sfasamento temporale delle lavorazioni incompatibili.

Per ogni interferenza individuata, resa compatibile, si devono indicare:
- le lavorazioni interferenti;
- le misure di sicurezza integrative specifiche e chi dovrà realizzarle;
- le modalità di verifica.

Per ogni incompatibilità individuata si devono indicare:
- le lavorazioni incompatibili
- il vincolo allo sfasamento temporale;
- le modalità di verifica.

Fatto questo ogni azienda committente dovrà produrre un documento o tabella, o puo' essere incluso nel verbale di sopralluogo e/o coordinamento in cui sia riportata l'evidenza di quest'analisi preventiva che sarà parte integrante della documentazione che già si doveva predisporre per l'art. 7 del D. Lgs. n. 626/94 comma 2, e che ora si chiamerà Documento di valutazione dei rischi da interferenze per la cooperazione e il coordinamento.

CRONOPROGRAMMA DEI LAVORI
1) Attività lavorative interferenti
2) Azienda committente e imprese coinvolte
3) Rischi d'interferenza o aggiuntivi esistenti
4) Aree dell'azienda interessate
5) Misure di sicurezza previste
6) Costo delle misure di sicurezza
7) Responsabile attuazione misure di sicurezza
8) Modalità di verifica attuazione misure di sicurezza
9) Date verifica

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Schema di ricognizione dei pericoli per la verifica di eventuali esposizioni dei lavoratori a rischi lavorativi specifici
Rischi fisici
Rischi chimici
Rischi biologici
Altri rischi

FASI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

I fase: identificazione delle sorgenti di rischio

Descrizione dell'attività lavorativa :procedure sperimentali, processi lavorativi, attrezzature, macchine ed impianti, modelli organizzativi e operativi.		
Analisi delle fasi operative per il rilevamento di fattori di rischio		
<u>Rischi per la sicurezza</u>	<u>Rischi per la salute</u>	<u>Rischi trasversali o organizzativi</u>
Strutture	Agenti Chimici	Organizzazione del lavoro
Macchine	Agenti Fisici	Fattori psicologici (es.stress)
Uso di energia elettrica	Agenti Biologici	Fattori ergonomici
Impiego di sostanze pericolose	Materiali Radioattivi	Condizioni di lavoro difficili
Incendio, Esplosione		

II Fase: individuazione dei rischi di esposizione

Quadro delle sorgenti di potenziali fattori di rischio
Misure di sicurezza attuate: protezione macchine, processo a ciclo chiuso, impianti aspiranti (cappe o altro tipo di aspiratori), schermature, piani di lavoro, automazione, dispositivi di protezione individuali, controlli sanitari, informazione, formazione.

III fase: stima dei rischi di esposizione o residui

Verifica del rispetto delle norme di legge e/o di buona tecnica prevenzionistica durante il funzionamento delle macchine
Verifica dell'accettabilità delle condizioni igienico-ambientali
Misura dei parametri di rischio e loro quantificazione nel caso di specifiche norme di legge o obiettive situazioni di elevato rischio potenziale
Risultati della valutazione dei rischi residui
Programma di prevenzione e protezione
Documento della sicurezza

SCHEMA DI RIEPILOGO:

Attività lavorativa,
indicazione del nominativo del responsabile SPP, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente che hanno collaborato al documento

Rischi per la sicurezza	Rischi per la salute	Rischi trasversali e organizzativi	Misure di prevenzione, protezione ADOTTATE	Misure di prevenzione, protezione DA ADOTTARE

Si rileva a tutt'oggi un ritardo intollerabile da parte di molte imprese nel dare applicazione all'obbligo previsto dal D. Lgs. n. 626/94, così come modificato e integrato dalla legge n. 123/2007, all'articolo 3 ed entrato in vigore dal 25 agosto 2007. I documenti non vengono ancora elaborati, e si continua illegalmente a porre in pericolo i lavoratori impegnati negli appalti e subappalti. L'auspicio è che il nuovo T.U. attraverso gli organi preposti e di vigilanza rendano operativi i controlli su tale adempimento. Si chiede maggiore iniziativa dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e soprattutto dopo i numerosi fatti di cronaca e che gli organi di vigilanza si adoperino per verificare l'esistenza nelle aziende delle squadre antincendio, affinché siano regolarmente costituite e tutti gli addetti abbiano ricevuto la formazione completa prevista dalla legge con eventuale verifica finale presso i Vigili del fuoco.

SEGNALETICA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nell'ambito della prevenzione degli infortuni sul lavoro, uno spazio certamente importante lo occupa la segnaletica presente nei luoghi di lavoro.

Ad occuparsi di segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro è il titolo V del Testo Unico dedicato interamente a tali obblighi.

Ricordiamo che la materia era regolata dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n.493 già adottato in attuazione della direttiva 92/58/CEE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro, cui peraltro lo stesso testo unico appena approvato ha dovuto tenere conto.

In particolare, il suddetto titolo stabilisce le prescrizioni per la segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro cui è obbligato a conformarsi il datore di lavoro.

Nell'ambito delle misure in materia di sicurezza sul lavoro, la regola è quella di stendere la valutazione dei rischi; tuttavia, le norme impongono al datore di lavoro che, quando anche a seguito di tale valutazione, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva, il datore di lavoro fa ricorso alla segnaletica di sicurezza.

Segnaletica che comunque deve conformarsi alle prescrizioni di cui agli allegati da XXIV a XXXII del Testo Unico.

Inoltre, qualora sia necessario fornire mediante la segnaletica di sicurezza indicazioni relative a situazioni di rischio non considerate negli allegati XXIV a XXXII, il datore di lavoro, anche in riferimento alle norme di buona tecnica, è obbligato ad adottare le misure necessarie, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

Per la regolazioni del traffico all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, il datore di lavoro deve fare ricorso alla segnaletica prevista dalla legislazione vigente relativa al traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo o aereo, fatto salvo quanto previsto nell'allegato XXVIII.

Il datore di lavoro ha anche l'onere di informare e formare i lavoratori.

In particolare il provvedimento prescrive che

- a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori siano informati di tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di

sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva;

- b) i lavoratori ricevano una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, che deve avere per oggetto specialmente il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonché i comportamenti generali e specifici da seguire.

L'articolo 162, invece, si occupa delle definizioni.

In particolare, si intende per:

a) segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro, di seguito indicata "segnaletica di sicurezza", una segnaletica che, riferita ad un oggetto, ad una attività o ad una situazione determinata, fornisce una indicazione o una prescrizione concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro, e che utilizza, a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale;
b) segnale di divieto, un segnale che vieta un comportamento che potrebbe far correre o causare un pericolo;
c) segnale di avvertimento, un segnale che avverte di un rischio o pericolo;
d) segnale di prescrizione, un segnale che prescrive un determinato comportamento;
e) segnale di salvataggio o di soccorso, un segnale che fornisce indicazioni relative alle uscite di sicurezza o ai mezzi di soccorso o di salvataggio;
f) segnale di informazione, un segnale che fornisce indicazioni diverse da quelle specificate alle lettere da b) ad e);
g) cartello, un segnale che, mediante combinazione di una forma

geometrica, di colori e di un simbolo o pittogramma, fornisce una indicazione determinata, la cui visibilità è garantita da una illuminazione di intensità sufficiente;
h) cartello supplementare, un cartello impiegato assieme ad un cartello del tipo indicato alla lettera g) e che fornisce indicazioni complementari;
i) colore di sicurezza, un colore al quale è assegnato un significato determinato;
j) simbolo o pittogramma, un'immagine che rappresenta una situazione o che prescrive un determinato comportamento, impiegata su un cartello o su una superficie luminosa;
k) segnale luminoso, un segnale emesso da un dispositivo costituito da materiale trasparente o semitrasparente, che è illuminato dall'interno o dal retro in modo da apparire esso stesso come una superficie luminosa;
l) segnale acustico, un segnale sonoro in codice emesso e diffuso da un apposito dispositivo, senza impiego di voce umana o di sintesi vocale;
m) comunicazione verbale, un messaggio verbale predeterminato, con impiego di voce umana o di sintesi vocale;
n) segnale gestuale, un movimento o posizione delle braccia o delle mani in forma convenzionale per guidare persone che effettuano manovre implicanti un rischio o un pericolo attuale per i lavoratori.

L'apparato sanzionatorio in caso di violazione degli obblighi in materia di segnaletica è il seguente:

Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 10.000 euro per la violazione degli obblighi generali in materia di ricorso alla segnaletica di

cui all'articolo 163 del Testo Unico e per quelli relativi all'obbligo di fornire ai lavoratori un'adeguata formazione ed istruzioni in particolare per quanto concerne il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonché i comportamenti generali e specifici da seguire.

con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.500 euro per la violazione in materia di informazioni da fornire nei confronti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori relativamente alle misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unita' produttiva;

Sanzioni sono previste anche a carico dell'eventuale preposto che risulti tenuto al rispetto degli obblighi generali previsti a suo carico

In particolare, è previsto:

a) l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione degli obblighi generali in materia di ricorso alla segnaletica;

b) con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da 150 a 600 euro per la violazione relativa alle informazioni nei confronti del rappresentate dei lavoratori per la sicurezza ed i lavoratori di tutte le misure da adottare relativamente alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unita' produttiva .

Si ricorda, infine, che le disposizioni del provvedimento non si applicano alla segnaletica impiegata per regolare il traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo ed aereo.

ALLEGATI da XXIV a XXXII del Testo Unico.

ALLEGATO XXIV

PRESCRIZIONI GENERALI PER I CARTELLI SEGNALETICI

Cartelli di divieto



Vietato Fumare



Vietato Fumare
o usare fiamme libere



Vietato ai pedoni



Divieto di spegnere
con acqua



Acqua non potabile



Divieto di accesso
alle persone
non autorizzate



Vietato ai carrelli
di movimentazione



Non toccare

Cartelli di avvertimento



Cartelli di prescrizione



Protezione obbligatoria degli occhi



Casco di protezione obbligatorio



Protezione obbligatoria dell'udito



Protezione obbligatoria delle vie respiratorie



Calzature di sicurezza obbligatorie



Guanti di protezione obbligatoria



Protezione obbligatoria del corpo



Protezione obbligatoria del viso



Protezione individuale obbligatoria contro le cadute



Passaggio obbligatorio per i pedoni



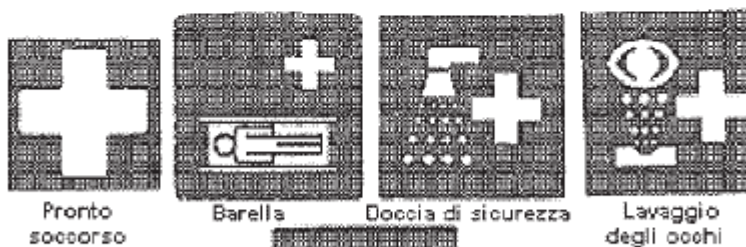
Obbligo generico (con eventuale cartello supplementare)

Cartelli di salvataggio



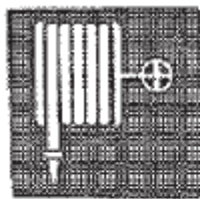
Direzione da seguire

(Segnali di informazione aggiuntivi ai pannelli che seguono)



Telefono per salvataggio
e pronto soccorso

Cartelli per le attrezzature antincendio



Lancia antincendio



Scala



Estintore



Telefono per gli
interventi
antincendio






Direzione da seguire




(Cartello da aggiungere a quelli che precedono)

PRESCRIZIONI PER I SEGNALI GESTUALI






Gesti generali

<p>INIZIO</p> <p>Attenzione Presca di comando</p>	<p>Le due braccia sono aperte in senso orizzontale, le palme delle mani rivolte in avanti</p>	
<p>ALT</p> <p>Interruzione Fine del movimento</p>	<p>Il braccio destro è teso verso l'alto, con la palma della mano destra rivolta in avanti</p>	
<p>FINE delle operazioni</p>	<p>Le due mani sono giunte all'altezza del petto</p>	


Movimenti verticali

<p>SOLLEVARE</p>	<p>Il braccio destro, teso verso l'alto, con la palma della mano destra rivolta in avanti, descrive lentamente un cerchio</p>	
<p>ABBASSARE</p>	<p>Il braccio destro, teso verso il basso, con la palma della mano destra rivolta verso il corpo, descrive lentamente un cerchio</p>	
<p>DISTANZA VERTICALE</p>	<p>Le mani indicano la distanza</p>	

Movimenti orizzontali

AVANZARE	Entrambe le braccia sono ripiegate, le palme delle mani rivolte all'indietro; gli avambracci compiono movimenti lenti in direzione del corpo.	
RETROCEDERE	Entrambe le braccia piegate, le palme delle mani rivolte in avanti; gli avambracci compiono movimenti lenti che s'allontanano dal corpo.	
A DESTRA rispetto al segnalatore	Il braccio destro, teso più o meno lungo l'orizzontale, con la palma della mano destra rivolta verso il basso, compie piccoli movimenti lenti nella direzione.	
A SINISTRA rispetto al segnalatore	Il braccio sinistro, teso più o meno in orizzontale, con la palma della mano sinistra rivolta verso il basso, compie piccoli movimenti lenti nella direzione.	
DISTANZA ORIZZONTALE	Le mani indicano la distanza.	

Pericolo

<p>PERICOLO All'o arresto di emergenza</p>	<p>Entrambe le braccia tese verso l'alto: le palme delle mani rivolte in avanti</p>	
<p>MOVIMENTO RAPIDO</p>	<p>I gesti convenzionali utilizzati per indicare i movimenti sono effettuati con maggiore rapidità</p>	
<p>MOVIMENTO LENTO</p>	<p>I gesti convenzionali utilizzati per indicare i movimenti sono effettuati molto lentamente</p>	

LA GESTIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

La sezione V del Testo Unico si occupa della sorveglianza sanitaria per ciò che riguarda il complesso normativo della gestione e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Innanzitutto viene esaminato il ruolo, e le funzioni, del medico competente il quale deve possedere determinati requisiti. In particolare deve avere una specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, può essere un docente in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro; avere un' autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, ovvero una specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

I medici in possesso della sola specializzazione in igiene e medicina preventiva o medicina legale, per essere nominati Medici Aziendali sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'Università e della ricerca di concerto con il Ministero della salute.

Per coloro, invece, che all'entrata in vigore del presente provvedimento svolgono le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

Il solo titolo abilitativo, però, non basta. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

Tutti coloro in possesso dei requisiti per essere nominati Medici del Lavoro , e quindi in possesso dei titoli e requisiti, sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero della salute.

L'attività di medico competente, in quanto attività professionale, è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale.

Il medico competente potrà svolgere la propria opera come dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore, come libero professionista, o anche come dipendente del datore di lavoro.

I medici dipendenti di una struttura pubblica, assegnati agli uffici che svolgono attività di vigilanza e controllo in materia di applicazione delle norme sulla sicurezza e igiene sui posti di lavoro, non possono prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente.

Il datore di lavoro dovrà assicurare ,al medico competente, le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia, anche se sia inquadrato quale lavoratore dipendente dello stesso datore di lavoro. In pratica la professionalità del medico è garantita.

Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro, e addebitare al datore stesso gli oneri relativi. Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento.

Entro il primo trimestre successivo dell'anno di riferimento dell'incarico, il medico competente trasmette per via telematica, ai servizi competenti per territorio, le informazioni, elaborate evidenziandone le differenze di genere, relative ai dati collettivi sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello, denominato 3B, opportunamente predisposto ed allegato al provvedimento..

La sorveglianza sanitaria in azienda, come detto, è effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla

Commissione consultiva di cui all'articolo 6 ovvero qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

Tale sorveglianza comprende la visita medica preventiva, mirante a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica ed una visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno.

Tale periodicità può assumere cadenza diversa, a giudizio del medico competente in funzione della valutazione del rischio.

L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente, come ad esempio:

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) la visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; |
| 2) la visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica; |
| 3) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente. |

Le visite mediche in materia di sorveglianza sanitaria non possono essere effettuate in fase preassuntiva, per accertare stati di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Le visite mediche di sorveglianza sanitaria, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio individuale predisposta per ogni singolo dipendente .

