

## Salute e sicurezza sul lavoro

### Nota CGIL-CISL-UIL sul Decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri il 1 aprile 2008 in attuazione della Legge delega 123/2007

Aggiornata il 15 aprile 2008

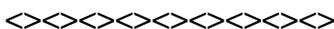
*Con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri e la firma da parte del Presidente della Repubblica si è concluso l'iter di approvazione del "nuovo decreto legislativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro". Siamo in attesa della pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale del testo che andrà in vigore dopo i successivi 15gg. Per le novità riguardanti la valutazione del rischio, l'entrerà in vigore è prevista trascorsi 90 giorni dalla pubblicazione.*

Con l'approvazione del nuovo decreto legislativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro verranno abrogate tutte le disposizioni vigenti in materia, in specifico:

- il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile **1955, n. 547** il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio **1956 n. 164**
- il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo **1956, n. 303**
- il decreto legislativo 15 agosto **1991, n.277**
- il decreto legislativo 19 settembre **1994, n.626**
- il decreto legislativo 14 agosto **1996, n.493**
- il decreto legislativo 14 agosto **1996, n.494**
- il decreto legislativo 19 agosto **2005, n.187**
- l'articolo **36 bis**, commi 1 e 2 del decreto legge 4 luglio 2006 n.223
- la legge 3 agosto **2007, n.123**

La composizione del nuovo testo prevede:

- 306 Articoli
- XIII Titoli
- LI Allegati (compresi III A e III B)



#### Le principali innovazioni

1. **Le finalità e le definizioni**
2. **Il campo di applicazione**
3. **Il sistema istituzionale**
4. **Le misure generali di tutela e la valutazione dei rischi**
5. **Gli obblighi connessi agli appalti**
6. **Il sistema di rappresentanza**
7. **Le misure di sostegno**
8. **L'apparato sanzionatorio e le Disposizioni per contrastare il lavoro irregolare**
9. **I Titoli tecnici**

## 1. Le finalità e le definizioni (artt.1-2)

Nelle finalità sono contenuti elementi di particolare rilevanza, anzitutto l'evidenziazione della specificità di genere (lavoratrici e lavoratori) e la riaffermazione della uniformità delle tutele, attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni, avendo particolare riguardo alle differenze di genere, di età ed alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Nella stesura finale è stato inserito il criterio di "cedevolezza" nei confronti della legislazione delle Regioni e Province autonome, che, se non attentamente interpretata e seguita, può far correre il rischio di livelli differenziati di tutela.

## 2. Il Campo di applicazione (art. 3)

L'ampliamento del Campo di applicazione del quadro normativo in materia di salute e sicurezza è stato attuato, nel rispetto delle delega, prevedendo l'inclusione:

- a) sia del lavoro autonomo e delle imprese familiari;
- b) che di tutte le tipologie contrattuali generalmente riconducibili alla definizione di "lavoro flessibile".

a) I lavoratori autonomi e i componenti delle imprese familiari entrano per la prima volta, con riferimento a tutti i settori, nell'ambito delle tutele e degli obblighi in materia di salute e sicurezza limitatamente, tuttavia, a determinate fattispecie di misure prevenzionali. L'art. 21 del Decreto legislativo prevede infatti che queste tipologie di lavoratori:

- devono utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni del Titolo III (relativo alle attrezzature/macchine) dello stesso decreto;
- devono munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni del Titolo III (relativo anche ai Dpi);
- devono munirsi di apposita tessera di riconoscimento in presenza di appalto e subappalto.

Inoltre le stesse tipologie di lavoratori, con oneri a proprio carico, hanno facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione specifici.

