



# TESTO UNICO SICUREZZA SUL LAVORO

## approvazione definitiva schema di decreto correttivo

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta di venerdì 31 luglio, ha approvato in via definitiva lo schema di decreto legislativo contenente interventi correttivi ed integrativi al testo unico sulla sicurezza sul lavoro.

Il provvedimento ha il fine di proseguire il processo di complessiva rivisitazione delle disposizioni sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, iniziato con la legge 3 agosto 2007 n. 123 e seguito dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81.

Di seguito si riassumono le principali modifiche introdotte dal decreto correttivo, facendo riserva di successive comunicazioni.

### SCOPO

Lo scopo del provvedimento è quello di intervenire su quelle disposizioni che nei primi mesi dall'entrata in vigore del T.U. avevano generato notevoli perplessità e criticità nella esecuzione delle stesse. La parola d'ordine con cui questo provvedimento è stato studiato è stata "Semplificazione" al fine di superare le criticità evidenziate e correggere alcuni errori presenti nel testo unico.

### PUNTI CARDINE

- Vengono definiti più compiutamente funzioni e prerogative degli organismi paritetici, dando maggiore enfasi al loro ruolo di supporto alle imprese.
- Viene ad esempio affidato agli organismi paritetici muniti di struttura competente in materia di sicurezza, il compito di verificare la efficace attuazione in azienda dei modelli di gestione della sicurezza con il rilascio di una apposita asseverazione e della quale gli organi di controllo devono tener conto in sede di pianificazione delle proprie attività di vigilanza, in modo che gli accessi ispettivi vengano pianificati in primo luogo in quelle aziende ove non abbia operato il controllo sociale della bilateralità.
- Viene operata una rivisitazione profonda dell'apparato sanzionatorio, andando a rimodulare gli obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti sulla base della effettività dei compiti svolti.
- Si puniscono con maggiore gravità gli inadempimenti commessi in quelle realtà lavorative caratterizzate da una elevata incidenza di pericoli e proporzionando le sanzioni tenendo conto del rischio di impresa.
- Per quanto riguarda le misure degli aumenti, la pena dell'arresto è stata mantenuta ai livelli vigenti, mentre è stata aumentata l'ammenda in misura pari alla metà rispetto all'ammontare ad oggi previsto.
- Infine è stata introdotta una disposizione in base a cui l'ammontare delle ammende viene incrementato ogni quinquennio, in via automatica e senza l'adozione di un atto avente forza di legge, tenendo conto dell'aumento degli indici ISTAT.

### DETTAGLIO DEL PROVVEDIMENTO

Le principali disposizioni di interesse che hanno subito interventi modificativi o integrativi sono di seguito evidenziate.

ARTICOLO decreto correttivo	MODIFICA ART. DLGS n. 81/08	TITOLO	CONTENUTO
<b>articolo 4</b>	<i>articolo 4, comma 12,</i>	<b><i>partecipanti a tirocini e lavoratori in prova</i></b>	La modifica deriva dalla opportunità di non considerare ai soli fini del computo, (e non quindi dell'applicazione delle tutele antinfortunistiche) tra i lavoratori da computare coloro che partecipano a tirocini formativi e di orientamento nonché i lavoratori in prova, in quanto ambedue le figure non sono ancora inserite con stabilità negli ambienti di lavoro.
<b>articolo 11</b>	<i>articolo 14</i>	<b><i>sospensione dell'attività imprenditoriale</i></b>	<p>Viene eliminata qualsiasi discrezionalità nell'adozione del provvedimento sanzionatorio individuando tassativamente i casi e le condizioni per la adozione della sospensione.</p> <p>La sanzione che colpisce l'imprenditore che non osservi il provvedimento di sospensione viene trasformata in una sanzione che prevede l'arresto nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e l'alternatività dell'arresto e dell'ammenda, con conseguente possibilità di applicare la procedura prevenzionale di cui al decreto legislativo n. 758 del 1994, nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.</p> <p>Viene introdotta inoltre una specifica definizione tecnica del concetto di reiterazione al fine di rendere concretamente attuabile l'adozione del provvedimento di sospensione a seguito delle gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, eliminando qualsiasi incertezza operativa.</p> <p>La sospensione, recependo la interpretazione contenuta nella direttiva sull'attività ispettiva del Ministro del lavoro del 18 settembre 2008, non opera nei confronti dell'impresa che occupi un solo lavoratore.</p> <p>Nel caso di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare, inoltre, gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi.</p>