In base alle risultanze di tali accertamenti, il medico competente esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- 1) idoneità;
- 2) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- 3) inidoneità temporanea;
- 4) inidoneità permanente.

Qualora il giudizio riguardi l'inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Di tali giudizi, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di

comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso

Il datore di lavoro in relazione ai giudizi fornitigli, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.

Il lavoratore che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria.

LA GESTIONE DELLE EMERGENZE

La sezione VI del Capo III relativo alla gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro, si occupa delle emergenze.

Il testo unico, in questa parte, prevede che ai fini degli obblighi a suo carico il datore di lavoro:

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza; |
| 2) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza; ai fini di tali designazioni, il datore di lavoro deve tenere conto delle dimensioni dell'azienda nonché dei relativi rischi specifici secondo i criteri relativi alla prevenzione degli incendi previsti dal Testo Unico; |
| 3) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare; |
| 4) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro; |

- 5) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

Per quanto concerne la designazione dei lavoratori, per ciò che riguarda le emergenze, il datore di lavoro deve tener conto delle dimensioni aziendali e delle specificità rischiose all'interno dell'unità produttiva.

Quando vengono designati, i lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi dovranno, però, essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva.

Non è possibile per il datore di lavoro chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività qualora vi sia una situazione lavorativa in cui persiste un pericolo grave ed immediato, se non in casi eccezionali debitamente motivati.

Inoltre, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, il lavoratore che si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa. Vale a dire che nei casi di gravi pericoli, il lavoratore non potrà subire biasimi, sanzioni o provvedimenti disciplinari nel caso in cui si accorga del pericolo e abbandoni la prestazione lavorativa.

Parimenti, a meno che non abbia commesso una grave negligenza, il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione.

Il datore di lavoro, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Per quanto riguarda le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, questi sono individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi decreti ministeriali di adeguamento acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Per quanto riguarda la prevenzione incendi, nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.

Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139 e dalle disposizioni concernenti la prevenzione incendi di cui al presente decreto, i Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti i criteri diretti atti ad individuare:

1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi
2) misure precauzionali di esercizio
3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio
4) criteri per la gestione delle emergenze
5) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione

Fin quando tali provvedimenti non verranno emanati, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro vigenti in virtù dell'applicazione dei dettami di cui al decreto del Ministro dell'interno 10 marzo 1998.

Al fine di favorire il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, verranno istituiti con decreto del Ministro dell'interno, presso ogni direzione regionale dei vigili del fuoco, dei nuclei specialistici per l'effettuazione di una specifica attività di assistenza alle aziende. Il medesimo decreto contiene le procedure per l'espletamento della attività di assistenza.

GLI ATTORI DELLA SICUREZZA

I LUOGHI DI LAVORO

S'intende per **luogo di lavoro** "... ogni luogo destinato ad ospitare posti di lavoro, interni o esterni all'azienda, all'unità produttiva o al sito di produzione ed ogni altra pertinenza aziendale accessibile al lavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività lavorativa..."(art. 62).

Per il lavoratore agricolo(art. 2135 c.c.), la definizione include "i campi, i boschi e altri terreni facenti parte dell'azienda agricola o forestale.

Le disposizioni che seguono (Titolo II) **non si applicano:**

- a) ai mezzi di trasporto;
- b) ai cantieri temporanei o mobili;
- c) alle industrie estrattive;
- d) ai pescherecci.

I luoghi di lavoro devono essere sicuri, vale a dire conformi ai dettami dell'*Allegato IV* che ne elenca le caratteristiche, sotto il piano della:

- a) Stabilità e solidità,
- b) Altezza, cubatura e superficie,
- c) Struttura di pavimenti, muri, vetrate, soffitti, finestre e lucernai,

d) Vie di circolazione, di emergenza e di fuga (incluse porte, portoni e scale),
e) Conformazione dei posti di lavoro (principi ergonomici),
f) Microclima (umidità, temperatura, isolamento),
g) Impianti d'illuminazione (principale e sussidiaria),
h) Locali di riposo e refezione (quando previsti),
i) Spogliatoi e armadi per il vestiario,
j) Servizi igienico - assistenziali,
k) Dormitori riscaldati.

Particolare attenzione è richiesta dalla presenza di *disabili*, con riguardo:

• alle barriere architettoniche,
• alle vie di circolazione, d'emergenza e fuga,
• ai servizi igienico – assistenziali.

Ove vincoli urbanistici e architettonici ostino agli adempimenti ed adeguamenti di sicurezza, il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ed autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente, adotta misure alternative in grado di garantire un livello di sicurezza equivalente.

In caso di presenza di **agenti nocivi** nei luoghi di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a garantire (art. 2087 c.c., cd. “norma di chiusura della sicurezza”) - *con ogni mezzo reso disponibile dalla tecnica e dal codice di buone pratiche* – la difesa dei lavoratori dalle sostanze nocive e dalle polveri.

Nel caso in cui il lavoratore debba operare, in **vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti e silos** (riparazioni, manutenzioni o altri motivi dipendenti dall’esercizio dell’impianto o dell’apparecchio), il datore di lavoro deve assicurarsi che il luogo di lavoro:

<ul style="list-style-type: none">• sia provvisto di aperture idonee di accesso (non inferiori a 40 cm. di diametro),
<ul style="list-style-type: none">• non esistano all’interno gas o vapori nocivi, o una temperatura dannosa,
<ul style="list-style-type: none">• il lavoratore all’interno sia assistito da altro lavoratore all’esterno, presso l’apertura d’accesso,
<ul style="list-style-type: none">• il lavoratore sia munito di una cintura di sicurezza (nel caso di calata dall’alto) di sufficiente lunghezza, di mezzi di comunicazione con l’esterno (es.: walkies toolkit), e - se necessario – di lampade di sicurezza.

Misure e cautele specifiche devono essere adoperate nei luoghi in cui, a causa delle particolari lavorazioni e produzioni, esista un **pericolo d’incendio ed esplosione**.

Tutele specifiche e pratiche codificate devono essere seguite in caso d’installazioni elettriche in situazioni ove esista pericolo d’incendio o d’esplosione.

Nelle *aziende industriali con oltre 25 dipendenti* il datore di lavoro è obbligato a tenere **presidi sanitari** per le prime cure di *pronto soccorso*, a lavoratori feriti o colpiti da malore.

Con decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, sentito il Consiglio superiore di sanità, sono indicati i presidi chirurgici e farmaceutici necessari ad un '*pacchetto di medicazione*' o ad una '*cassetta di pronto soccorso*'.

Le aziende agricole devono avere a disposizione:

• abitazioni e dormitori, per i lavoratori fissi,
• dormitori temporanei, per avventizi e stagionali,
• acqua,
• acquai e latrine (con scarico a distanza non inferiore a 25 metri dall'abitazione),
• stalle e concimaie,
• mezzi di pronto soccorso e profilassi,

Gli obblighi del datore di lavoro non si fermano all'assicurare la conformità dei luoghi di lavoro ai requisiti prescritti ed indicati nell'allegato IV, ma proseguono disponendo all'art. 64 (TU sulla sicurezza):

- che le vie di circolazione interne ed esterne - che conducono alle uscite di emergenza - siano sgombre e pienamente utilizzabili;

- che i luoghi di lavoro, gli impianti ed i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica, allo scopo di eliminare i difetti che possano essere di pregiudizio alla sicurezza e salute dei lavoratori;
- che i luoghi di lavoro, gli impianti ed i dispositivi siano sottoposti a regolare pulitura, per assicurare condizioni igieniche adeguate;
- che gli impianti ed i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, siano sottoposti a regolare manutenzione e controllo funzionale.

E' vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei (art. 65). In deroga, quando ricorrano particolari esigenze tecniche, ne è consentito l'uso, a condizione che il datore di lavoro provveda ad assicurare idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclimatizzazione.

L'organo di vigilanza può consentire l'uso di locali chiusi (anche qualora non ricorrano esigenze tecniche!) quando le lavorazioni non diano luogo ad emissione di agenti nocivi ed assicurando idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclimatizzazione.

E' vietato consentire l'accesso ai lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie ed in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza il preventivo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei (art. 66). In caso di dubbio sulla pericolosità dell'atmosfera, i lavoratori devono essere legati con cinture di sicurezza, assistiti da altro lavoratore e forniti di apparecchi di protezione (maschere al carbonio e DPI adeguati).

La *costruzione e ristrutturazione di edifici e locali da adibire a lavorazioni industriali* deve essere eseguita nel rispetto della normativa di settore e notificata all'organo di vigilanza competente per territorio. La **notifica** deve indicare:

a) l'oggetto delle lavorazioni e le modalità di esecuzione
b) le caratteristiche dei locali e degli impianti

La notifica si applica alle aziende con più di cinque dipendenti (art. 67).

In caso di violazione, il datore di lavoro è sanzionato con:

➤ l'arresto da sei a dodici mesi o ammenda da 4.000 a 16.000 euro (art. 66: lavori in ambienti sospetti di inquinamento);
➤ l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 10.000 euro (art. 64: obblighi del datore di lavoro; art. 65: locali sotterranei e seminterrati);
➤ la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 2.500 euro (art. 67: obbligo di notifica).

Sintesi	
Luogo di lavoro	<i>Ogni luogo destinato ad ospitare posti di lavoro, interni o esterni all'azienda, all'unità produttiva o al sito di produzione ed ogni altra pertinenza aziendale accessibile al lavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività lavorativa</i>

Sicurezza dei luoghi di lavoro	Requisiti strutturali e caratteristiche (Allegato IV): <i>stabilità, altezza cubatura e superficie, pavimenti mura vetrate soffitti finestre e lucernai, conformazione dei posti di lavoro (ergonomia), microclima, illuminazione, locali di riposo e refezione, spogliatoi e armadi, servizi igienico assistenziali, dormitori riscaldati.</i>
Disabili	<i>Eliminazione di barriere architettoniche, idoneità delle vie di circolazione emergenza e fuga, adeguamento dei servizi igienici.</i>
Presenza agenti nocivi	<i>Garantire la sicurezza dei lavoratori con ogni mezzo reso disponibile dalla tecnica e dal codice di buone pratiche.</i>
Lavoro in vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti e silos	<i>Necessità di aperture idonee di accesso, assenza di vapori e gas nocivi, temperatura tollerabile, assistenza di altro lavoratore all'esterno, dispositivi individuali di protezione e sicurezza (cintura di sicurezza, comunicazione garantita con l'esterno, lampade di sicurezza).</i>
Pericolo d'incendio ed esplosione	<i>Tutele specifiche e pratiche codificate devono essere seguite in caso d'installazioni elettriche in situazioni ove esista pericolo d'incendio o d'esplosione.</i>
Presidi sanitari	<i>Obbligatori nelle aziende industriali con oltre 25 dipendenti: 'pacchetto di medicazione' o ad una 'cassetta di pronto soccorso'.</i>
Obblighi del datore di lavoro (art. 64)	<i>Vie di comunicazione e fuga sgombre, manutenzione regolare di impianti e dispositivi</i>

	<i>(tecnica e funzionale)</i>
DIVIETI (artt. 65-66)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E' vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei (art. 65): deroga in caso di necessità e in presenza idonee condizioni d'aerazione, illuminazione e microclimatizzazione.</i> • <i>E' vietato l'accesso ai lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie ed in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza il preventivo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei.</i>
Notifica (art. 67)	<p><i>La costruzione e ristrutturazione di edifici e locali da adibire a lavorazioni industriali deve essere eseguita nel rispetto della normativa di settore e notificata all'organo di vigilanza competente per territorio.</i></p> <p><i>Oggetto della notifica:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>l'oggetto delle lavorazioni e le modalità di esecuzione;</i> • <i>le caratteristiche dei locali e degli impianti;</i> <p><i>La notifica si applica alle aziende con più di 5 dipendenti.</i></p>
SANZIONI (art. 68) (datore di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>arresto da 6 a 12 mesi o ammenda da 4.000 a 16.000 euro (lavoro in ambienti sospetti di inquinamento);</i> ➤ <i>arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.000 a 10.000 euro (obblighi del datore di lavoro; locali sotterranei e seminterrati);</i> ➤ <i>sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 2.500 euro (obbligo di notifica).</i>

DEROGHE	<p>Le disposizioni del Titolo II non si applicano:</p> <p><i>a) ai mezzi di trasporto;</i></p> <p><i>b) ai cantieri temporanei o mobili;</i></p> <p><i>c) alle industrie estrattive;</i></p> <p><i>d) ai pescherecci.</i></p>
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Costituzione del SPP

Il datore di lavoro per esercitare i gravosi incarichi attribuitigli dalla legge in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si avvale di un team, una squadra di specialisti che coadiuvano il suo operato fornendogli specifiche informazioni e consulenze.

Tale team è rappresentato dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).

La costituzione del SPP è OBBLIGATORIA tranne in quelle imprese in cui il ruolo venga svolto direttamente e personalmente dal datore di lavoro di cui alla seguente tabella

Aziende artigiane e industriali fino a 30 addetti

Aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti

Aziende della pesca

fino a 20 addetti

Altre aziende

fino a 200 addetti

Il SPP è costituito da addetti e “capitanato” da un responsabile (RSPP). La scelta di tali soggetti è prerogativa del datore di lavoro che deve però esercitarla con attenzione.

I componenti del servizio infatti devono possedere particolari capacità e requisiti professionali. La valutazione attitudinale e delle capacità degli addetti al servizio è riservata ancora una volta al datore di lavoro, il TU utilizza il concetto di adeguatezza per “sincronizzare” il grado di professionalità del soggetto designato rispetto alle criticità aziendali. Il SPP di una attività di vendita avrà sicuramente caratteristiche diverso da quello relativo ad una attività manifatturiere.

E' previsto un requisito di istruzione di base per gli addetti al servizio, devono essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Caratteristiche addetti SPP

- 1) CAPACITA' E REQUISITI PROFESSIONALE ADEGUATI**
- 2) ALMENO DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE ovvero DIMOSTRINO DI AVER SVOLTO ANALOGHI INCARICHI PER OLTRE 6 MESI ALLA DATA DEL 13/08/2003**
- 3) ATTESTATO DI FREQUANZA A CORSI SUI RISCHI DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA**

Qualora il datore di lavoro non dovesse rinvenire all'interno del personale operante in azienda soggetti con le caratteristiche prima indicate può ricorrere, parzialmente o totalmente, ad addetti esterni.

Lo stesso datore di lavoro dovrà definire il numero complessivo degli addetti tenendo conto delle necessità operative determinate dalle dimensioni dell'impresa, dalla sua articolazione nel territorio, dal settore produttivo in cui è inserita.

Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne alla azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio interno ovvero far ricorso alla totalità di addetti esterni.

L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334 e successive modifiche ed integrazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto; |
| b) nelle centrali termoelettriche; c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 19 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni; |
| c) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; |
| d) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori; |
| e) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; |

f) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente comma il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere interno.

Il servizio di prevenzione ha funzioni sostanzialmente consultive e pertanto anche nel caso in cui il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.

I lavoratori dell'azienda, qualora designati dal datore di lavoro, non possono rifiutare l'incarico se non per comprovati e giustificati motivi. Salvo accordi diversi non sono previste indennità economiche per gli addetti del SPP interni all'azienda.

Formazione degli addetti

Gli addetti al servizio devono avere una adeguata formazione. Tale formazione dovrà uniformarsi ai requisiti previsti dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

I corsi di formazione per la qualificazione degli addetti al servizio sono organizzati da centri accreditati presso enti locali o istituti assicurativi e di prevenzione infortuni.

La formazione "DOC"

- regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, università,
- ISPESL,
- INAIL,
- IPSEMA per la parte di relativa competenza,
- Corpo nazionale dei vigili del fuoco dall'amministrazione della difesa,

- Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni,
- associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori,
- organismi paritetici,
- ulteriori soggetti formatori individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione non svolgono formazione *una tantum* ma sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-Regioni.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione confronti dei componenti del servizio interno sono registrate nel libretto formativo del cittadino previsto dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni.

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;</p> |
| <p>b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;</p> |
| <p>c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;</p> |

d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

Parimenti ai RLS il responsabile e gli addetti al SPP sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro.