**Questi lavoratori devono inoltre cooperare in presenza di appalti e subappalti all'attuazione delle misure di prevenzione, partecipare e attuare il coordinamento necessario.**

b) **Le seguenti tipologie contrattuali** riconducibili al "lavoro flessibile" vengono esplicitamente citate con inclusione nel campo di applicazione:

- **lavoratori in somministrazione** - per i quali tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono previsti ovviamente a carico dell'utilizzatore, "fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'articolo 23 del decreto legislativo 276 del 2003";
- **lavoratori distaccati** - per i quali tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono anche in questo caso previsti a carico del distaccatario, fatto salvo "l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato";
- **lavoratori a progetto e collaboratori coordinati e continuativi** – tutte le disposizioni in materia di salute e sicurezza si applicano qualora la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente (se la prestazione è svolta in maniera esclusiva per un mono committente tali lavoratori rientrano nel computo);
- **lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio** – le disposizioni si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario (compresi

l'insegnamento privato supplementare, l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ai disabili);

- **lavoratori a domicilio** – le disposizioni si applicano limitatamente agli obblighi di informazione e formazione. Ad essi inoltre devono essere forniti i necessari Dpi in relazioni alle mansioni assegnate e, nel caso vengano fornite le attrezzature, queste devono essere conformi alle disposizioni del titolo III
- **lavoratori a distanza (telelavoro)** - si applicano le disposizioni del titolo VII relativo ai videoterminali e le attrezzature devono essere conformi alle disposizioni del Titolo IV; i luoghi di lavoro possono essere visitati dagli Rls aziendali.

### 3. Il sistema istituzionale (Capo II)

Numerosi sono gli interventi che vengono previsti dal nuovo decreto legislativo, finalizzati:

- alla realizzazione di un “coordinamento su tutto il territorio nazionale delle attività e delle politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro”;
- alla “definizione di un assetto istituzionale fondato sull’organizzazione e sulla circolazione delle informazioni”;
- alla “razionalizzazione e al coordinamento delle strutture centrali e territoriali di vigilanza” anche “riordinando il sistema delle amministrazioni e degli enti statali aventi compiti di prevenzione, formazione e controllo in materia”;
- al pieno coinvolgimento delle parti sociali nell’ambito del sistema istituzionale.

Il nuovo decreto legislativo, per la realizzazione degli obiettivi sopra ricordati, riprende, trasformandoli in vere e proprie disposizioni legislative, principi, azioni e scelte organizzative condivise dalle Istituzioni nazionali e territoriali mediante precedente Decreto (Dpcm. 21 dicembre 2007) e degli Accordi raggiunti in Conferenza Stato-Regioni relativamente al “Patto per la salute” e alla “istituzione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione”.

Tra le misure previste dal nuovo decreto legislativo che favoriranno una razionalizzazione delle funzioni istituzionali ed il coinvolgimento delle Parti sociali vanno evidenziate:

- la costituzione del **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 (art. 5)**, tramite il quale finalmente si realizza quel coordinamento tra le istituzioni nazionali e territoriali competenti (ne fanno parte infatti due rappresentanti del Ministero della Salute, due del Lavoro, uno dell’interno, cinque delle Regioni/Province autonome, vi partecipano con funzione consultiva l’Inail, l’Ispels e l’Ipsema con un rappresentante ciascuno) la cui inesistenza ha rappresentato, dalla fine degli anni ’70, il primo punto di caduta del sistema di prevenzione nazionale; inoltre, per cominciare a dare soluzione al secondo punto di caduta del sistema di prevenzione nazionale, connesso al mancato coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni datoriali nella definizione delle politiche, è previsto che la *cabina di regia* che verrà costituita si confronti “preventivamente” con le Parti sociali e che “con cadenza almeno annuale”, sia insieme “effettuata una verifica delle azioni intraprese”;
- l’attribuzione alla **Commissione consultiva nazionale di un pieno carattere tripartito (art. 6)** (dieci sono infatti i rappresentanti per ciascuna componente: Ministeri, Regioni, Associazioni datoriali, Organizzazioni sindacali) e la **ridefinizione delle sue competenze** in un’ottica di pianificazione sistemica;