<i>articolo 13</i>	<i>articolo 18</i>	<b>obblighi datore di lavoro</b>	<p>Viene integrato puntualizzando che <b>spetta al datore di lavoro porre il medico competente nelle condizioni di svolgere correttamente la propria attività, inviando i lavoratori a visita medica secondo le scadenze individuate nel programma di sorveglianza sanitaria.</b></p> <p>Ulteriore semplificazione costituisce la disposizione per cui la <b>comunicazione del nominativo del RLS non sarà effettuata annualmente, ma solo in caso di elezione, designazione o cambiamento dei nominativi precedentemente indicati.</b></p> <p>Per garantire una efficace partenza del sistema viene precisato che in fase di prima applicazione, l'obbligo di comunicazione riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati.</p> <p>Viene infine inserito il comma 3-bis diretto a specificare a quali condizioni il datore di lavoro risponda delle altre violazioni di soggetti obbligati, ribadendo espressamente come egli non possa essere ritenuto responsabile ove la violazione della norma antinfortunistica sia dovuta a fatto addebitabile ad altro o diverso soggetto obbligato e non discenda dalla omessa o insufficiente vigilanza da parte del datore di lavoro. Viene dato rilievo alle ipotesi di limitazione delle responsabilità del datore di lavoro a condizione che le circostanze dalle quali sia dipesa la violazione non avrebbero comunque potuto essere evitate dal datore di lavoro neppure comportandosi in maniera diligente.</p>
<i>articolo 15</i>	<i>articolo 25</i>	<b>obblighi del medico competente</b>	<p>Viene disposto che <b>il luogo di custodia della cartella sanitaria e di rischio</b> (ferma restando la esclusiva responsabilità del medico competente al riguardo) <b>potrà essere stabilito caso per caso d'intesa tra datore di lavoro e medico competente che potranno così fare riferimento alle singole situazioni concrete.</b></p> <p>Al lavoratore andrà poi consegnata la sola copia della cartella, per evitare il rischio di conservazioni inadeguate, mentre l'originale della cartella rimane sempre al datore di lavoro.</p>
<i>articolo 16</i>	<i>articolo 26</i>	<b>contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione</b>	<p>Viene puntualizzato come il DUVRI <b>non debba essere redatto se mancano rischi immanenti all'appalto</b>, in quanto diversamente diverrebbe solo un</p>

			<p>appesantimento burocratico inutile. Viene così specificato che <b>non è necessaria la redazione del DUVRI per i servizi di natura intellettuale, per le mere forniture di materiali o attrezzature e per i servizi la cui durata non sia superiore a due giorni, salvo che non siano riscontrabili rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o rischi particolari di cui all'allegato XI.</b></p> <p>Viene mantenuto per le parti l'obbligo di indicare i costi della sicurezza chiarendo comunque che i costi da indicare sono unicamente quelli necessari a eliminare (o se impossibile, ridurre) i rischi da interferenza nelle lavorazioni. Viene altresì disposto che tali costi, proprio perché ora più facilmente individuabili, non sono soggetti a ribasso.</p>
<p><b>articolo 18</b></p>	<p><i>articolo 28</i></p>	<p><b>valutazione dei rischi</b></p>	<p>Viene affidata alla commissione di cui all'articolo 6 la predisposizione di indicazioni operative (da emanarsi entro il 31 dicembre 2009) alle quali le aziende possano fare riferimento (e in mancanza delle quali la relativa disposizione non possa operare) per valutare con completezza il rischio da stress-lavoro correlato, rientrando tra i cosiddetti nuovi rischi. Viene introdotto il principio per cui il datore di lavoro dovrà considerare quale elemento da valutare insieme agli altri, anche il rischio che derivi dall'utilizzo di una forma contrattuale piuttosto che un'altra (es. lavoro a tempo determinato, contratto di somministrazione).</p> <p>Ai fini di una ulteriore semplificazione, considerata la complessità delle procedure necessarie ad ottenere la <b>certezza della data</b>, viene introdotto il principio per il quale, <b>in concreto, è sufficiente la sottoscrizione del documento da parte del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (ove non coincidente con il datore di lavoro), del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente, ove nominato.</b></p> <p>Viene infine riproposta la previsione di cui all'articolo 96-bis del decreto legislativo n. 626 del 1994 per consentire una più approfondita valutazione dei rischi (entro il</p>