Essendo di fatto un organo del datore di lavoro il SPP si trova ad interagire con tutti i soggetti aziendali dell'organigramma di sicurezza ed in particolare ha

• rapporti con il RLS
• rapporti con il Medico Competente
• rapporti con ASL ed istituti di prevenzione infortuni

Non esistono sanzioni dirette e specifiche previste per il SPP

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il contesto normativo e l'articolazione dei livelli di rappresentanza

La sezione VII del TU disciplina le modalità di consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori.

La partecipazione attiva dei lavoratori, anche per il tramite delle loro rappresentanze, ha costituito una base fondamentale per costruire un funzionale sistema di prevenzione infortuni ed infatti tale partecipazione è stata disciplinata nel tempo da diversa normativa.

Possiamo ricordare in modo esemplificativo:

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Art. 20 L 833/78 attività consultiva tra organi di vigilanza, DL e OO.SS. |
| • Art. 9 L 300/70 controllo e prevenzione delle misure di tutela della salute dei lavoratori da parte dei rappr.sindacali |
| • Art. 5 D.Lgs 277/91 controllo da parte delle OO.SS. Su applicazione della legge (piombo, amianto e rumore) |

A livello comunitario la **direttiva 89/391/CEE** ha però aperto la strada ad un organico intervento delle rappresentanze dei lavoratori all'interno dell'impresa definendo in dettaglio la loro azione. Dalla direttiva è scaturita la disciplina dell'art. 18 del Dlgs 626/94.

- **Art. 18 D.Lgs 626/94** “in tutte le aziende è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ...”

Il nuovo TU all'art. 47 prevede che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo.

Rispetto alla normativa precedente vediamo inserirsi un nuovo livello di articolazione di questo tipo di rappresentanza: quello di sito produttivo.

Il livello tipico di rappresentanza aziendale era già affiancato dalla “vecchia 626” da quello territoriale o di comparto, per la verità più sulla carta che nella realtà visto i rarissimi casi di attivazione di tale figura. Oggi a ciò aggiungiamo il livello di sito produttivo che era stato previsto dalla lettera g dell'art. 3 della legge delega 123/07.

Tale figura risulta innovativa e trae spunto dalle esperienze scaturite sulla base di specifici protocolli previsti per le realtà complesse come quelle portuali di Napoli e di Genova.

Alla luce della nuova impostazione normativa quindi si possono verificare le seguenti articolazioni della rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza:

AZIENDALE (RLS) – rappresentanza primaria attivabile in ogni luogo di lavoro a prescindere dai requisiti occupazionali

TERRITORIALE O DI COMPARTO (RLS t/c) – attivabile in un territorio o in uno specifico comparto produttivo e titolare di rappresentanza in quei luoghi di lavoro ove non risulti attivata la rappresentanza aziendale

SITO PRODUTTIVO – (RLS sp) individuato dai RLS delle singole aziende operanti nei seguenti contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più imprese:

- a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d) della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti da emanare entro dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto;
- b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;
- c) impianti siderurgici;
- d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Modalità di elezione

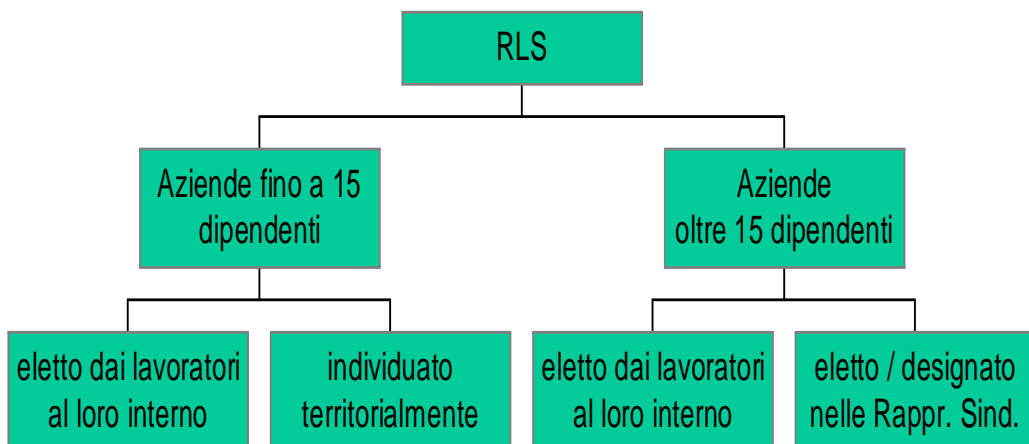
L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale, come individuata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Tale giornata sarà corrispondente di norma a quella nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro.

L'istituzione del *cd. "election day"* tende favorire il più possibile l'effetto mediatico dell'evento e pertanto ad amplificarne la portata e la capillarità della trasmissione dell'informazione. Non risulta ben chiaro però come tale nuova scansione di tempistica elettorale (annuale) si concili con la durata prevista dalla generalità della contrattazione collettiva del mandato di rappresentanza che invece risulta triennale. Ogni anno solo le

aziende con rappresentanze in scadenza saranno interessate dall'evento elettorale che ovviamente non comporterà decadenza alcuna per quelle rappresentanze in pieno svolgimento di mandato.

Il legislatore in questo in questo caso, come nel maggior peso fornito ai livelli di rappresentanza territoriale o di comparto, sembra spingere il RLS verso un nuovo ruolo che si allontani da quello tipico definibile “*privatistico – facoltativo*”, e quindi attivabile esclusivamente ad opera di parti private, singole o collettive, e la cui mancanza non determina alcuna limitazione alle attività del datore di lavoro in tema di sicurezza, e che si avvicini ad un modello “*pubblicistico – obbligatorio*”. Vista infatti la rilevanza riconosciuta dal legislatore alla figura di rappresentanza, di dialettica controparte, la sua presenza è divenuta di fatto quasi necessaria e obbligatoria in ogni contesto e la sua funzione pertanto attratta in un'area di rilevanza pubblicistica.

A livello aziendale, o di unità produttiva, il RLS è eletto o designato. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno. E quindi in sintesi:



I termini elezione e designazione devono essere letti sostanzialmente come sinonimi. Indicano una identica modalità di “scelta dal basso” del rappresentante. Una modalità di scelta assolutamente estranea alle prerogative e facoltà del datore di lavoro che in nessun modo può entrare nel merito della stessa. Elezione e designazione si differenziano esclusivamente per un maggior formalismo individuato dalla prima (elezione) rispetto alla seconda (designazione). Per esempio una designazione potrebbe avvenire su candidatura spontanea emersa nell’assemblea ed approvata per alzata di mano dai lavoratori.

L’elezione sottointende una procedura basata sulla costituzione di un seggio elettorale, su votazioni segrete, su uno spoglio pubblico e su una proclamazione degli eletti da parte del presidente del seggio. Le modalità organizzative ed i dettagli procedurali sono stabilite dalla contrattazione collettiva unitamente al numero dei rappresentanti da eleggere. Nessun particolare requisito di articolazione territoriale è richiesto alla contrattazione collettiva e pertanto qualunque livello (nazionale, territoriale o aziendale) appare idoneo a tali scelte.

È previsto comunque un numero minimo di rappresentanti ossia:

Numero dipendenti	Numero RLS
Fino a 200	1
Da 201 a 1000	3
Oltre 1000	6

Qualora non si proceda alle elezioni previste al livello aziendale la competenza di rappresentanza sarà esercitata dal RLSt. Questa figura esercita tutte le funzioni riconosciute al RLS con riferimento a tutte le

aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La figura RLS e del RLSt non possono pertanto convivere con riferimento alla medesima azienda, l'una esclude l'altra.

Le modalità di elezione o designazione sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite tali associazioni. Anche in questo caso la perentorietà di surroga esercitata dal Ministero del lavoro in caso di inerzia delle parti sociali evidenzia il primo ricordato nuovo ruolo “*pubblicistico - obbligatorio*” che la figura del rappresentante tende ad assumere.

Come detto il datore di lavoro non può intervenire in alcun modo nell'elezione del RLS se non attivando una proficua attività formativa ed informativa rivolta ai lavoratori relativamente ai loro diritti di rappresentanza. Le aziende che non vedranno eletto o designato il RLS contribuiranno economicamente al sostentamento di un Fondo costituito presso l'INAIL per garantire l'attività e la formazione dei RLSt.

In caso di esistenza di rappresentanze sindacali, nelle unità produttive con oltre 15 dipendenti, il RLS è eletto o designato nell'ambito delle stesse. Tale disposizione è di facile applicazione nell'elezione delle RSU nelle quali le liste individuano il rappresentante che si occuperà di sicurezza. Difficile applicabilità della disposizione nelle aziende, e sono la maggioranza, dove esistono ancora RSA. La designazione delle RSA sfugge dalle possibilità decisionali dei singoli lavoratori dell'impresa non iscritti alla relativa sigla sindacale e pertanto l'individuazione del RLS

dovrà avvenire in momento diverso con il coinvolgimento i tutti i lavoratori dell'impresa.

L'esperienza di questi anni ha evidenziato come la figura del rappresentante della sicurezza non sempre coincida con quella del rappresentante sindacale e ciò evidenzia anche con la scelta operata dal legislatore, prima comunitario e poi nazionale, di differenziare l'azione ed il ruolo dei due livelli di rappresentanza. Il RLS, così recita l'art. 11 della direttiva comunitaria 89/391/CEE, "partecipa in **modo equilibrato** conformemente alla legislazione e/o prassi nazionale" alle attività in materia di sicurezza proprio per la loro particolare rilevanza. Nessuna norma al contrario potrebbe mai dettare criteri comportamentali per una rappresentanza di tipo contrattuale / sindacale.

Anche nel caso di definizione del rappresentante territoriale o di comparto si evidenzia la scollatura tra tale funzione e quella di generica rappresentanza sindacale. E' previsto infatti che lo stesso incarico (RLSt) sia incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

In ogni caso l'elezione di un RLS, purchè definita nei termini previsti dalla vigente contrattazione collettiva, anche al di fuori della rappresentanza sindacale costituita deve ritenersi assolutamente legittima.

Tutti i contratti collettivi hanno disciplinato la figura del RLS dal 1994 ad oggi. Tali disciplina può essere avvenuta anche con rinvio agli accordi interconfederali di comparti siglati nel tempo come per esempio:

- | |
|--------------------------------------------|
| • <i>22 Giugno 95 – Industria</i> |
| • <i>27 Ottobre 95 - Piccola Industria</i> |
| • <i>22 Novembre 95 – Artigianato</i> |
| • <i>25 Luglio 96 – Credito</i> |

• *18 Novembre 96 – Commercio*

• *12 Dicembre 96 – Stampa*

Nessuna particolare modalità di elezione è prevista per il RLS di sito produttivo, la nuova figura introdotta dall'art. 49 del TU. Si dice solamente che tale figura sarà individuata tra i rappresentanti per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo al loro interno. Dal tenore della norma si deve ritenere escluso che possa assumere tale ruolo un RLSt.

Funzioni ed attribuzioni

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli

impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
j) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
l) avverte il responsabile della azienda competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro:

Le disposizioni del TU pongono fine ad un contenzioso che si è protratto nel tempo circa l'obbligo di consegna materiale del documento di valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro nei confronti del RLS. Tale obbligo oggi è definito dai punti 4 e 5 dell'art. 50. **Il datore di lavoro è obbligato, su richiesta del rappresentante a consegnare copia del DVR e del nuovo DVRI in caso di lavori in appalto.**

All'obbligo datoriale corrisponde un onere del rappresentante circa la gestione delle informazioni ricevute che deve essere conforme alla disposizioni del Dlgs 196/03 (codice privacy) nonché conformarsi ad un

assoluto obbligo di riservatezza relativamente ai processi lavorativi conosciuti in ragione del mandato.

Il ruolo di RLS è incompatibile con quello di RSPP o di addetto al SPP.

Anche qualora il RLS non sia un componente della rappresentanza sindacale gode di tutte le tutele previste per i dirigenti delle medesime, ed infatti *“Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali”* il riferimento da un lato è nei confronti dell’art. 28 L. 300/70 (repressione condotta antisindacale) e dall’altro al riconoscimento specifico di prerogative dei dirigenti sindacali come per esempio il divieto di trasferimento senza preventivo nulla osta della OS di appartenenza.

Il datore di lavoro dovrà assicurare al RLS il tempo necessario allo svolgimento dell’incarico senza perdita di retribuzione (permessi retribuiti), nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l’esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli. E’ la contrattazione collettiva a livello nazionale a detagliare nel concreto le modalità d’azione del RLS.

Relativamente alle attribuzioni del rappresentante territoriale o di comparto il TU rimarca una particolare attenzione al suo diritto di accesso sui luoghi di lavoro.

Il RLSt infatti per l’esercizio delle proprie attribuzioni accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi collettivi. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l’accesso avviene previa segnalazione all’organismo paritetico. In caso di mancato libero accesso il RLSt procede ad effettuare specifica segnalazione all’organo di vigilanza.

Non esistono sanzioni dirette e specifiche per i RLS sia aziendali che territoriali o di sito produttivo.

Formazione

L'articolo 37 si occupa della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Il DM 16/01/97 aveva individuato gli argomenti di base che la formazione specifica del RLS non poteva non prevedere e cioè:

➤ *Conoscenze generali normativa di sicurezza*

➤ *Conoscenze generali rischi attività e DPI*

➤ *Metodologie di valutazione del rischio*

➤ *Metodologie minime di comunicazione*

Oggi il TU ha ampliato la portata dei **contenuti formativi** proprio in vista dell'accresciuto ruolo rivestito dalla figura. La formazione, definita dalla contrattazione collettiva, dovrà obbligatoriamente prevedere i seguenti argomenti:

a) principi giuridici comunitari e nazionali;

b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.

A fronte dell'accresciuto carico di nozioni non è mutato il monte orario minimo previsto che rimane di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

E' prevista una ripresa formativa periodica, secondo le disposizioni che definirà la contrattazione collettiva, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

E quindi:

Numero dipendenti	Numero RLS	Ore di formazione iniziale (per ciascun RLS)	Ore di formazione annuale periodica (per ciascun RLS)
Fino a 14	1	32	0
Da 15 a 50	1	32	4

Da 51 a 200	1	32	8
Da 201 a 1000	3	32	8
Oltre 1000	6	32	8

La formazione dei rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi

paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, deve svolgersi durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

Come si vede il legislatore, a fronte di un impegno presumibilmente più complesso del RLSt ha previsto un monte ore iniziale doppio rispetto a quello del RLS.

Organismi paritetici

L'articolo 51 prevede che a livello territoriale siano costituiti gli organismi paritetici a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Detti organismi saranno sede privilegiata:

<ul style="list-style-type: none">• la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici
<ul style="list-style-type: none">• lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro
<ul style="list-style-type: none">• la l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia
<ul style="list-style-type: none">• ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento

Tali organismi costituiranno anche il raccordo informativo tra imprese e rappresentanza collettiva. Si pensi per esempio alle informazioni che dovranno pervenire a ciascuna azienda relativamente ai nominativi dei rappresentanti dei lavoratori territoriali che, solo dopo tale comunicazione, potranno di fatto esercitare le loro prerogative di rappresentanza ed i diritti di accesso nei luoghi di lavoro.

Di particolare delicatezza è il potere attribuito a detti organismi di effettuare sopralluoghi nei luoghi di lavoro, rientranti nella loro competenza territoriale o di comparto produttivo, al fine di supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Posta in questi termini l'attribuzione sembra riferirsi ad una funzione consultiva propositiva connessa a tale attribuzione che fugge i dubbi derivati dalla lettura della legge delega (art. 7 L 123/07) che attribuiva agli stessi una facoltà di informativa specifica all'autorità di coordinamento ed un intervento mirato dell'organo di vigilanza.

LE ATTREZZATURE DI LAVORO

S'intende per **attrezzatura di lavoro** "...qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto destinato ad essere usato durante il lavoro..." (art. 69).