- istituzione dei **Comitati regionali di coordinamento (art. 7)**; la composizione e le funzioni di tali comitati sono quelle già in vigore a seguito della emanazione del Dpcm. 21 dicembre 2007; in tali comitati è, a differenza di quelli previsti dall'art. 27 del 626, prevista obbligatoriamente la presenza di quattro rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e di quattro rappresentanti delle Associazioni datoriali;
- istituzione del **Sistema informativo nazionale per la prevenzione (Sinp) (Art. 8)**, costituito dai Ministeri della salute, lavoro, interno, dalle Regioni/Province autonome, da Inail, Ispesl, Ipsema, con il contributo del Cnel. Allo sviluppo del Sinp concorrono gli "organismi paritetici" e istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne; le Parti sociali partecipano al Sistema informativo attraverso la periodica consultazione in ordine ai flussi informativi relativi al "quadro produttivo e occupazionale", al "quadro dei rischi", al "quadro di salute e sicurezza dei lavoratori" al "quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte"; i dati forniti dal sistema informativo saranno relativi a tutti i lavoratori, quindi sia "ai lavoratori iscritti" che ai "non iscritti agli enti assicurativi pubblici";
- definizione delle **attività che gli Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Inail, Ispesl, Ipsema) (art. 9) devono svolgere "in forma coordinata** per una maggiore sinergia e complementarietà" tra cui, in particolare, si prevede l'attività di "consulenza" a favore delle pmi; tale attività non può essere svolta da funzionari dei tre istituti che svolgono attività di controllo e verifica degli obblighi di competenza degli Istituti medesimi; detto ciò, limitatamente alla "attività di consulenza non vi è l'obbligo di denuncia di cui all'art. 331 del Codice di procedura penale o di comunicazione ad altre Autorità competenti delle contravvenzioni rilevate ove si riscontrino violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro"; tuttavia i soggetti che prestano tale attività di consulenza, per un periodo di tre anni non possono esercitare attività di controllo degli obblighi nelle materie di competenza degli istituti di appartenenza mentre, in ogni caso, l'Ente può svolgere l'attività di controllo e verifica nelle materie di propria competenza . I proventi di tale attività andranno per il 50% all'Ente di appartenenza e per il 50% al Fondo di sostegno alle Pmi, agli Rlst ed alla pariteticità (di cui all'art. 52);
- riconoscimento che le Regioni e Province autonome, tramite le Asl, i Ministeri del lavoro, dell'Interno tramite i Vigili del fuoco, dello Sviluppo economico per il settore estrattivo, l'Inail, l'Ispesl, l'Ipsema, gli organismi paritetici e gli enti di patronato **svolgono mediante convenzioni attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro in particolare nei confronti delle aziende artigiane, delle imprese agricole, delle pmi e delle rispettive associazioni; l'art. 13 al comma 5 prevede tuttavia che il personale di uffici delle Pubblica amministrazione che svolgono attività di vigilanza non possa prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza; viene inoltre esplicitamente richiamato "fatto salvo quanto previsto dall'art. 64 del Dpr. 303/56"<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dpr.303/56, art.64 "Ispesl" "Gli ispettori del lavoro hanno facoltà di visitare, in qualsiasi momento ed in ogni parte i luoghi di lavoro e le relative dipendenze, di sottoporre a visita medica il personale occupato, di prelevare campioni di materiali o prodotti ritenuti nocivi, e altresì di chiedere al datore di lavoro, ai dirigenti ai preposti ed ai lavoratori le informazioni che ritengono necessarie per l'adempimento del loro compito, in esse comprese quelle sui processi di lavorazione. Gli ispettori del lavoro hanno facoltà di prendere visione, presso gli ospedali ed eventualmente di chiedere copia, della documentazione clinica dei lavoratori per malattie dovute a cause lavorative o presunte tali. Gli ispettori devono mantenere il segreto sopra i processi di lavorazione e sulle notizie e documenti dei quali vengono a conoscenza per ragioni di ufficio".