			<p>termine di 90 giorni) da parte del <b>soggetto che inizia una nuova attività</b>, difettando il soggetto della conoscenza di tutti i fattori di rischio che tale attività possano discendere. Viene comunque puntualizzato che <b>l'obbligo di valutazione dei rischi sussiste dal primo momento di operatività dell'azienda ed è il documento che potrà essere redatto entro i primi 90 giorni dall'inizio dell'attività.</b></p>
<b>articolo 19</b>	<i>dell'articolo 29</i>	<b>nuova valutazione dei rischi</b>	<p>La <b>modifica dell'articolo 29</b> individua il <b>termine (30 giorni) entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una nuova valutazione del rischio ed elaborare il rinnovato documento a seguito dell'evento che ne imponga la rielaborazione.</b></p> <p>Analogamente al caso delle imprese di nuova costruzione la valutazione dei rischi andrà fatta sin dal primo momento della intervenuta modifica ed è il relativo documento di valutazione dei rischi che potrà essere rielaborato entro il termine di 30 giorni.</p>
<b>articolo 20</b>	<i>articolo 30</i>	<b>modelli di gestione della sicurezza</b>	<p>La modifica intende incentivare la diffusione di modelli organizzativi e di gestione della sicurezza anche verso le piccole e medie imprese prevedendo regole semplificate che dovranno essere determinate dalla commissione di cui all'articolo 6 e recepite con decreto ministeriale.</p>
<b>articolo 22</b>	<i>articolo 34</i>	<b>datore di lavoro pronto soccorso e prevenzione incendi</b>	<p>Nelle aziende o <b>unità produttive sino a 5 lavoratori</b> la <u>possibilità per il datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso e prevenzione incendi anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia affidato l'incarico di RSPP a persone interne o a servizi esterni, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.</u></p> <p><b>Il tal caso il datore di lavoro dovrà frequentare gli specifici corsi di formazione di pronto soccorso e prevenzione incendi.</b></p>
<b>articolo 26</b>	<i>articolo 41</i>	<b>sorveglianza sanitaria</b>	<p>Viene specificato che è possibile che il medico competente – e non solo il medico della struttura pubblica – effettui visite mediche anche in fase anteriore a quella dell'assunzione. Sarebbe infatti irragionevole impedire al medico competente l'accertamento all'idoneità alla mansione in fase antecedente la costituzione del rapporto di lavoro, non mettendo in grado di fatto l'imprenditore di accertare l'idoneità allo svolgimento di attività che potrebbero comportare un</p>

			<p>rischio per la salute stessa del lavoratore. In ogni caso è possibile il ricorso avverso il giudizio del medico competente sia da parte dell'impresa che del lavoratore. Viene inoltre previsto dopo un periodo di assenza continuativa del lavoratore (60 giorni) il rinnovo della verifica all'idoneità delle mansioni.</p>
<b>articolo 28</b>	<i>articolo 43</i>	<b>mezzi di estinzione antincendio</b>	<p>Viene esplicitato l'obbligo di adozione di mezzi di estinzione antincendio adeguati alla classe di rischio (basso, medio, elevato) presente sul luogo di lavoro che non era rilevato in alcuna parte dell'articolo.</p>
<b>articolo 32</b>	<i>articolo 55</i>	<b>apparato sanzionatorio</b>	<p>Le più rilevanti modifiche al sistema sanzionatorio possono essere così riassunte. Viene proposta una rimodulazione delle sanzioni applicando la più grave delle sanzioni - arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro - per il datore di lavoro che abbia del tutto omesso l'adempimento degli obblighi in materia di valutazione dei rischi o di nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.</p> <p>Viene prevista una sanzione più lieve (pena della sola ammenda alla quale si estende l'istituto della prescrizione) per le ipotesi di irregolarità parziali del documento di valutazione dei rischi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ammenda da 2.000 a 4.000 euro per il datore di lavoro che elabora il documento di valutazione dei rischi senza aver indicato il programma delle misure di miglioramento e le procedure per l'attuazione, per la mancata consultazione del rappresentante nonché per l'omessa rielaborazione del documento in caso di modifiche al processo produttivo;</li> <li>- ammenda da 1.000 a 2.000 euro se il documento è elaborato omettendo di indicare i criteri adottati, l'indicazione delle misure di prevenzione, il nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e l'eventuale individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici.</li> </ul> <p>Vengono sanzionate penalmente le violazioni di obblighi di rilievo sostanziale e sanzionate solo in via amministrativa le violazioni di natura formale. Viene mantenuta la sanzione dell'arresto (sempre alternativo all'ammenda) per i datori di lavoro o i dirigenti che non forniscano ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale.</p>