Le attrezzature di lavoro, a disposizione dei lavoratori, devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto (art. 70). In assenza di disposizioni legislative e regolamentari, valgono i requisiti generali di sicurezza elencati nell'Allegato V, e riguardanti:

a) sistemi e dispositivi di comando (situati ed evidenziati in condizione di sicurezza, di arresto in caso di incidenti casuali, di blocco generale in rapporto a rischi di azionamento involontario, ecc.),
b) previsione di rischi di rottura, proiezione e caduta di oggetti durante il funzionamento,
c) emissione di gas, vapori, liquidi e polveri durante il funzionamento,
d) stabilità,
e) rischi dovuti agli elementi mobili,
f) illuminazione,
g) temperature estreme,
h) segnalazioni e indicazioni,
i) vibrazioni,
j) manutenzioni, riparazioni e regolazioni,
k) incendio ed esplosione.

Prescrizioni supplementari sono applicabili ad attrezzature di lavoro specifiche, quali ad esempio:

• attrezzature in pressione,
• attrezzature di lavoro mobili,
• carrelli elevatori,
• macchine per sollevamento di carichi,
• ascensori e montacarichi,
• mole, impastatrici,
• presse, ecc.

Il datore di lavoro (art. 71) all'atto della **scelta delle attrezzature** considera:

a) condizioni e caratteristiche del lavoro da svolgere;
b) rischi specifici dell'ambiente di lavoro;
c) rischi derivanti dall'uso delle attrezzature;
d) rischi ambientali dalle interferenze con altre attrezzature già in uso.

Al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro, il datore adotta adeguate misure tecniche ed organizzative (Allegato VI).

Le attrezzature di lavoro devono:

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) essere installate e utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso; |
| 2) essere oggetto di idonea manutenzione (istruzioni d'uso e libretto di manutenzione); |
| 3) aggiornate ai requisiti minimi di sicurezza. |

La progettazione del posto di lavoro e la posizione dei lavoratori devono rispondere ai requisiti di sicurezza ed ai principi ergonomici.

Qualora si renda necessario una maggiore formazione e informazione sull'uso delle attrezzature di lavoro, il datore di lavoro provvede affinché l'uso delle attrezzature sia riservato solo ai lavoratori incaricati aventi formazione adeguata e specifica.

Solo i lavoratori specificamente qualificati possono effettuare riparazioni e manutenzioni sulle attrezzature.

Le attrezzature di lavoro devono essere sottoposte:

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ➤ ad un <i>controllo iniziale</i> (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio); |
| ➤ ad un <i>controllo successivo</i> , ad ogni operazione di montaggio in un nuovo cantiere o località. |

Oltre a questo le attrezzature, perché soggette a deterioramento devono essere sottoposte a **controlli periodici** (secondo le indicazioni dei fabbricanti o delle norme di buona tecnica o dei codici di buone prassi) ed a

controlli straordinari, per garantire elevate condizioni di sicurezza (stato di conservazione ed efficienza delle attrezzature di lavoro).

I risultati dei controlli devono essere riportati per iscritto; quelli riguardanti gli ultimi tre controlli devono essere conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza.

Le attrezzature, se usate al di fuori dell'unità produttiva, devono essere accompagnate da un documento attestante l'esecuzione dell'ultimo controllo eseguito.

La prima verifica è di competenza dell'ISPESL; le verifiche periodiche competono alla ASL.

Le modalità di effettuazione delle verifiche sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della salute, di concerto con la conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e province autonome.

Noleggiatori e concedenti in uso delle attrezzature di lavoro devono attestare, sotto la propria responsabilità, che esse sono conformi ai requisiti di sicurezza (art. 72).

Noleggiatori e concedenti in uso dovranno conservare, per tutta la durata del noleggio, una dichiarazione del datore di lavoro che riporti l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori incaricati del loro uso.

Il datore di lavoro ha l'**obbligo di informare** (art. 36) e **formare** (art. 37) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature, fornendoli di una formazione adeguata in rapporto alla sicurezza, relativamente:

- | |
|---------------------------------------------------|
| a) alle condizioni di impiego delle attrezzature; |
| b) alle situazioni anormali prevedibili. |

Il datore di lavoro informa i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature e vi provvede dando istruzioni d'uso comprensibili ai lavoratori interessati.

Talune attrezzature richiedono di una specifica abilitazione.

La Conferenza permanente Stato, Regioni e province autonome di Trento e Bolzano individua le speciali attrezzature e le modalità per il riconoscimento dell'abilitazione, i soggetti autorizzati alla formazione, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione.

<i>Sintesi</i>	
Attrezzature di lavoro (art. 69)	<i>“Qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto destinato ad essere usato durante il lavoro” (art. 69).</i>
Attrezzature di lavoro (art. 70)	<i>Le attrezzature di lavoro devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto.</i>
	<i>In assenza di disposizioni legislative e regolamentari, valgono i requisiti generali di sicurezza elencati nell'Allegato V.</i>
Prescrizioni supplementari	<i>sono applicabili ad attrezzature di lavoro specifiche (attrezzature in pressione, attrezzature di lavoro mobili, carrelli elevatori, macchine per</i>

	sollevamento di carichi, ascensori e montacarichi, mole, impastatrici, presse, ecc.).
Scelta delle attrezzature (art. 71)	<p>Il datore di lavoro all'atto della scelta delle attrezzature considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • condizioni e caratteristiche del lavoro da svolgere; • rischi specifici dell'ambiente di lavoro; • rischi derivanti dall'uso delle attrezzature; • rischi ambientali dalle interferenze con altre attrezzature già in uso.
Misure tecniche ed organizzative per la riduzione dei rischi (Allegato VI).	<p><i>Le attrezzature di lavoro devono:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>essere installate e utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;</i> • <i>essere oggetto di idonea manutenzione (istruzioni d'uso e libretto di manutenzione);</i> • <i>aggiornate ai requisiti minimi di sicurezza.</i>
Posto di lavoro	<i>La progettazione e la posizione del posto di lavoro deve rispondere ai requisiti di sicurezza ed ai principi ergonomici.</i>
Controlli sulle attrezzature	<ul style="list-style-type: none"> ➤ controllo iniziale (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio); ➤ controllo successivo, ad ogni operazione di montaggio in un nuovo cantiere o località. ➤ controlli periodici (secondo le indicazioni dei fabbricanti o delle norme di buona tecnica o dei codici di buone prassi); ➤ controlli straordinari, per garantire elevate condizioni di sicurezza (stato di conservazione

	<p>ed efficienza delle attrezzature di lavoro).</p> <p>I risultati dei controlli devono essere riportati per iscritto; quelli riguardanti gli ultimi 3 controlli devono essere conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza.</p>
Soggetti preposti ai controlli	<ul style="list-style-type: none"> • la prima verifica è di competenza dell'ISPESL; • le verifiche periodiche competono alla ASL.
Noleggianti e concedenti in uso	<p><i>Devono attestare, sotto la propria responsabilità, che le attrezzature di lavoro concesse sono conformi ai requisiti di sicurezza (art. 72).</i></p>
Informazione e formazione (art. 73)	<p><i>Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare (art. 36) e formare (art. 37) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature, fornendoli di una formazione adeguata in rapporto alla sicurezza, relativamente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>alle condizioni di impiego delle attrezzature;</i> • <i>alle situazioni anormali prevedibili.</i>
Attrezzature che richiedono una specifica abilitazione	<p>La Conferenza permanente Stato, Regioni e province autonome di Trento e Bolzano individua le speciali attrezzature, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le modalità per il riconoscimento dell'abilitazione, • i soggetti autorizzati alla formazione, • la durata, • gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione.

LE ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI

Le norme sulle attrezzature munite di **videoterminali** sono definite dagli articoli 172 e segg.. In primo luogo si procede ad escludere dal campo di applicazione delle disposizioni i lavoratori addetti ad una serie di attività che hanno comunque a che fare con schermi, e **pertanto le disposizioni non si applicano:**

a) ai posti di guida di veicoli o macchine;
b) ai sistemi informatici, montati a bordo di un mezzo di trasporto;
c) ai sistemi informatici destinati - in modo prioritario - all'utilizzazione da parte del pubblico;
d) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure;
e) alle macchine di videoscrittura (senza schermo separato).

S'intende per **videoterminale** *“uno schermo alfanumerico o grafico, a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione usato”*.

Il **posto di lavoro** comprende le attrezzature munite di videoterminale (con tastiera o altro sistema di data entry), il software applicativo, accessori ed apparecchiature connesse (unità dischi, telefono, modem), la stampante, il piano di lavoro, la sedia, l'ambiente circostante.

Il lavoratore utilizza quest'attrezzatura in modo sistematico o abituale, per almeno venti ore settimanali, al netto delle pause determinate dalla legge o dai contratti collettivi.

Il datore di lavoro è obbligato, all'atto della valutazione dei rischi (art. 28) a considerare la sommatoria dei rischi derivanti dai seguenti eventi semplici:

a) i rischi per la vista e gli occhi;

b) i problemi di postura ed affaticamento fisico e mentale;

c) le condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

Il lavoratore, durante lo svolgimento quotidiano della sua attività, ha diritto ad una **pausa lavorativa** o ad un cambiamento della sua attività, secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale.

In assenza di pattuizioni contrattuali ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni due ore. Le pause non sono cumulabili né fruibili all'inizio o alla fine del turno: ne risulterebbe una riduzione dell'orario effettivo di lavoro.

La pausa è a tutti gli effetti parte integrante del tempo di lavoro.

E' considerato tempo di lavoro tutto il periodo in cui il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro perché in attesa di una risposta da parte del sistema elettronico.

I lavoratori sono sottoposti a **sorveglianza sanitaria** (art. 41), per i rischi connessi:

- alla vista e agli occhi;

- all'apparato muscolo - scheletrico.

Salvo casi particolari ed a discrezione del medico competente, le visite di controllo hanno periodicità biennale.

Il datore di lavoro deve fornire, a sue spese, i dispositivi speciali di correzione visiva in funzione dell'attività svolta.

Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni riguardo:

- | |
|----------------------------------------------------------|
| • le misure di sicurezza applicabili al posto di lavoro; |
| • le modalità di svolgimento delle attività; |
| • la protezione di occhi e vista; |
| • fornisce formazione adeguata. |

Il datore di lavoro ed il dirigente sono punibili:

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • con l'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da 2.000 a 10.000 euro, per le violazioni attinenti l'obbligo di progettazione dei posti di lavoro (art. 174), incidenza dei rischi nello svolgimento del lavoro quotidiano (art. 175), sorveglianza sanitaria (art. 176) e informazione e formazione dei lavoratori (art. 177). |
| • con l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.000 a 4.500 euro, per le violazioni attinenti l'informazione dei lavoratori (art. 177, c. 1, lett. a). |

<i>Sintesi</i>	
Campo di applicazione	<p><i>Le disposizioni non si applicano ai lavoratori addetti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) ai posti di guida di veicoli o macchine;</i> <i>b) ai sistemi informatici, montati a bordo di un mezzo di trasporto;</i> <i>c) ai sistemi informatici destinati - in modo prioritario - all'utilizzazione da parte del pubblico;</i> <i>d) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati;</i> <i>e) e) alle macchine di videoscrittura (senza schermo separato).</i>
Videoterminale	<p><i>S'intende "uno schermo alfanumerico o grafico, a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione usato"</i></p>
Posto di lavoro	<p><i>Comprende le attrezzature munite di videoterminale (con tastiera o altro sistema di data entry), il software applicativo, accessori ed apparecchiature connesse (unità dischi, telefono, modem), la stampante, il piano di lavoro, la sedia, l'ambiente circostante.</i></p>
Lavoratore a videoterminale	<p><i>Utilizza quest'attrezzatura in modo sistematico o abituale, per almeno venti ore settimanali, al netto delle pause determinate dalla legge o dai contratti collettivi.</i></p>

Valutazione dei rischi (art. 28)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>i rischi per la vista e gli occhi;</i> • <i>i problemi di postura ed affaticamento fisico e mentale;</i> • <i>le condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.</i>
Pausa o interruzione lavorativa	<p><i>Il lavoratore, durante lo svolgimento quotidiano della sua attività, ha diritto ad una pausa lavorativa o ad un cambiamento della sua attività, secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale. In assenza di pattuizioni contrattuali ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 2 ore.</i></p>
Regime delle pause	<p><i>La pausa è a tutti gli effetti parte integrante del tempo di lavoro.</i></p> <p><i>Le pause non sono cumulabili né fruibili all’inizio o alla fine del turno.</i></p>
Sorveglianza sanitaria (art. 41)	<p><i>Rischi connessi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>alla vista e agli occhi;</i> - <i>all’apparato muscolo – scheletrico.</i> <p><i>Le visite di controllo hanno periodicità biennale.</i></p>
Dispositivi speciali	<p><i>Eventuali dispositivi speciali di correzione visiva (in funzione dell’attività svolta) sono a carico del datore di lavoro.</i></p>
Informazioni ai lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • <i>le misure di sicurezza applicabili al posto di lavoro;</i> • <i>le modalità di svolgimento delle attività;</i> • <i>la protezione di occhi e vista;</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>fornisce formazione adeguata</i>
SANZIONI (datore di lavoro e dirigenti)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 2.000 a 10.000 euro, per le violazioni attinenti: obbligo di progettazione dei posti di lavoro (art. 174), incidenza dei rischi nello svolgimento del lavoro quotidiano (art. 175), sorveglianza sanitaria (art. 176) e informazione e formazione dei lavoratori (art. 177).</i> • <i>arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.000 a 4.500 euro, per violazioni attinenti l'informazione dei lavoratori (art. 177, c. 1, lett. a).</i>

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

S'intende per **dispositivi di protezione individuale (DPI)** *“qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore per proteggerlo contro uno o più rischi per la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni completamento o accessorio destinato al medesimo scopo”*(art. 74).

Non costituiscono DPI:

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) Gli indumenti ordinari e le uniformi non aventi lo specifico scopo di proteggere la salute e la sicurezza del lavoratore; |
| b) Le attrezzature dei servizi di soccorso e salvataggio; |
| c) Le attrezzature di protezione individuale delle forze armate e di polizia |

(assetto antisommossa);

d) Le attrezzature di protezione individuale dei mezzi di trasporto stradale (cinture di sicurezza);

e) Le protezioni sportive non utilizzate specificamente per attività lavorativa;

f) I segnalatori portatili per ricercare tracce di prodotti nocivi o radioattivi.

I DPI devono essere usati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti con mezzi di protezione collettiva, da misure o metodi di riorganizzazione del lavoro.

I DPI devono essere conformi alle norme del D. Lgs. 475/1992 e successive modificazioni e integrazioni.

I DPI devono essere:

a) adeguati ai rischi da prevenire;

b) adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;

c) considerare le esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;

d) adattabili all'utilizzatore secondo le sue necessità.

Il datore di lavoro nella scelta dei DPI:

a) effettua la valutazione dei rischi specifici;

b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie ed adeguate;

c) valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso dei

fabbricanti, le caratteristiche dei DPI e le confronta con le sue necessità;

- d)** aggiorna la sua scelta ogni volta che intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

Le **caratteristiche** fornite dai produttori consentono di individuare le condizioni di impiego dei DPI in funzione di:

- entità del rischio;
- frequenza dell'esposizione;
- caratteristiche del posto di lavoro;
- prestazioni del DPI.

Il datore di lavoro:

- a)** mantiene in efficienza i DPI assicurandone le condizioni d'igiene (manutenzioni, riparazioni e sostituzioni necessarie) e secondo le indicazioni del fabbricante;
- b)** vigila sull'uso dei DPI secondo quanto previsto dal fabbricante;
- c)** fornisce istruzioni comprensibili ai lavoratori;
- d)** destina ogni DPI ad uso personale e vigila affinché tale uso non crei problemi di carattere igienico – sanitario;
- e)** informa il lavoratore sulle caratteristiche del DPI e sulle sue qualità di protezione;
- f)** rende disponibili in azienda informazioni sui vari DPI;
- g)** stabilisce le procedure aziendali da seguire al termine dell'utilizzo, per la riconsegna del DPI;
- h)** assicura formazione adeguata ed organizza uno specifico addestramento.

L'addestramento è in ogni caso indispensabile per ogni DPI (tranne quelli appartenenti alla III categoria, ai sensi D.Lgs. 475/1992, di uso intuitivo), per i dispositivi di protezione dell'udito.

I lavoratori sono obbligati a sottoporsi al programma di formazione ed addestramento organizzato dal datore di lavoro.