#### **4. Le misure generali di tutela e la valutazione dei rischi (artt. 15, 17, 28-29 e 25)**

Va premesso che di particolare rilevanza è stato **l'inserimento dell'influenza delle tematiche dell'organizzazione del lavoro ai fini della programmazione della prevenzione**, tra le misure generali di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (**art. 15 comma b**).

La valutazione del rischio diviene ancor più l'elemento cardine del sistema di prevenzione aziendale e quindi obbligo indelegabile del datore di lavoro cui compete non solo la responsabilità per l'effettuazione del processo di valutazione (**art. 17 comma 1 lettera a**) ma anche "l'elaborazione del documento" di valutazione dei rischi (DVR).

Per quanto riguarda la valutazione, viene ulteriormente specificato il concetto relativo a "tutti i rischi" oggetto della valutazione, secondo le previsioni della normativa comunitaria, e tra le fattispecie esemplificate si fa riferimento anche allo "stress lavoro – correlato secondo i contenuti dell'Accordo europeo del 8 ottobre 2004", alla "differenza di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi" (art. 28 comma 1); è stata, inoltre accolta un'importante proposta avanzata da Cgil Cisl Uil relativa alla valutazione del rischio per le lavoratrici in stato di gravidanza, "secondo quanto previsto dal D.Lgs.151/2001" .

Anche in merito ai **contenuti del documento** il legislatore ha ritenuto molto correttamente di aggiungere **ulteriori significativi elementi di precisazione:**

- data certa del documento
- obbligo di individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione addestramento.

Viene finalmente esplicitato in nel testo legislativo che, previa richiesta, il DVR al pari del DUVRI (Documento unico di valutazione dei rischi per le interferenze), deve essere consegnato in copia all'RLS.

L'autocertificazione attualmente prevista per le imprese che occupano fino a 10 lavoratori dovrà essere sostituita dal rispetto di "procedure standardizzate" che la Commissione consultiva deve approvare entro il dicembre 2010 e che entreranno in vigore non oltre il 30 giugno 2012.

Dette procedure standardizzate è previsto possano essere adottate, una volta definite, anche dalle imprese sino a 50 dipendenti. Le attuali disposizioni continueranno ad essere adottate fino all'emanazione delle procedure standardizzate. Da tali procedure standardizzate sono comunque escluse le attività che presentano maggiore rischiosità.

## 5. **Gli obblighi connessi agli appalti (art. 26)**

Gli obblighi in capo al committente di verifica, informazione, e promozione della cooperazione e del coordinamento (committente, appaltatori e subappaltatori) previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 626/94, sono stati ulteriormente estesi "all'intero ciclo produttivo dell'azienda", in particolare, a far data dalla Legge 123 dell'agosto scorso, con la previsione dell'obbligo:

- per il committente della redazione del DUVRI
- di specificare in relazione ai singoli contratti di appalto, subappalto e di somministrazione i costi relativi alla sicurezza del lavoro, "a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile" dei contratti stessi; 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.

## 6. **Il sistema di rappresentanza (Capo III, Sezione VII)**

Il sistema di rappresentanza definito dal Decreto ripropone, in coerenza con i principi dettati dalla Direttiva comunitaria 89/391/Ce e dagli Accordi stipulati negli anni '90 dalle Parti sociali, i due istituti fondamentali del sistema attuale:

- a) i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- b) gli Organismi paritetici.