I lavoratori:

- provvedono alla cura dei DPI messi a loro disposizione;
- non vi apportano modifiche di loro iniziativa;
- segnalano al datore di lavoro, al dirigente o al preposto, qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI a loro disposizione.

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto col Ministro dello sviluppo economico, sentita la Commissione consultiva permanente sono indicati:

- i criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI;
- le circostanze e le situazioni in cui si rende necessario l'impiego di DPI.

<i>Sintesi</i>	
Dispositivi di protezione individuale (DPI)	<i>Qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore per proteggerlo contro uno o più rischi per la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni completamento o accessorio destinato al medesimo scopo”(art. 74).</i>
Non costituiscono DPI	<p>a) <i>Gli indumenti ordinari e le uniformi non aventi lo specifico scopo di proteggere la salute e la sicurezza del lavoratore;</i></p> <p>b) <i>Le attrezzature dei servizi di soccorso e salvataggio;</i></p> <p>c) <i>Le attrezzature di protezione individuale delle forze armate e di polizia (assetto antisommossa);</i></p> <p>d) <i>Le attrezzature di protezione individuale dei mezzi di trasporto stradale (cinture di sicurezza);</i></p> <p>e) <i>Le protezioni sportive non utilizzate specificamente per attività lavorativa;</i></p> <p>f) <i>I segnalatori portatili per ricercare tracce di prodotti nocivi o radioattivi.</i></p>
Uso dei DPI	<p><i>Devono essere usati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti con mezzi di protezione collettiva, da misure o metodi di riorganizzazione del lavoro.</i></p> <p><i>Devono essere conformi alle norme del D. Lgs. 475/1992 e successive modificazioni e integrazioni.</i></p>
Caratteristiche dei DPI	<ul style="list-style-type: none"> • <i>adeguati ai rischi da prevenire;</i> • <i>adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di</i>

	<p><i>lavoro;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>considerare le esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;</i> • <i>adattabili all'utilizzatore secondo le sue necessità.</i>
Scelta (del datore di lavoro) dei DPI	<p><i>a) effettua la valutazione dei rischi specifici;</i></p> <p><i>b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie ed adeguate;</i></p> <p><i>c) valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso dei fabbricanti, le caratteristiche dei DPI e le confronta con le sue necessità;</i></p> <p><i>d) aggiorna la sua scelta ogni volta che intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.</i></p>
Caratteristiche fornite dai produttori	<p><i>Consentono di valutare:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>l'entità del rischio;</i> • <i>la frequenza dell'esposizione;</i> • <i>le caratteristiche del posto di lavoro;</i> • <i>le prestazioni del DPI.</i>
Obblighi del datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • <i>mantenere in efficienza i DPI assicurandone le condizioni d'igiene secondo le indicazioni del fabbricante;</i> • <i>vigilare sull'uso dei DPI;</i> • <i>fornire istruzioni comprensibili ai lavoratori;</i> • <i>informare il lavoratore sulle caratteristiche del DPI e sulle sue qualità di protezione;</i> • <i>rendere disponibili in azienda informazioni sui</i>

	<p><i>vari DPI;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>stabilire le procedure aziendali da seguire al termine dell'utilizzo, per la riconsegna del DPI;</i> • <i>assicurare formazione adeguata ed organizzare uno specifico addestramento (obbligatorio).</i>
Obblighi del lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> • <i>provvedono alla cura dei DPI messi a loro disposizione;</i> • <i>non vi apportano modifiche di loro iniziativa;</i> • <i>segnalano al datore di lavoro, al dirigente o al preposto, qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI a loro disposizione.</i>

IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE

Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati e mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da **rischi di natura elettrica** derivanti da:

- a)** contatti elettrici diretti e indiretti;
- b)** innesco e propagazione d'incendi, esplosioni o ustioni dovute a sovratemperature e radiazioni;
- c)** folgorazioni dirette e indirette;
- d)** sovratensioni;
- e)** altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili.

La **valutazione dei rischi** dovrà considerare:

- le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro;
- i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- le condizioni di esercizio prevedibili.

A seguito della valutazione del rischio elettrico il datore di lavoro adotta le misure tecniche ed organizzative necessarie ad eliminare o ridurre al minimo i rischi presenti, ad individuare i dispositivi di protezione collettiva e individuale necessari alla conduzione in sicurezza.

I materiali, i macchinari e le apparecchiature, le installazioni e gli impianti elettrici ed elettronici devono essere progettati, realizzati e costruiti a “**regola d’arte**”.

Si considerano costruiti a regola d’arte i prodotti, i macchinari e gli impianti realizzati secondo le **norme di buona tecnica** (Allegato IX).

Le procedure d’uso e manutenzione devono essere predisposte tenendo conto delle disposizioni legislative vigenti, delle indicazioni contenute nei manuali d’uso, nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle norme di buona tecnica (*allegato tecnico*).

E’ vietato eseguire lavori sotto tensione. Tali lavori sono consentiti nel caso in cui le tensioni siano di sicurezza ed i lavori siano eseguiti nel rispetto delle condizioni:

- tensioni nominali non superiori a 1000 V (corrente alternata) e 1.500 V (corrente continua);
- esecuzione dei lavori affidata a lavoratori idonei;
- le procedure adottate e le attrezzature utilizzate sono conformi ai criteri definiti nelle norme di buona tecnica.

Per lavori sotto tensione, vale a dire tensioni nominali superiori a 1000 V (corrente alternata) e 1.500 V (corrente continua):

- i lavori devono essere effettuati da aziende autorizzate con specifico provvedimento del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale ad operare sotto tensione.

I criteri per il **rilascio delle autorizzazioni** saranno definiti con decreto del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale entro dodici mesi. Hanno diritto al riconoscimento le aziende già autorizzate, ai sensi della precedente normativa.

I lavori in prossimità di linee elettriche o impianti elettrici con **parti attive** non protette sono effettuabili adottando disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.

Gli edifici, gli impianti, le strutture, le attrezzature devono essere protetti dagli **effetti dei fulmini** con sistemi di protezione realizzati secondo le norme della buona tecnica (parafulmini, messa a terra dell'impianto elettrico).

Il datore di lavoro provvede affinché gli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini, siano periodicamente sottoposti a controllo, per verificarne lo stato di conservazione ed efficienza ai fini della sicurezza.

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della salute vengono stabiliti i criteri per l'effettuazione delle verifiche.

L'esito dei **controlli** dev'essere verbalizzato e tenuto a disposizione delle autorità di vigilanza.

Il datore di lavoro è sanzionabile con:

- l'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da 2.000 a 10.000 euro, per le violazioni attinenti la sicurezza delle attrezzature di lavoro (art. 70, c. 1), requisiti generali di sicurezza (art. 70, c. attrezzature inadatte (art. 71), lavori sotto tensione (art. 82, c. 1), linee o impianti elettrici con parti attive (art. 83, c. 1) protezione di edifici (art. 85, c. 1).
- l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.000 a 4.500 euro, per violazioni attinenti l'art. 70 e 71 (Allegato VI);
- La sanzione amministrativa pecuniaria da € 750 a € 2.500 per violazioni attinenti l'art. 70, c. 2; i principi ergonomici dei posti di lavoro e la conservazione degli ultimi tre controlli, il noleggio di attrezzature non in regola, irregolarità formali inerenti la verbalizzazione dei controlli effettuati.

<i>Sintesi</i>	
Rischi di natura elettrica	<ul style="list-style-type: none">a) <i>contatti elettrici diretti e indiretti;</i>b) <i>innesco e propagazione d'incendi, esplosioni o ustioni dovute a sovratemperature e radiazioni;</i>c) <i>folgorazioni dirette e indirette;</i>d) <i>sovratensioni;</i>e) <i>altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili.</i>
Valutazione dei rischi	<ul style="list-style-type: none">• <i>le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro;</i>• <i>i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;</i>• <i>le condizioni di esercizio prevedibili.</i>

<i>A seguito della valutazione del rischio elettrico il datore di lavoro adotta le misure tecniche ed organizzative necessarie ad eliminare o ridurre al minimo i rischi presenti, ad individuare i dispositivi di protezione collettiva e individuale necessari alla conduzione in sicurezza.</i>	
Regola d'arte	<i>Insieme di norme di natura tecnica che garantiscono il principio della sicurezza del lavoratore, secondo le conoscenze tecniche e scientifiche.</i>
Norme di buona tecnica	<i>Insieme di norme tecniche di costruzione e manutenzione di manufatti, macchinari e impianti, in grado di conservare l'efficienza del prodotto e le condizioni di sicurezza dell'uso.</i>
DIVIETI	<i>Lavori sotto tensione.</i>
Tensioni di sicurezza	<i>tensioni nominali non superiori a 1000 V (corrente alternata) e 1.500 V (corrente continua);</i>
Lavori sotto tensione	<i>I lavori devono essere effettuati da aziende autorizzate con specifico provvedimento del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale ad operare sotto tensione.</i>
Rilascio delle autorizzazioni (lavori sotto tensione)	<i>Decreto del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale entro dodici mesi. Riconoscimento delle aziende già autorizzate ai sensi della precedente normativa.</i>
Lavori su parti attive non protette	<i>Disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.</i>
Effetti dei fulmini	<i>Sistemi di protezione realizzati secondo le norme della buona tecnica (parafulmini, messa a terra dell'impianto elettrico). Controllo periodico, per</i>

	<i>verificarne lo stato di conservazione ed efficienza ai fini della sicurezza.</i>
Controlli	<i>L'esito dei controlli dev'essere verbalizzato e tenuto a disposizione delle autorità di vigilanza.</i>
Apparato sanzionatorio	<p><i>Il datore di lavoro è sanzionabile con:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 2.000 a 10.000 euro, per le violazioni attinenti la sicurezza delle attrezzature di lavoro (art. 70, c. 1), requisiti generali di sicurezza (art. 70, c. attrezzature inadatte (art. 71), lavori sotto tensione (at. 82, c. 1), linee o impianti elettrici con parti attive (art. 83, c. 1) protezione di edifici (art. 85, c. 1).</i> • <i>l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.000 a 4.500 euro, per violazioni attinenti l'art. 70 e 71 (Allegato VI);</i> • <i>La sanzione amministrativa pecuniaria da € 750 a € 2.500, per violazioni attinenti l'art. 70, c. 2; i principi ergonomici dei posti di lavoro e la conservazione degli ultimi tre controlli, il noleggio di attrezzature non in regola, irregolarità formali inerenti la verbalizzazione dei controlli effettuati.</i>

IL REGIME SANZIONATORIO NEL TU SULLA SICUREZZA

Una parte centrale del nuovo Testo Unico in materia di sicurezza (d'ora in poi TU) che attua, com'è noto, la delega prevista nell'art.1 della legge 3 agosto 2007 n.123, è sicuramente quella riguardante la disciplina sanzionatoria.

A tal riguardo si ricorda che l'Esecutivo, ai sensi di quanto previsto dall'art.1, comma 2) lettera f) della citata legge 123 doveva procedere alla:

“riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti e per le infrazioni alle disposizioni contenute nei decreti legislativi emanati in attuazione della presente legge, tenendo conto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con riguardo in particolare alla responsabilità del preposto, nonché della natura sostanziale o formale della violazione, attraverso:

- 1) la modulazione delle sanzioni in funzione del rischio e l'utilizzazione di strumenti che favoriscano la regolarizzazione e l'eliminazione del pericolo da parte dei soggetti destinatari dei provvedimenti amministrativi, confermando e valorizzando il sistema del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758;*
- 2) la determinazione delle sanzioni penali dell'arresto e dell'ammenda, previste solo nei casi in cui le infrazioni ledano interessi generali dell'ordinamento, individuati in base ai criteri ispiratori degli articoli 34 e 35 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, da comminare in via esclusiva ovvero alternativa, con previsione della pena dell'ammenda fino a euro ventimila per le infrazioni formali, della pena dell'arresto fino a tre anni per le infrazioni di particolare gravità, della pena dell'arresto fino a tre anni ovvero dell'ammenda fino a euro centomila negli altri casi”.*

Il testo del decreto licenziato dal Governo, nella versione aggiornata ad aprile 2008, sotto il profilo sanzionatorio non può certo considerarsi alleggerito o semplificato per i datori di lavoro rispetto alla disciplina previgente¹. Anzi! Ne risulta, al contrario, una norma con risvolti sanzionatori pesanti, forse oltre misura, soprattutto se associata a violazioni di carattere meramente “documentale” e non quindi a violazioni “sostanziali”.

Si rileva altresì la presenza di precetti dai profili sfumati e non ben delineati (es.. quando si parla di misure “adeguate” o “necessarie”, di “insufficiente” informazione” o utilizzo “non corretto”). Situazioni che lasciano all’organo di vigilanza la massima discrezionalità e che inevitabilmente non mancheranno di alimentare il contenzioso, visto che potrebbe essere messo in dubbio il c.d. principio di legalità, (applicabile in materia penale ed amministrativa) cioè della tassatività della fattispecie sanzionata.

A parziale attenuazione dell’eccessivo rigore dimostrato dal legislatore delegato va detto che in generale le sanzioni penali o amministrative sono essenzialmente di tipo pecuniario o comunque riconducibili ad una somma di denaro (anche nel caso delle sanzioni penali), trattandosi, in quest’ultimo caso, di contravvenzioni punite con la sola ammenda o con la pena alternativa dell’arresto o dell’ammenda, per le quali è possibile adottare l’istituto della prescrizione obbligatoria, (di cui si parlerà in seguito), anche se poi a volte l’importo sanzionatorio da pagare è tutt’altro che irrilevante.

In tal senso si è realizzata quella parte della delega che intendeva privilegiare la “regolarizzazione” delle situazioni illecite in cambio di una definizione agevolata del regime sanzionatorio, attingendo a vari strumenti deflattivi previsti dal nostro ordinamento, di cui si dirà in seguito: in particolare la già citata prescrizione obbligatoria per le sanzioni di tipo penale e la diffida per le sanzioni amministrative.

¹ Il TU non sembra cogliere gli obiettivi di semplificazione degli adempimenti che, specie per le piccole e medie imprese rappresenta una esigenza da tempo attesa per una migliore attuazione delle normative di sicurezza’.

L'apparato sanzionatorio emergente dal TU può essere ripartito in quattro fasce:

1) fascia di sanzioni più gravi (6-18 mesi di arresto o ammenda di massimo importo)
2) fascia di sanzioni intermedie per violazioni di media gravità, caratterizzate sempre da sanzioni contravvenzionali alternative di medio importo (ammenda o arresto);
3) fascia che comprende solo sanzioni penali pecuniarie (sola ammenda);
4) sanzioni amministrative (non penali) pecuniarie.

Definizione dei reati contravvenzionali

Nella sfera dei reati c.d. contravvenzionali, caratterizzanti il TU, cioè quelli per i quali sono previste, alternativamente le pene dell'arresto o dell'ammenda, ovvero della sola ammenda (non già quando è invece prevista la pena del solo arresto ovvero dell'arresto + ammenda) è possibile ricorrere ad uno strumento deflattivo di estinzione del reato: la prescrizione obbligatoria²

Va però ricordato che nel testo del decreto è stata prevista, come regola generale, una ulteriore possibilità di monetizzazione anche in quei (pochi e più gravi) casi in cui si sia prevista la sola sanzione detentiva dell'arresto. In tale ipotesi infatti è comunque prevista una modalità di conversione

² A dire la verità sopravvive nel nostro ordinamento anche l'istituto dell'**oblazione**, ex **artt.162** e 162 bis c.p., che presenta sicuramente affinità con la prescrizione obbligatoria. Solo che rispetto a quest'ultima è meno conveniente sia sotto il profilo degli importi da versare per estinguere il reato sia sotto il profilo della praticabilità, in quanto nel caso di contravvenzione alternativa (arresto o ammenda) l'ammissione all'oblazione era discrezionale da parte del Giudice. Per tali ragioni essa è stata di fatto soppiantata dalla prescrizione obbligatoria.

pecuniaria della sanzione, per cui *“il giudice applica, in luogo dell’arresto, la pena dell’ammenda in misura comunque non inferiore a 8.000 euro e superiore a 24.000 euro, se entro la chiusura del dibattimento di primo grado, risultano eliminate tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato”*.