### a) **I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

- **Generalizzazione della presenza del Rls/Rslt** - Pur prevedendo gli Accordi ricordati e il D.Lgs.626/94 il diritto di rappresentanza specifica in materia di salute e sicurezza per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla dimensione d'impresa, è noto che tale diritto è, ad oggi, inattuato per i molti lavoratori delle micro e spesso anche delle piccole imprese, quindi nella stragrande maggioranza delle imprese italiane, considerando che il 94% di queste ha meno di 10 dipendenti. Il legislatore ha quindi ritenuto di dover introdurre misure correttive alla legislazione vigente considerando che, a fronte dell'opzione attualmente prevista del Rappresentante dei lavoratori aziendale e territoriale, viene di fatto praticata, in molte imprese, una terza via quella della non individuazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In questo senso va letta la previsione che qualora non si proceda alle elezioni degli RLS le funzioni siano svolte dal Rappresentante per la Sicurezza Territoriale e, conseguentemente l'obbligo da parte di ciascun datore di lavoro di comunicare all'Inail annualmente il nominativo del Rls e, in caso di assenza del Rls aziendale, di contribuire con un versamento pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva al *Fondo di sostegno alle Pmi, agli Rlst, alla pariteticità* (comprensivo delle altre forme di finanziamento previste all'art. 52) che ha come compito prioritario di finanziare l'istituzione, generalizzata a tutti i settori, del Rlst e la sua formazione. Le modalità di funzionamento del Fondo di sostegno, previa intesa con le Organizzazioni sindacali e con le Associazioni imprenditoriali e sentita la Conferenza Stato-Regioni/Province autonome, entro dodici mesi dall'entrata in vigore, saranno definite mediante Decreto interministeriale.

La generalizzazione della presenza del Rlst, anche per le imprese con più di 15 dipendenti che non abbiano individuato l'Rls aziendale, costituisce, quindi, una delle principali innovazioni

introdotte dallo schema di decreto. I compiti e le funzioni del Rslt (art. 48) restano gli stessi del Rls che tuttavia li esercita nei confronti di tutte le aziende o unità produttive del territorio e del comparto di competenza, nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Vengono fatti salvi, rispetto alle nuove disposizioni, gli accordi migliorativi o di pari livello.

Si rinvia alla contrattazione la definizione delle modalità di elezione o designazione del Rlst e, in carenza di accordi, ad un Decreto ministeriale (art. 48 c. 2), mentre per le modalità relative all'esercizio delle funzioni il riferimento è a quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva nazionale (art. 50 c. 3).

- **Numero minimo dei rappresentanti** - Per quanto riguarda il numero degli Rls non sono previste particolari modifiche si rinvia in merito ad accordi interconfederali o alla contrattazione collettiva .
- **Agibilità** - Per il monte ore finalizzato allo svolgimento delle attribuzioni, il testo attuale non prevede alcuna innovazione ma rinvia alla contrattazione collettiva. Per i mezzi e gli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, l' Rls dovrà avere accesso, in particolare per quanto riguarda i dati relativi agli incidenti accaduti in azienda, anche ai dati contenuti in applicazioni informatiche; considerando che non sarà più previsto il Registro infortuni ma una comunicazione telematica all'Inail relativa agli infortuni che comportino una assenza superiore ad un giorno, per fini statistici e informativi, e superiore a tre giorni, per fini assicurativi (art. 18 comma 1 lettera r).
- **Accesso alla documentazione** - Lo schema di decreto conferma, oltre ai diritti già previsti dal 626/94, la previsione già individuata dalla Legge 123/07 secondo cui il Rls/ Rslt/di sito riceve, dietro sua richiesta, copia del documento di valutazione dei rischi (Dvr), mentre gli Rls del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici su loro richiesta ricevono copia del documento unico di valutazione relativo ai rischi dovuti alle interferenze (Duvri) in presenza di appalti. Su entrambi i documenti vale il dovere della riservatezza e del rispetto del segreto industriale.
- **Formazione** – Per la formazione dei Rls, pur rinviando alla contrattazione collettiva per la definizione di modalità/durata/contenuti si definiscono:
  - contenuti minimi;
  - durata iniziale di 32 ore di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le misure di prevenzione adottate;
  - aggiornamento periodico non inferiore a 4 ore per ciascun anno di vigenza del mandato per le imprese dai 15 ai 50 addetti; 8 ore per ciascun anno per le imprese che occupano più di 50 addetti.;
- **Estensione della presenza del delegato di sito** – La presenza degli Rls di sito è **prevista (art. 49) per contesti produttivi caratterizzati dalla presenza di più aziende o cantieri** quali i porti, i centri intermodali di trasporto, gli impianti siderurgici, i cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, i contesti produttivi con complesse problematiche di interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente superiore a 500. In tali contesti l'Rls di sito è individuato tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito. Sarà anche in questo caso la contrattazione collettiva a stabilire le modalità di individuazione, e le modalità di esercizio delle attribuzioni di questa figura, attribuzioni che sono peraltro le stesse definite all'art. 50 per tutte e tre le tipologie di Rappresentante per la sicurezza. Prime intese sono già state sottoscritte nei porti di Genova, Napoli, Ravenna, Trieste e alla Thyssenkrupp.

## **b) Gli Organismi paritetici (art. 51)**

Relativamente agli organismi paritetici (in coerenza con la definizione che di essi si dà all'art. 2 comma 1 lettera ee), secondo cui tali organismi sono sedi privilegiate per la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro, l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia, ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento) è stato modificato quanto stabiliva, all'art. 7, la Legge 123/07 secondo cui tali organismi potevano "effettuare sopralluoghi" dei cui esiti dovevano "informare la competente autorità di coordinamento dell'attività di vigilanza".

Le disposizioni dello schema di decreto legislativo ampliano le funzioni degli Organismi paritetici stabilendo che:

- possano supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- se dotati di personale con specifiche competenze tecniche possano effettuare, nei luoghi di lavoro dei territori e dei comparti di competenza, sopralluoghi finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione;
- trasmettano una relazione sulla propria attività ai Comitati di coordinamento territoriali;
- trasmettano alle imprese i nominativi degli Rlst di riferimento.
- 

Agli organismi paritetici vengono attribuite le funzioni già previste dall'art. 20 del 626 in merito al ruolo di prima istanza per le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione.

## **7. Le misure di sostegno (artt 11 e 52)**

Le attività promozionali (art. 11) - Si prevede una coerente definizione di tali azioni nell'ambito della più generale programmazione e pianificazione delle attività di prevenzione, in particolare sarà la Commissione consultiva, dove le parti sociali siedono in numero paritetico con le istituzioni nazionali e territoriali, ad individuare, in coerenza con gli indirizzi del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive, le iniziative nel campo della promozione con riferimento al finanziamento di progetti:

- di investimento per le Pmi;
- formativi sempre dedicati alla Pmi;
- nell'ambito degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale;

Il finanziamento di tali attività è già previsto mediante l'articolo 1 comma 7 bis della Legge 123/07 (introdotto dall'articolo 2 comma 533 della Legge 244/2007 – Finanziaria 2007) nella misura di 50 milioni di euro, tuttavia sarà mediante decreto del Ministero del lavoro di concerto con Ministeri Economia, Istruzione e Università che si provvederà al riparto delle risorse tra le tre tipologie di attività. In sede di prima applicazione si dovrà prevedere, entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto, una Campagna straordinaria di formazione

Anche le Regioni/Province autonome dovranno contribuire alla programmazione e realizzazione di progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro attraverso modalità da definirsi in sede di Conferenza Stato-Regioni, entro 12 mesi. A tali progetti concorreranno anche le parti sociali

mediante i fondi interprofessionali, in relazione ai quali si sottolinea la posizione del Sindacato che non debbano finanziare la formazione obbligatoria.

Il Fondo di sostegno alle Pmi, agli Rlst, alla pariteticità (art. 52) - Il fondo, che avrà una gestione autonoma, è allocato presso l'Inail ed opera là dove la contrattazione non preveda o costituisca sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o almeno di pari livello. Il fondo ha come obiettivi.

- il sostegno e il finanziamento delle attività e della formazione dei Rslt, per una quota non inferiore al 50% delle disponibilità del fondo;
- il finanziamento della formazione dei lavoratori autonomi, delle imprese familiari, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei datori di lavoro delle Pmi;
- il sostegno alle attività degli Organismi paritetici.