La conversione non è però ammessa quando:

- a) quando la violazione abbia avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro;
- b) quando il fatto è stato commesso da soggetto che abbia già riportato condanna definitiva per la violazione di norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, ovvero per i reati di cui all’articolo 589 c.p. (omicidio colposo) e 590 c.p. (lesioni colpose), limitatamente all’ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Da ultimo va tenuto conto che il reato sopra citato si estingue dopo 3 anni dal passaggio in giudicato della sentenza che ha operato la sostituzione e la monetizzazione della sanzione senza che l’imputato abbia commesso ulteriori illeciti penali tra quelli compresi nel TU o quelli di cui ai già richiamati artt.589 e 590, c.p., (in tali casi limitatamente all’ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro).

LA PRESCRIZIONE OBBLIGATORIA. PROCEDURE.

Introdotta tramite gli artt. 20, 21 e 22 del D.Lgs 758/94 proprio in materia di sicurezza, si è potuto constatare un sicuro successo nei suoi primi 10 anni di applicazione, al punto che è stata estesa, tramite l’art.15

del D.Lgs 124/2004, anche ai reati in materia di lavoro e legislazione sociale, mediante la declassazione dell'illecito penale e la conversione della pena in una sanzione pecuniaria definita in via amministrativa.

In pratica, l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all' art. 55 c.p.c., di norma durante un'ispezione, rilevando una ipotesi di reato, impartisce, per l'appunto, al contravventore un'apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario.

Con la prescrizione l'organo di vigilanza può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

E' evidente che resta fermo l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire ex art.347 c.p.p. al P.M. la notizia di reato inerente alla contravvenzione, anche se in attesa delle decisioni del datore di lavoro il procedimento rimane sospeso (vedi *infra*).

Entro e non oltre 60 gg. dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza accerta se la violazione sia stata eliminata, nel qual caso ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine (prorogabile) di 30 gg., una somma pari ad 1/4 del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa³.

Successivamente, nello specifico entro 120 gg. dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza comunica al P.M. l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della predetta somma, mentre, viceversa, quando risulta l'inadempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ne dà comunicazione al P.M. e al contravventore entro 90 gg. dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione.

E' appena il caso di ricordare che all'istituto della prescrizione obbligatoria deve essere ammesso anche colui che abbia rimosso la situazione di illegalità autonomamente, (c.d. illeciti "a condotta esaurita")

³ Ovvero ad ¼ dell'eventuale ammenda prevista in misura fissa.

nell'ambito di reati istantanei, con o senza effetti permanenti, senza che vi sia stato alcuna diffida ad adempiere da parte dell'ispettore⁴.

Sospensione del procedimento penale quando si è in presenza di un reato sottoposto a prescrizione obbligatoria

In base a quanto disposto dall'art.23 del D.Lgs 758/94 il procedimento per la contravvenzione è sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato nell'apposto registro ex art.335 c.p.p., fino al momento in cui il pubblico ministero riceve una delle comunicazioni di cui all'art. 21, commi 2 e 3, cioè rispettivamente riferite all'adempimento o inadempimento alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza⁵.

Procedure" estintive" dell'illecito amministrativo in via agevolata

Così come appena visto in ambito penale, anche in materia di illeciti e sanzioni amministrative vi sono strumenti deflattivi finalizzati ad estinguere in via preventiva il contenzioso, regolarizzando nel contempo la situazione illecita ed ottenendo in cambio significative riduzioni delle penalità.

Essi sono:

- 1) la diffida ex art.13 D.Lgs 124/2004
- 2) il pagamento in misura ridotta ex art.16 della legge 689/81.

⁴ Circ. Min.Lav. n.24/2004.

⁵ La sospensione del procedimento non preclude la richiesta di archiviazione. Non impedisce, inoltre, l'assunzione delle prove con incidente probatorio, né gli atti urgenti di indagine preliminare, né il sequestro preventivo ai sensi degli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale

1) La diffida ex art.13 D.Lgs 124/2004.

La diffida è uno strumento che si propone di “allettare” il datore di lavoro offrendogli una via agevolata nella definizione di illeciti amministrativi, in cambio di una sanzione estremamente ridotta.

In pratica qualora nel corso di un’ispezione, ovvero anche durante un controllo amministrativo svolto “in sede” da parte di un ente previdenziale⁶, si accerti una violazione integrante un illecito amministrativo ancora “sanabile”, pur se in ritardo, si deve procedere “a diffidare il datore di lavoro⁷ alla regolarizzazione delle inosservanze, comunque sanabili⁸ fissando il relativo termine”.

I vantaggi ottenibili dall’ottemperanza alla diffida, ivi compresi i casi in cui il trasgressore si adegui ancor prima di riceverla, (c.d. illeciti a condotta esaurita) sono riconducibili essenzialmente ad una riduzione delle sanzioni amministrative pari al:

- *minimo* fissato dalla legge;

oppure, in caso di sanzioni in misura fissa, a:

1/4 dell'importo previsto.

Naturalmente, nel caso in cui il datore non ottemperi alla diffida impartita, dalla data di scadenza ripartiranno i termini, sospesi, di cui all’art.14 della legge 689/81 (cioè i termini di 90 e 360 gg.⁹ per notificare l’illecito, a pena di decadenza dell’atto amministrativo) e l’ispezione riprenderà il suo iter.

⁶ Dopo le modifiche apportate dall’art.4, comma 6 della legge 123/2007

⁷ Non il o i trasgressori. Questo è un ulteriore vantaggio della diffida.

⁸ Secondo l’opinione del Ministero dovrebbero ritenersi escluse dall’ambito della diffida tutte le violazioni in cui l’interesse sostanziale (soprattutto relativo alla tutela dell’integrità psico-fisica e della personalità morale) protetto dalla norma non è in alcun modo recuperabile (ad es. per aver fatto superare le 48 ore medie di lavoro settimanale, per non aver rispettato adempimenti, di tipo non meramente documentale, in materia di apprendistato, lavoro minorile e genitori lavoratori, per aver utilizzato lavoratori dello spettacolo privi del certificato di agibilità).

⁹ Rispettivamente previsti per i soggetti residenti sul territorio nazionale e non residenti

La diffida ha natura obbligatoria, cioè costituisce una condizione di procedibilità dell'azione sanzionatoria degli illeciti amministrativi in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Ciò significa che l'adozione di un provvedimento di contestazione/notificazione di una violazione, ritenuta sanabile, non preceduta dal "tentativo" di diffida ex art. 13 cit. è inficiata da un vizio di carattere procedimentale, che si riflette inevitabilmente sulla legittimità del provvedimento stesso¹⁰.

Definizione di violazioni sanabili ammissibili alla diffida..

Secondo quanto sostenuto dal Ministero del lavoro sono sanabili tutti i casi di inosservanze consistenti in comportamenti materialmente realizzabili, indipendentemente quindi dalla istantaneità o meno della condotta oggetto della fattispecie sanzionatoria, mentre non lo sarebbero tutte quelle violazioni di norme poste a diretta tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, ovvero tutte quelle violazioni i cui adempimenti, pur essendo astrattamente sanabili, non permettono, tuttavia, l'applicazione dell'istituto in esame qualora la regolarizzazione da parte del datore di lavoro non sia materialmente possibile.

Vi sono poi casi in cui, pur essendovi tutti presupposti per la sanabilità dell'illecito, è la stessa legge a vietare la diffida¹¹.

Nell'ambito del TU vi sono illeciti amministrativi senz'altro *sanabili* (e perciò diffidabili), altri in cui la diffida appare possibile ed altri ancora ove sembra preclusa¹².

¹⁰ Cfr. circolare Min.Lavoro n.9 del 23 marzo 2006.

¹¹ Vedasi ad es. il divieto di diffida per la mancata istituzione del libro matricola e paga ex comma 1178 della legge 296/2006, anche se poi l'importo risultante dalla potenziale diffida (4.000,00 euro) è identico a quello determinabile applicando l'istituto del pagamento in misura ridotta (1/3 di 12.000 euro = 4.000 euro)

¹² Peraltro va tenuto presente che per alcune violazioni la sanzione definita applicando la diffida è di importo identico a quello determinabile adottando l'istituto del *pagamento in misura ridotta ex art. 16 legge 689/81*, rendendo sostanzialmente indifferente la scelta tra la due fattispecie (ad es. in ipotesi di violazione inerente la mancata trasmissione del piano sicurezza e coordinamento alle imprese esecutrici e lavoratori autonomi

Per maggiori dettagli si rimanda alle tabelle riassuntive restando in attesa di un chiarimento ministeriale.

Peraltro va tenuto presente che per alcune violazioni la sanzione definita applicando la diffida è di importo identico a quello determinabile adottando l'istituto del *pagamento in misura ridotta ex art.16 legge 689/81* (vedi *infra*), rendendo sostanzialmente indifferente la scelta tra la due fattispecie.

Sull'applicabilità della diffida anche in ambito prevenzionistico si rimanda alla circolare n.9 del 23 marzo 2006 del Ministero del lavoro che, interpretando in modo estensivo il concetto di "legislazione sociale" previsto dall'art.13 del D.Lgs 124/2004 vi comprende anche le violazioni inerenti la materia della prevenzione e dell'igiene sul lavoro, con attribuzione del potere di diffida agli ispettori ASL o a quelli del lavoro per le materie di residua competenza di questi ultimi.

2) Il pagamento delle sanzioni amministrative in misura ridotta. (Art.16 legge 689/81).

Per tutti quegli illeciti amministrativi per i quali non è ammessa la diffida (sia perché la violazione non è "recuperabile" nel senso sopra illustrato, oppure perché, pur essendoci i presupposti, la diffida è impedita espressamente dalla legge) soccorre di norma il c.d. il pagamento in misura ridotta, disciplinato, come si è detto, dall'art.16 della legge 689/81.

In assenza di una legge specifica che vieti anche tale tipo di procedura¹³ il trasgressore può estinguere l'illecito versando una sanzione in misura ridotta pari alla terza parte (1/3) del massimo della sanzione prevista per la

nonché per la verifica, non oltre 15 gg. dalla ricezione, in ordine alla quale la sanzione agevolata è sempre pari a 1.000,00 euro], così come per altre violazioni che appaiono *prima facie* non diffidabili, si rileva che la definizione agevolata "alternativa" ex art.16 determinerebbe, (anche immaginando di poter applicare la diffida), lo stesso importo sanzionatorio. Si pensi ad es. alla omessa consultazione del RLS (cfr. art. 18 comma 1 lettera s) in esito alla quale la sanzione agevolata sarebbe comunque pari a 1.000,00 euro]

¹³ In alcuni casi, per la verità non molto frequenti, la legge vieta di ricorrere a tale istituto. Vedasi ad es. le sanzioni in materia di superamento limiti di straordinario ex art.18 bis, comma 6, D.Lgs 66/2003.

violazione commessa, o, se più favorevole qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, entro il termine di 60 giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.¹⁴

E' evidente che, in linea di massima, tale istituto è meno conveniente della diffida, atteso che quest'ultima prevede il pagamento del minimo della sanzione, ovvero di ¼ del massimo, in caso di penalità fissa. Ma tale asserzione non corrisponde sempre al vero, sussistendo nello stesso TU ipotesi di indifferenza tra valore della sanzione determinabile a seguito di diffida ovvero di riduzione ex art.16 (vedi *ut supra*).

LE SANZIONI AMMINISTRATIVE CONTEMPLATE NEL TU

Va premesso che nel novellato TU le sanzioni amministrative sono distinte a seconda del destinatario delle medesime, essendo previste per :

- | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Il datore di lavoro o dirigente; |
| • Il medico competente; |
| • Il lavoratore; |
| • I componenti dell'impresa familiare, lavoratori autonomi, piccoli imprenditori, soci di società semplici del settore agricolo. |

¹⁴ Va detto che, in linea di massima, l' istituto in esame dovrebbe essere meno conveniente della diffida, visti i criteri per il calcolo della sanzione agevolata. Vi sono però eccezioni, anche nello stesso TU, nelle quali si determina una sostanziale indifferenza tra valore della sanzione determinabile a seguito di diffida e quella ottenibile tramite riduzione ex art.16.

Andando ad analizzare le variazioni più significative rispetto alle fattispecie sanzionate nel regime previgente annotiamo le seguenti novità.

La prima riguarda il venir meno, a regime¹⁵, dell'adempimento relativo alla tenuta del registro infortuni, già enucleato nell'art.4, comma 5, lettera o) del D.Lgs 626/94, (a dire il vero il anche nell'art.403 del Dpr 547/1955) oltre che della relativa sanzione amministrativa di cui all'art.89, comma 3 del medesimo (abrogato) D.Lgs 626/94¹⁶.

A regime, al posto del registro predetto, il TU prevede una comunicazione ai fini statistici ed informativi, dei dati degli infortuni superiori a 1 giorno ovvero, ai fini assicurativi, per quelli superiori a 3 giorni [art. 18 comma 1 lettera r)], con sanzioni piuttosto ingenti, se rapportate allo scopo: rispettivamente da 1.000,00 a 3000,00 euro e da 2.500,00 a 10.000,00 euro¹⁷.

In ogni caso, per queste violazioni, si ritiene quantomeno applicabile l'istituto della diffida, anche se però va osservato che la norma contenuta nel citato art.18 sembra non prevedere termini precisi per l'adempimento e ciò potrebbe vanificare la portata del precetto e della relative sopra citate sanzioni, sulla scorta del richiamato principio di legalità e del divieto di estensione analogica.

Si rileva invece un refuso letterale nell'art.55, comma 5 del TU laddove si prevede che *“l'applicazione della sanzione di cui al comma 4, lettera h) esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'art.53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965 n.1124”*. Si ritiene verosimile che il riferimento vada inteso alla violazione di cui alla lettera l), visto che l'art.53 del D.p.r. 1124/65 riguarda l'obbligo

¹⁵ La soppressione, infatti, non avverrà immediatamente, nel senso che per i 6 mesi successivi all'emanazione di un decreto interministeriale previsto all'art.8 del TU, resteranno in vigore le disposizioni (e le sanzioni ?) relative al registro infortuni (oltre che ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici)

¹⁶ Per tale violazione, formalmente, persiste ancora una sanzione di tipo penale, contemplata all'art.398, comma 1, lettera c) del D.p.r. 547/1955

¹⁷ Addirittura nella prima versione dello schema di decreto, oltre alla sanzione amministrativa era addirittura prevista anche una sanzione penale: ammenda da € 800,00 e € 3.000,00

di denuncia degli infortuni e l'esonero dalla denuncia medesima per gli eventi non superiori a 3 giorni.¹⁸

Altra fattispecie oggetto di osservazione riguarda le sanzioni concernenti le violazioni in materia di mancata dotazione dei tesserini di riconoscimento in tema di appalto e subappalto. In tale ipotesi vengono abolite le sanzioni già previste dall'art.6 della legge 123/2007 in quanto traslate "in toto" nel TU (ci si riferisce sia a quelle a carico del datore di lavoro che non predispone i tesserini: da 100,00 a 500,00 euro per ogni lavoratore sprovvisto e quelle invece a carico del lavoratore che non li "indossa": da 50,00 a 300,00 euro). Solo che nel TU, a carico del datore di lavoro (o dirigente) vi è una ulteriore sanzione : da 2.500,00 a 10.000,00 euro che sembra punire l'inadempimento *in re ipsa* (la mancata dotazione dei tesserini), cioè non legato al numero dei lavoratori.

In merito alla coesistenza di una duplice sanzione amministrativa per lo stesso inadempimento resta però da chiedersi se sia possibile l'applicazione dell'art.8 della legge 689/81 sul c.d. cumulo giuridico. Peraltro, rispetto a tale violazione, non essendo più stato riproposto l'espreso veto legale, contenuto nell'art.6, comma 3, della legge 123/2007 sembra esperibile la procedura di diffida ex art.13 D.Lgs 124/2004.

Da ultimo va poi ricordato che alcuni illeciti i quali, nel regime previgente erano di tipo amministrativo, nel TU sono diventati reati (vedasi ad es. la mancata convocazione della riunione periodica, quantomeno nelle unità con più di 15 dipendenti) mentre altri precetti amministrativi (es. la trasmissione alla D.p.l. ed all'A.s.l. del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione) già considerati illeciti amministrativi nel Tu non sono più sanzionabili.