Il fondo è finanziato mediante:

1. le quote versate dalle aziende che si avvalgono delle Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali, in misura pari a due ore lavorative annue per lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva;
2. le entrate derivanti dall'irrogazione delle sanzioni previste dal nuovo decreto legislativo per la parte eccedente rispetto a quanto riscosso nel corso del 2007 sulla base della normativa previgente e incrementato del 10%;
3. quota parte (nella misura del 50%) delle risorse realizzate da Inail, Ispesl, Ipsema per le attività di consulenza (art. 9 comma 3);
4. parte delle risorse che saranno destinate alla formazione delle Pmi di cui all'articolo 1 comma 7 bis della Legge 123/07.

Il fondo consente il coinvolgimento delle imprese e istituisce la rappresentanza anche nelle imprese che scelgono di non associarsi alle Organizzazioni datoriali.

Un Decreto dei Ministeri del lavoro, salute, economia, adottato previa intesa con le Associazioni datoriali e con le Organizzazioni sindacali, sentita la Conferenza Stato-Regioni, provvederà a definire regole e modalità di funzionamento del Fondo.

## **8. L'Apparato sanzionatorio (artt.55-61 e tit. XII) e le Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare (art. 14)**

- L'apparato sanzionatorio ha visto importanti modifiche.

La revisione dell'apparato sanzionatorio ha notevolmente semplificato il precedente sistema (il numero delle sanzioni è passato dalle precedenti 1391 a circa 400) ed ha fortemente graduato ed in molti casi attenuato quanto previsto dalla delega, infatti prevede:

- **la pena dell'arresto da 6 mesi a 18mesi (art. 55 comma 2)** per il datore di lavoro che non abbia effettuato la valutazione del rischio e non abbia redatto correttamente il documento di valutazione dei rischi nelle aziende ad elevata pericolosità (aziende a rischio di incidente rilevante, centrali termoelettriche, aziende con rischi di esposizioni di radiazioni ionizzanti, aziende per la fabbricazioni di esplosivi/polveri/munizioni, industrie estrattive con oltre 50 dipendenti, strutture di ricovero e cura con oltre 50 dipendenti, aziende che espongono i lavoratori ad agenti biologici del gruppo 3 e 4, atmosfere esplosive, agenti cancerogeni mutageni, attività di manutenzione/rimozione/ smaltimento e bonifica di amianto, attività del settore delle costruzioni in cantieri con entità di lavoro non

inferiore a 200 uomini-giorno); la pena esclusiva dell'arresto è tuttavia mitigata mediante le previsioni dell'art 302, secondo il quale "applica" (è stato eliminata la formulazione "su richiesta dell'imputato") in luogo dell'arresto la pena dell'ammenda in misura comunque non inferiore ad 8.000 euro e non superiore a 24.000 euro, "se entro la conclusione del giudizio di primo grado risultano eliminate tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato." Mentre la sostituzione dell'arresto con la pena pecuniaria non è consentita qualora la violazione abbia avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio, quando il datore di lavoro abbia già subito condanna definitiva per la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza ovvero per i reati di omicidio e lesioni colpose;

- **la sanzione alternativa dell'arresto (quattro-otto mesi) e dell'ammenda 5.000-15.000** (art. 55 comma 1) per le stesse violazioni (mancata valutazione del rischio mancata o non corretta redazione del documento di valutazione) e per la mancata nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione in tutte le altre aziende caratterizzate, secondo il legislatore, da minore pericolosità.
- **nei restanti casi** di violazione delle norme sono previste le sanzioni alternative dell'arresto e dell'ammenda, con una graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità del rischio e conseguentemente della violazione; in alcuni casi si prevede la sola ammenda e in un certo numero di casi, sicuramente più numerosi rispetto al precedente apparato sanzionatorio, la sola sanzione amministrativa
- anche nei casi di alternatività, la pena dell'arresto **può essere ridotta di un terzo** per il contravventore che, entro i termini previsti dall' art. 491 del Cpp si "adoperi concretamente per la rimozione delle irregolarità riscontrate dagli organi di vigilanza e delle eventuali conseguenze dannose del reato"
- viene modificato (**art. 300**) l'articolo 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro) del D.Lgs. 231/2001 ( che riguarda la responsabilità giuridica delle imprese), introdotto con la Legge 123 dello scorso agosto prevedendo:
  - la sanzione pecuniaria maggiore (**1000 quote**) esclusivamente nel caso in cui sia avvenuto un infortunio mortale connesso alla mancata valutazione del rischio e redazione corretta del documento (violazione dell'articolo 55, comma 2 del decreto legislativo); nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive ~~di cui all'articolo 9, comma 2~~, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno;
  - mentre se l'infortunio mortale è connesso alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, senza tuttavia la violazione di cui all'articolo 55. comma 2 del decreto legislativo( redazione del DVR), la sanzione pecuniaria viene ridotta ad una **misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote**; nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno;
  - inoltre nel caso di infortunio, che comporti lesioni non mortali di più persone, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la sanzione pecuniaria viene ulteriormente ridotta ad una **misura non superiore a 250 quote**. Nel caso di condanna per il delitto di cui al

precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

Ricordiamo che, in base alla 231/2001, il valore della quota viene fissato dal giudice in relazione alle condizioni patrimoniali dell'impresa, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, e può variare da 103€ sino a 1549€ .

Le Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e le relative competenze degli organi di vigilanza, già previste dall'art. 5 della L. 123/07, sono state con maggiore dettaglio precisate all'art 14.

In particolare con l'Allegato 1 vengono individuate con precisione le gravi violazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale in materia di salute e sicurezza. Tra queste anche violazioni che investono elementi organizzativi e procedurali, gravi, la cui violazione viene considerata sostanziale ai fini della adozione del provvedimento.

Ricordiamo che la legge delega aveva esteso a tutti i settori la possibilità del provvedimento di sospensione, originariamente riservato esclusivamente per l'edilizia, prevedendo altresì che potesse essere adottato anche per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza.

## **9. I Titoli tecnici (Titoli II- XI)**

I Titoli successivi al Titolo I contengono la gran parte delle disposizioni di carattere tecnico che ancora oggi costituiscono il quadro normativo in materia di salute e sicurezza che pertanto verranno abrogate. Tali norme, in particolare quelle previste dal Dpr. 547/55 e 303/56 (con le modifiche apportate dal 626) nel caso del Titolo II “Luoghi di lavoro” e del Titolo III “Attrezzature e Dpi”, sono state riprodotte negli Allegati tecnici. Mentre il Titolo IV relativo ai cantieri ingloba nell'articolato le previsioni di carattere organizzativo del D.Lgs.494/96 e le misure tecniche della Legge 164/55 e del Dpr 547/55. I successivi titoli riprendono, nella maggior parte dei casi, i diversi titoli del D.Lgs 626/94 nell'ambito del quale erano state introdotte, nel corso degli oltre dieci anni dalla sua emanazione, modifiche e integrazioni relative agli agenti chimici, ai lavori in quota, al rumore, all'amianto, alle atmosfere esplosive. Sono inoltre stati inseriti nel Testo unico ulteriori misure previste da altri decreti legislativi di recepimento delle direttive comunitarie: è il caso del D.Lgs. 493/96 relativo alla segnaletica, del D.Lgs 187/2005 relativo alle vibrazioni, del D.Lgs. 257/2007 relativo ai capi elettromagnetici.

Rimandando ad un approfondimento successivo relativamente alle specificità dei vari Titoli, evidenziamo due innovazioni positive introdotte, relative alla eliminazione del riferimento:

- ai 200 uomini giorno per l'applicazione delle misure organizzative del D.Lgs. 494/96 nel Titolo relativo ai cantieri;
- ai 30 kg come peso massimo sollevabile nel Titolo relativo alla movimentazione dei carichi, in quanto vanno considerati giustamente tutti i fattori moltiplicativi presi in considerazione nel relativo Allegato e nelle corrette modalità di valutazione dei rischi Metodo Niosh).