¹⁸ la lettera h) del comma 4, rimanda all'art.18, comma 1, lettera u), all'art.29, comma 4 ed all'art.35, comma 2, che si riferiscono a materie che nulla hanno a che vedere con la fattispecie in esame.

PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ

Nell'art.14 del TU viene traslato di fatto il contenuto dell'art.5 della legge 123/2007 riguardante in materia di sospensione dell'attività, (provvedimento inizialmente previsto solo per il settore edile), qualora si verificano le seguenti violazioni:

- | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) sia accertato l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro; |
| 2) in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003 considerando le specifiche gravità di esposizione al rischio di infortunio, |
| 3) in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, adottato sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ¹⁹ . |

Sul primo presupposto si ritiene possa farsi riferimento anche ai precedenti interventi del Ministero del lavoro (circ. n. 29/2006 e lettera circ. n.10797/2007) cioè che:

- il personale “*non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria*” deve essere individuato nel personale totalmente sconosciuto alla P.A. in quanto non iscritto nella documentazione obbligatoria né oggetto di alcuna comunicazione prescritta dalla normativa lavoristica e previdenziale. Ne deriva che da tale formulazione restano esclusi, tutti quei rapporti di cui venga contestata la natura autonoma o parasubordinata, ritenuti dissimulanti una fattispecie di lavoro subordinato (co.co.pro,

¹⁹ Viene prevista l'individuazione a mezzo DM. Per tali ragioni si ritiene che fino a quel momento tale ultimo presupposto non sia vincolante ai fini della sospensione dell'attività.

associati in partecipazione, ecc.) i quali seppur considerati fittizi, risultano comunque iscritti sul libro matricola, così come previsto dal D.Lgs. n. 38/2000.

- la percentuale del personale “in nero”, (anche in relazione al tenore letterale della norma del TU rispetto al testo dell’art.5 della legge 123/2007), va rapportata alla totalità dei lavoratori “presenti sul luogo di lavoro”²⁰ ed appartenenti alla singola impresa che ha commesso l’infrazione e non alla totalità dei lavoratori dipendenti dalle imprese impegnate nel cantiere medesimo.

Quanto al presupposto relativo alle reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003 il Ministero aveva già chiarito che il termine “reiterate” va interpretato come *“ripetizione di una o più delle diverse condotte illecite contemplate nella norma in esame, riferita ad almeno un lavoratore, in un determinato arco temporale (l’art. 8 bis della L. n. 689/1981, ad esempio, prende in considerazione gli ultimi 5 anni), tale da non poter considerare la condotta stessa meramente occasionale”*.

Il TU aggiunge anche che il superamento dei tempi di lavoro deve avere una stretta connessione con un’attività a rischio. Ciò sta a significare ad esempio che è difficile immaginare che vi sia connessione con una attività di servizi.

L’ultimo presupposto per l’adozione del provvedimento di sospensione attiene alle *“gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro”*. Il Ministero al riguardo aveva già precisato che:

- per “gravi” devono intendersi le violazioni riscontrate a carico dei soli datori di lavoro e dei dirigenti punite con le pene più gravi (sia di carattere detentivo che pecuniario);

²⁰ E non al totale dei lavoratori regolarmente occupati

- la reiterazione deve essere intesa come “*recidiva aggravata*” e cioè relativa ad una violazione della stessa indole (violazione grave in materia di sicurezza e salute del lavoro) e commessa nei cinque anni precedenti all’ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale.

Oggi la norma novellata nel TU aggiunge che l’individuazione di tali attività debba avvenire con decreto ministeriale, adottato sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ed in attesa che ciò avvenga si considerano pericolose quelle contemplate nell’allegato I del TU

Va aggiunto che in ordine a tale ultima violazione, il provvedimento può essere impartito dal personale ispettivo delle ASL e dei Vigili del fuoco.

Condizioni per la revoca.

Ferma restando l’applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti, per poter ottenere la revoca del provvedimento sono previsti adempimenti diversi a seconda dell’organo che ha posto in essere la sospensione.

In caso di sospensione disposta dal Ministero del lavoro, le condizioni per la revoca sono:

- a) regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, (riposi giornaliero e settimanale), di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni,
- c) accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle

ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

In caso di sospensione disposta dall'ASL:

a) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni delle disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

In entrambi i casi è richiesto anche il pagamento di una “somma aggiuntiva fissa” (assimilabile ad una sorta di cauzione) pari a €2.500,00 (che modifica l'approccio seguito nella legge 123/2007, la quale prevedeva il pagamento di una somma, definita, forse impropriamente: “sanzione amministrativa aggiuntiva”, pari a 1/5 delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate)

Contenzioso

Viene definita in modo specifico la disciplina del contenzioso stabilendo che il destinatario del provvedimento potrà, entro 30 giorni, presentare ricorso alla Direzione regionale del lavoro territorialmente competente o al presidente della Giunta regionale (se la sospensione è stata disposta dall'ASL o dai Vigili del fuoco), i quali si devono pronunciare nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso, pena la perdita di efficacia del provvedimento di sospensione stesso.

Il termine ristretto di 15 gg. previsto per il pronunciamento non mancherà di suscitare qualche clamore perché costringerà gli organi giudicanti ad “attrezzarsi in tempo utile” per non svuotare di significato il principio normativo che sta alla base del provvedimento di sospensione.

Sanzioni in caso di inottemperanza

Rispetto alla “lieve” sanzione applicabile nel regime previgente, la quale prendendo le mosse dall'art.650 c.p., prevede(va) una pena

contravvenzionale *alternativa* (arresto fino a 3 mesi o ammenda fino a 206 euro) in caso di inottemperanza ad un ordine impartito da una pubblica autorità per motivi di giustizia, ordine pubblico e (per quel che ci riguarda) di sicurezza o di igiene, il novellato TU dispone invece la pena specifica dell'arresto fino a 6 mesi.

Trattandosi di una contravvenzione punita con la sola pena detentiva, si segue la regola generale e, quindi, come si è già detto in precedenza, in questo caso non può essere attivata la procedura di prescrizione obbligatoria.

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS 231/2001.

Il novellato TU, all'art.300, rivede (e riduce lievemente) il regime sanzionatorio a carico delle società e degli enti, previsto dall'art. 25-*septies* del D.Lgs 231/2001 (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro).

Ciò avviene mediante la riscrittura completa del medesimo articolo, che, come si ricorderà, fu introdotto per la prima volta dall'art.9 della già menzionata legge 123/2007, e che prevedeva una specifica responsabilità a carico delle società e degli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, fermo restando la responsabilità penale personale dell'autore della violazione, per i reati commessi “nel suo interesse o a suo vantaggio” da parte di quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di detti soggetti fisici.

Va detto che si tratta di una responsabilità “collaterale” di tipo autonomo, (sussistente anche nel caso in cui non venga individuato l'autore del reato o nel caso di estinzione del reato stesso per cause diverse dalla concessione di amnistia) ed alquanto anomala, essendo la prima volta in cui la responsabilità di una persona giuridica - sia pur sanzionata con pene di

natura amministrativa - emerge direttamente da una fattispecie di natura penalistica; ambito, quest'ultimo, notoriamente connotato da personalità in capo al soggetto fisico della responsabilità e della sanzione.

Per effetto di tale meccanismo “perverso” a carico dell'ente/società sono previste le seguenti penalità:

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) sanzioni pecuniarie, stabilite in quote, fermo restando che ogni quota vale 1000 euro. |
| 2) sanzioni interdittive, intendendosi come tali: |

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • la sospensione dell'attività fino ad un anno; |
| • la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; |
| • il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; |
| • l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; |
| • il divieto di pubblicizzare beni o servizi. |

A parere di chi scrive, (ma gran parte della dottrina appare schierata in tal senso), è recisamente criticabile la scelta del Legislatore di estendere gli effetti del D.Lgs 231/2001 ai casi di reati colposi (omicidio, ovvero lesioni gravi o gravissime) commessi in materia di sicurezza, ritenendo che si sia venuta così a delineare una forzatura giuridica.

In effetti, se il presupposto per la responsabilità dell'ente/società é che il reato sia stato commesso “nel suo interesse o a suo vantaggio”, ci si chiede come si possa conciliare questo assunto con la natura semplicemente

colposa del fatto. Vale a dire ad esempio, come si potrà sostenere che l'amministratore ha "sbagliato nell'interesse dell'azienda o a suo vantaggio" senza con ciò avere agito con dolo?

Nello specifico le novità introdotte dal TU sono le seguenti:

Omicidio colposo

In relazione al delitto di cui di omicidio colposo (art. 589 c.p.), sono previsti due regimi sanzionatori.

Se vi è stata violazione dell'articolo 55, comma 2, del TU²¹:

- si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote, cioè pari a 1.000.000 di euro, associata ad una sanzione interdittiva per una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad un anno.

Se è commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

- sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote (250.000 euro) e non superiore a 500 quote. (500.000 euro) a cui si aggiunge una sanzione interdittiva per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Lesioni colpose

In ordine alla fattispecie di cui all'articolo 590, 3° comma, c.p., (lesioni colpose) commessa con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria

²¹ L'art.55, comma 2, del TU così dispone:

"Nei casi previsti al comma 1, lett. a), si applica la pena dell'arresto da sei mesi a un anno e sei 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 lavorazioni e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno."

in misura non superiore a 250 quote (250.000 euro) a cui si può aggiungere una sanzione interdittiva per una durata non superiore a sei mesi.

Se da una prima lettura si evince che, con riferimento al delitto di lesioni colpose, che la norma limita l'ambito di applicazione alle ipotesi aggravate di cui all'art. 590 comma 3 c.p. e, conseguentemente, alle sole lesioni gravi o gravissime, definite dall'art. 583 c.p., si tenga in conto che la lesione si considera "grave" quando supera i 40 giorni di prognosi, caso abbastanza frequente nella prassi.

Riduzione o disapplicazione delle sanzioni

Giova però ricordare che, ai sensi dell'art.12 del D.Lgs 231/2001, la sanzione pecuniaria è ridotta:

1) della metà (ed in ogni caso non può essere superiore a €103.291,37) se:

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è particolarmente tenue.

2) da 1/3 alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;

b) è stato predisposto e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.²²

Le sanzioni interdittive, ai sensi dell'art.13 del medesimo decreto, invece si applicano (ovviamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, come nel caso di cui all'art.300 del TU), quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Viceversa, le medesime sanzioni non si applicano per gli stessi casi che danno origine alla sanzione pecuniaria ridotta della metà, già citata in precedenza: cioè quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo ed il danno patrimoniale cagionato risulta lieve..

²² Laddove concorrano entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai 2/3.

APPALTO E SUBAPPALTO: DISCIPLINA E RESPONSABILITA'

INTRODUZIONE

Con la pubblicazione del Dlgs. n. 81 del 30 aprile 2008 è arrivato al traguardo l'ambizioso progetto di riunire ed accorpare in un unico testo normativo le disposizioni in materia di sicurezza del lavoro. Si è trattato di un lungo cammino che già in precedenza ha visto scadere inutilmente una delega al Governo per il riordino della materia (*art. 3, legge n. 229/2003 – “Il Governo è delegato ad adottare, entro il 30 giugno 2005, uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori”*), tra l'altro, anche per i contrasti con le regioni e le province autonome sulle competenze legislative dopo la riforma dell'art. 117 della Costituzione.

Con l'approvazione della legge n. 123 del 3 agosto 2007 è stata conferita una nuova delega al Governo per adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Il Governo Prodi è riuscito a rispettare i tempi della delega e nonostante la crisi politica e a camere sciolte è stato pubblicato il Dlgs. n. 81/2008 (G.U. 30 aprile 2008 - n. 108). Ovviamente i tempi stretti e l'incerta situazione politica hanno lasciato il segno e il provvedimento non era frutto di una vera concertazione tra le parti sociali. Sono sicuramente giustificate le critiche mosse da più parti che accusano la norma ad aver puntato troppo sulle sanzioni (una stragia che già non funzionava prima dell'entrata in vigore del Dlgs. n. 626/1994) piuttosto di scegliere un sistema che miri alla prevenzione così come era nelle intenzioni della Comunità Europea con l'emanazione delle varie direttive in materia di sicurezza del lavoro. La scelta operata a livello comunitario è stata quella di creare un sistema integrato di sicurezza del lavoro che coinvolge i vari soggetti e che abbandoni il vecchio schema norma tecnica – inosservanza – sanzione.

La nuova disciplina disegnata dal decreto legislativo non copre, tuttavia, per intero la sicurezza del lavoro. Rimangono esclusi alcune attività come per esempio il lavoro notturno (già disciplinato dal Dlgs. n. 66/2003), le

disposizioni sulla maternità, i lavori di prospezione nelle miniere etc. Di conseguenza è dubbio se si possa già parlare di testo unico in materia di sicurezza del lavoro.

Così il lavoro svolto finora si prospetta incompleto e il nuovo Governo appare intenzionato a modificare alcune parti del nuovo provvedimento.

Per quanto sia tragico il fenomeno delle “morti bianche” e degli infortuni sul lavoro l’Italia negli ultimi anni ha però notevolmente migliorato la situazione. Questo anche a seguito dell’attuazione di una serie di direttive comunitarie.

Il primo significativo passo verso una nuova disciplina della sicurezza sul lavoro è stata l’attuazione delle direttive n. 89/391/CE, 89/654/CE, 89/655/CE, 89/656/CE, 90/269/CE, 90/270/CE, 90/394/CE e 90/679/CE, 93/88/CE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE attraverso il Dlgs. n. 626/1994.

Misure più specifiche sono state attuate poi a seguito delle direttive 90/269/CE (prescrizioni minime di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale di carichi), 90/270/CE (prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali), 90/394/CE (protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un’esposizione ad agenti cancerogeni durante il lavoro), 90/679/CE (protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un’esposizione ad agenti biologici durante il lavoro), 92/57/CE (direttiva cantieri) e 92/58/CE (prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza sul luogo di lavoro).

In Italia per avere una visione più reale del fenomeno è sicuramente utile analizzare i dati pubblicati dall’INAIL sugli infortuni del lavoro nel periodo 1997 – 2007. I dati sono reperibili sul sito dell’istituto www.inail.it e reggono il confronto con gli altri Paesi europei, posizionando l’Italia sotto la media UE sia per infortuni in complesso che per casi mortali.

L’analisi dei dati dimostra in modo particolare il preoccupante fenomeno dell’elevato numero di incidenti sul lavoro che vede coinvolto i lavoratori extracomunitari. Sempre per l’anno 2006, per loro, il totale degli infortuni era pari a 116.070 casi (12,5% sul totale), i casi mortali erano 145

(10,8% sul totale). Il dato dimostra, a parere di chi scrive, l'enorme deficit soprattutto in materia di comunicazione, formazione e informazione nei confronti di questi lavoratori. Un fenomeno che interessa soprattutto i settori caratterizzati da un alto numero di appalti e di elevato rischio come l'edilizia e le pulizie.

Di particolare interesse è poi soprattutto l'analisi fatta dall'INAIL per gli infortuni sul lavoro mortali e gravi per dimensione d'impresa.

Infortuni denunciati nelle piccole aziende (0 – 15 addetti) – infortuni denunciati (anno 2006)

Settore di attività economica – industria e servizi	Aziende fino a 15 addetti	Totale	% in aziende fino a 15 dipendenti
Costruzioni	80.238	104.376	76,90
Industria del legno	6.924	10.053	68,90
Alberghi e ristoranti	18.866	33.011	57,20
Commercio	42.773	76.284	56,10
Estrazione di minerali	881	1.721	51,20
Altri	115.569	610.900	18,90
Totale infortuni denunciati	265.251	836.345	31,70
Industria e servizi. Addetti/anno	7.912.601	17.686.835	44,7
Fonte: INAIL – Osservatorio infortuni (Consulenza statistico attuariale)			

Infortuni denunciati nelle piccole aziende (0 – 15 addetti) – casi mortali (anno 2006)

Settore di attività economica – industria e servizi	Aziende fino a 15 addetti	Totale	% in aziende fino a 15 dipendenti
Costruzioni	270	327	82,60
Alberghi e ristoranti	33	40	82,50
Altre industrie manifatturiere	18	22	81,80
Commercio	98	130	75,40
Industria del legno	10	14	71,40
Altri	311	672	46,30
Totale casi mortali	740	1.205	61,40
Industria e servizi. Addetti/anno	7.912.601	17.686.835	44,7
Fonte: INAIL – Osservatorio infortuni (Consulenza statistico attuariale)			

I dati dimostrano le difficoltà organizzative delle piccole imprese a implementare al loro interno un efficiente sistema di sicurezza. Troppo spesso in queste realtà il nodo sicurezza del lavoro viene affrontato con l'improvvisazione e la fretta. A fronte di questi dati è parere di chi scrive che andrebbe anche fatta un'attenta riflessione sul motivo dell'elevato e anomalo numero delle microaziende presenti in Italia per collegarla agli aspetti del mercato del lavoro. La paura delle piccole aziende a crescere oltre il limite dei 15 lavoratori e affrontare i vari vincoli imposti dalla legislazione del lavoro va discussa anche a fronte di questi dati. I problemi delle piccole imprese non vengono risolti dal Dlgs. n. 81/2008 (anche dopo

l'emanazione del provvedimento le tragedie sono continuate). Per loro le difficoltà organizzative rimangono e l'aumento delle sanzioni oppure la concessione degli incentivi non sarà sufficiente a ridurre in maniera consistente il numero degli incidenti che è ancora troppo elevato in queste realtà.

LA DISCIPLINA PER LA SICUREZZA IN MATERIA DI APPALTO E SUBAPPALTO

La legge delega n. 123/2007 prevede che i decreti legislativi per il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute della sicurezza sul lavoro sono adottati, realizzando il necessario coordinamento con le disposizioni vigenti, nel rispetto di una serie di principi e criteri direttivi generali. Per quanto riguarda specificamente la disciplina dell'appalto l'art. 1, comma 2, lettere m) e s), prevedeva una revisione della normativa con l'adozione di misure dirette a:

- prevedere un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, fondato sulla specifica esperienza, ovvero sulle competenze e conoscenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, acquisite attraverso percorsi formativi mirati;

- migliorare l'efficacia della responsabilità solidale tra appaltante ed appaltatore e il coordinamento degli interventi di prevenzione dei rischi, con particolare riferimento ai subappalti, anche attraverso l'adozione di meccanismi che consentano di valutare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese pubbliche e private, considerando il rispetto delle norme relative alla salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro quale elemento vincolante per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica;

- modificare il sistema di assegnazione degli appalti pubblici al massimo ribasso, al fine di garantire che l'assegnazione non determini la diminuzione del livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;

- modificare la disciplina del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 prevedendo che i costi relativi alla sicurezza debbano essere specificamente indicati nei bandi di gara e risultare congrui rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture oggetto di appalto.

Contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione. La disciplina degli obblighi connessi in materia di sicurezza del lavoro è contenuta nell'art. 26 del Dlgs. n. 81/2008. La norma è sostanzialmente identica, anche se con qualche modifica, all'art. 7 del Dlgs. n. 626/1994 e include, adesso, anche i contratti di somministrazione. Sono però esclusi il contratto di somministrazione di lavoro e il distacco del personale disciplinati, rispettivamente, dall'art. 3, commi 5 e 6, Dlgs. n. 81/2008.

Ovviamente la disciplina in materia di appalto è solo una parte del complesso sistema di sicurezza del lavoro costruito dal Legislatore. Va integrato e messo insieme con gli altri obblighi, specifici e generali, previsti per i vari soggetti coinvolti. In particolar modo va collegata alla specifica disciplina per i cantieri temporanei e mobili finora contenuta nel Dlgs. n. 494/1996. Adesso, quest'ultimo trova ingresso nel Dlgs. n. 81/2008 al titolo IV (artt. da 88 – 160). Accanto alla disciplina contenuta nel Dlgs. n. 494/1996 (di attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili) vengono inseriti nella disciplina per i cantieri temporanei e mobili anche il DPR n. 164 del 07.01.1956 (norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni) e parte del Dlgs. n. 626/1994 (art. 34 e 36bis – 36quinquies, così come modificati dal Dlgs. n. 235/2003, attuativo della direttiva 2001/45/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori).

Verifica dell'idoneità tecnico-professionale. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'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 deve:

a) verificare, con le modalità previste dal decreto di cui all'art. 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla emanazione del citato decreto la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

- acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

- acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47 del DPR 28 dicembre, n. 445.

b) fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Attraverso una selezione attenta delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi il Legislatore punta a ridurre il fenomeno delle imprese che operano al limite oppure si trovano già nell'intermediazione illecita, lavorando senza una vera e propria organizzazione d'impresa. La verifica dei requisiti delle imprese è anche di una precisa responsabilizzazione in capo al committente, il quale può rispondere nei riguardi dei terzi allorquando risultino presenti gli estremi della "*culpa in eligendo*", il che si verifica se il compimento dell'opera o del servizio sono stati affidati ad un'impresa appaltatrice priva della capacità e dei mezzi tecnici indispensabili per eseguire la prestazione oggetto del contratto senza che si determinino situazioni di pericolo per i terzi (*Cass. 02.03.2005, n. 4361*). Solamente laddove è dimostrato che l'impresa sia tecnicamente affidabile si può ritenere che siano anche adeguate le attrezzature e le conoscenze necessarie in materia di prevenzione degli infortuni.

Rispetto alla vecchia formulazione contenuta nell'art. 7, Dlgs. n.

626/1994, adesso, vengono specificati i requisiti che dovranno avere le imprese appaltatrici oppure i lavoratori autonomi. L'art. 26, comma 1, lettera a), Dlgs. n. 81/2008 fa esplicito rinvio alle modalità previste dal decreto di cui all'art. 6, comma 8, lettera g), che dovrà definire i criteri finalizzati per un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi da parte della Commissione consultativa permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. In attesa del decreto (da emanarsi entro 12 mesi dall'entrata in vigore del Dlgs. n. 81/2008) questa verifica dovrà essere fatta dal datore di lavoro attraverso l'acquisizione di due documenti: il certificato di iscrizione alla camera di commercio e un'autocertificazione sul possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale.

Cooperazione, coordinamento e valutazione del rischio. Anche con il Dlgs. n. 81/2008 rimane sostanzialmente invariato quanto già previsto dall'art. 7, comma 2, del Dlgs. n. 626/1994. I datori di lavoro e i subappaltatori devono:

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto; |
| b) coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. |

La prima versione dell'art. 7, Dlgs. n. 626/1994 non prevedeva un particolare obbligo di documentazione per gestire la sicurezza del lavoro da parte delle imprese esecutrici nell'appalto. L'art. 3, legge n. 123/2007, modificando l'art. 7, comma 3, Dlgs. n. 626/1994, introduce poi l'obbligo di elaborare un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze. La legge n. 123/2007 non aveva, però, previsto un periodo transitorio e lasciava aperta la questione se il documento doveva essere redatto anche per i contratti di appalto già stipulati prima dell'entrata in vigore della norma. Adesso, l'art.

26, comma 3 del Dlgs. n. 81/2008 copre questa mancanza, prevedendo che il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di valutazione dei rischi da interferenze deve essere allegato entro tale ultima data. Le disposizioni non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

La norma prevede che il documento di valutazione dei rischi da interferenze è allegato ai contratti di appalto e d'opera. Ma la norma non parla del contratto di somministrazione. Di conseguenza si ritiene che il citato documento di valutazione dei rischi non debba essere allegato ai contratti di somministrazione. Inoltre, rimane invariata la disciplina contenuta negli artt. 88 e seguenti del Dlgs. n. 81/2008 sui cantieri temporanei o mobili.

Il documento (DUVRI) si aggiunge al documento per la valutazione del rischio previsto dall'art. 28 del Dlgs. n. 81/2008 (in precedenza già disciplinato dall'art. 4, Dlgs. n. 626/1994).

Sul nuovo obbligo di redigere il documento di valutazione dei rischi da interferenze introdotto dalla legge n. 123 il Ministero del lavoro, in precedenza, ha fornito i primi chiarimenti con la circolare n. 24 del 14.11.2007.

Indicazione dei costi per la sicurezza. Mentre nel settore degli appalti pubblici era già obbligatoria l'indicazione dei costi per la sicurezza, nel settore privato questo obbligo è stato introdotto con la legge n. 123/2007 aggiungendo il comma 3-bis all'art. 7, Dlgs. n. 626/1994. La norma prevedeva la specifica indicazione, nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto, di cui agli articoli 1559, 1655 e 1656 del codice civile, dei costi relativi alla sicurezza del lavoro e consentiva, inoltre, l'accesso a tali dati, previa richiesta, al rappresentante dei lavoratori di cui

all'articolo 18 del Dlgs. n. 626/1994 e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori. La disposizione era entrata in vigore senza prevedere un periodo transitorio già con decorrenza 25 agosto 2007, lasciando nuovamente il dubbio se anche i contratti stipulati in precedenza dovevano essere integrati.

Il nuovo comma 5, art. 26 del Dlgs. n. 81/2008, adesso, prevede che nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione dei beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'art. 1418 del codice civile i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto. Con riferimento ai contratti stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La formulazione scelta adesso è sicuramente pensata meglio laddove specifica le organizzazioni sindacali che possono accedere ai dati, individuandole negli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In precedenza il riferimento era troppo generico (organizzazioni sindacali dei lavoratori).

La norma non individua con certezza chi è responsabile a dover indicare il costo della sicurezza (committente, appaltatore, subappaltatore, le parti contrattuali) prevedendo, però una pesantissima sanzione con tutti gli effetti negativi che ne derivano in caso di mancata specifica indicazione del costo per la sicurezza del lavoro. Chi si dimentica oppure omette questo dato rischia la nullità del contratto ex art. 1418 del codice civile. A fronte di conseguenze così pesanti sul piano formale appaiono più che mai fondate le fortissime critiche mosse al decreto legislativo da più parti.

Nel settore pubblico per quanto riguarda la predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di

affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. L'art. 26, comma 6, del Dlgs. n. 81/2008 riprende così senza modifiche l'art. articolo 86, comma 3bis, del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

Per quanto riguarda la stima dei costi della sicurezza nei contratti pubblici dopo le modifiche introdotte dalla legge n. 123/2007 si segnalano le linee guida elaborate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome (prime indicazioni operative – 20 marzo 2008).

RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Si tratta sicuramente di uno dei temi dove negli ultimi anni sono intervenuti una serie di provvedimenti molto discussi e più volte modificati. Interventi che hanno riguardato soprattutto il contrasto al lavoro nero e sommerso, ma che hanno contemporaneamente introdotto una forte responsabilizzazione e coinvolgimento dei committenti nel settore degli appalti.

Dopo le varie modifiche intervenute possiamo individuare quattro diversi tipi di responsabilità solidale:

- relativa al trattamento retributivo dei lavoratori (art. 29, comma 2, Dlgs n. 276/2003 “Riforma Biagi” e art. 1676 codice civile);
- relativa al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti (art. 29, comma 2, Dlgs. n. 276/2003 “Riforma Biagi” e dall’art. 35, commi da 28 a 34, della legge n. 248/2006 “Decreto Visco-Bersani”);
- relativa al versamento delle ritenute fiscali (art. 35, commi da 28 a 34, della legge n. 248/2006 e Decreto interministeriale 25 febbraio 2008, n. 74, Economia – Lavoro);

- relativa a tutti i danni per i quali il lavoratore non risulti indennizzato da parte dell'INAIL o dell'IPSEMA.

L'ultimo dei punti elencati è stato introdotto dalla legge finanziaria 2007 (art. 1, comma 910, legge n. 296/2006) e prevedeva una nuova forma di responsabilità solidale tra l'imprenditore committente e l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

La nuova formulazione dell'art. 26, comma 4, del Dlgs. n. 81/2008 adesso prevede che *“fermo restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'INAIL o dell'IPSEMA. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri delle attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici”*.

Rispetto al testo normativo previgente risultano compresi, adesso, anche i danni non indennizzati dall'istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). E' stato, inoltre, precisato che la disposizione non si applica ai danni subiti in conseguenza dei rischi specifici propri delle attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

In questo quadro di responsabilizzazione può essere inserito anche il rafforzamento dei poteri processuali e dell'azione di regresso, a norma degli artt. 10 e 11, DPR 1124/1965, da parte dell'INAIL già previsti dall'art. 2, legge n. 123/2007. Adesso tale norma è stata inserita all'intero delle disposizioni in tema di processo penale (art. 61 del nuovo decreto legislativo) aggiungendo anche l'IPSEMA tra i destinatari della comunicazione da parte del pubblico ministero.

RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E MODELLO ORGANIZZATIVO

Ricordiamo che il Dlgs. n. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale per i reati commessi dai loro organi o sottoposti. Il decreto dà attuazione all'art. 11 della legge n. 300/2000, di ratifica delle Convenzioni OCSE ed UE in materia di lotta alla corruzione.

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Il sistema sanzionatorio di tipo amministrativo si basa su sanzioni pecuniarie, su misure interdittive sulla confisca e sulla pubblicazione della sentenza. Inoltre la responsabilità amministrativa viene accertata nell'ambito del processo penale, in quanto non può sussistere se non esiste anche il reato.

L'art. 6 del Dlgs. n. 231/2001 esonera l'ente dalla responsabilità amministrativa se il reato è stato commesso dalle persone indicate e se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
- e) In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:
- f) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- g) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- h) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- i) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- j) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

La legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo come facoltativo e non come obbligatorio. Una mancata adozione del modello espone, però l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati

da amministratori e dipendenti. Di conseguenza l'adozione del modello diventa obbligatorio se si vuole beneficiare dell'esimente. Va ricordato che l'applicazione delle sanzioni agli enti e alle società incide direttamente sugli interessi economici dei soci, i quali potrebbero attivarsi a loro volta con un'azione di responsabilità contro gli amministratori.

Con la legge n. 123/2007 la responsabilità amministrativa è stata estesa, a partire dal 25 agosto 2007, anche per i reati di omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche.

L'art. 300 del Dlgs. n. 81/2008 sostituisce l'art. 25-septies, Dlgs. n. 231/2001 e aggiunge una terza ipotesi. In relazione al delitto di omicidio colposo in violazione dell'art. 55, comma 2, Dlgs. n. 81/2008 è applicata una sanzione pecuniaria pari a mille quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, Dlgs. n. 231/2001 per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. La violazione del citato art. 55 riguarda l'omicidio colposo legato alla mancata valutazione del rischio nelle aziende che svolgono:

- attività con particolari rischi (art. 31, comma 6, lettere a), b), c) e), f), Dlgs. n. 81/2008);
- attività le quali espongono i lavoratori a rischi biologici, atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- attività edili caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

L'art. 300, Dlgs. n. 81/2008 modifica anche le altre due ipotesi già disciplinate dall'art. 25-septies. Al delitto di omicidio colposo (art. 589 c.p.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per tale delitto si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2,

Dlgs. n. 231/2001 per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Invece, al delitto di lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per tale delitto si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, Dlgs. n. 231/2001 per una durata non superiore a sei mesi.

L'art. 30 del Dlgs. n. 81/2008 disciplina poi in modo dettagliato il modello organizzativo e di gestione che dovrà essere adottato ed efficacemente attuato per esimere la società o l'ente dalla responsabilità amministrativa prevista dal Dlgs. n. 231/2001. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti per le parte corrispondenti. Ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultativa permanente di cui all'art. 6, Dlgs. n. 81/2008.

Concludendo si osserva che le norme sulla responsabilità amministrativa e l'adozione dei modelli organizzativi riguarda tutte le società e gli enti e senza distinzione per quanto riguarda la loro dimensione. Si tratta di una norma con un ambito di applicazione molto ampio, coinvolgendo anche realtà di tipo associativo (compresi gli studi professionali associati). L'adozione delle misure comporterà minori difficoltà nelle aziende più grandi, le quali, tra l'altro, hanno in gran parte già adottato fin dall'entrata in vigore del Dlgs. n. 231/2001 questi modelli. L'applicazione si presenterà, invece, molto problematica per le piccole imprese (società ed enti) che non dispongono delle strutture amministrative necessarie, ma che presentano tassi d'infortunio più elevati (vedi dati INAIL) e, di conseguenza, sono anche maggiormente esposti alle gravissime conseguenze sul piano sanzionatorio.