



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

LA NUOVA SICUREZZA SUL LAVORO

***D. lgs 30 aprile 2008, n. 81 integrato con le
modifiche apportate dal D. lgs. 3 agosto
2009 n. 106***

Settembre 2009

INDICE

1. Premessa	Pag. 2
2. Struttura del provvedimento	Pag. 4
3. Disposizioni generali	Pag. 5
4. Sistema istituzionale	Pag. 8
5. Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro	Pag. 12
5.1 Misure di tutela e obblighi	Pag. 12
5.2 Valutazione dei rischi	Pag. 20
5.3 Servizio di prevenzione e protezione	Pag. 23
5.4 Formazione, informazione e addestramento	Pag. 25
5.5 Sorveglianza sanitaria	Pag. 27
5.6 Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori	Pag. 30
6. Luoghi di lavoro	Pag. 35
7. Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale	Pag. 36
7.1 Uso delle attrezzature di lavoro	Pag. 36
7.2 Uso dei dispositivi di protezione individuale	Pag. 37
7.3 Impianti e apparecchiature elettriche	Pag. 37
8. Cantieri temporanei e mobili	Pag. 40
9. Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota	Pag. 43
10. Movimentazione manuale dei carichi	Pag. 46
11. Attrezzature munite di videoterminale	Pag. 47
12. Agenti fisici	Pag. 48
12.1 Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni	Pag. 48
12.2 Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici	Pag. 49
12.3 Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali	Pag. 49
13. Sostanze pericolose	Pag. 50
13.1 Protezione da agenti chimici	Pag. 50
13.2 Protezione da agenti cancerogeni e mutageni	Pag. 52
13.3 Protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto	Pag. 52
14. Esposizione ad agenti biologici e protezione da atmosfere esplosive	Pag. 54
15. Disposizioni penali e di procedura penale	Pag. 55
16. Norme transitorie e finali	Pag. 56

1. PREMESSA

Nel Supplemento Ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 veniva pubblicato il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”. Tale provvedimento, è stato successivamente modificato con il D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106 recante “Disposizioni correttive ed integrative del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale del 5 agosto 2009. Il nuovo Testo Unico comprensivo delle modifiche è così entrato in vigore dopo l’ordinaria vacatio legis il 20 agosto u.s.

Le nuove disposizioni riguardano i principi essenziali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che devono essere gli stessi sull’intero territorio nazionale, ferma restando la facoltà delle Regioni di esercitare la propria potestà legislativa concorrente, sempre comunque in modo tale da non intaccare complessivamente le garanzie di base.

Con il nuovo testo viene proseguito il processo di complessiva rivisitazione delle disposizioni sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, iniziato con la Legge-delega 3 agosto 2007 n. 123 e seguito dal d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, vengono corretti gli errori materiali e tecnici presenti nel primo testo che era stato approvato con eccessiva fretteolosità nel corso della precedente legislatura e vengono infine introdotte disposizioni integrative ed aggiuntive, anche accogliendo le numerose segnalazioni di criticità emerse nei primi mesi di applicazione del d.lgs. 81/08.

Ad esempio si è provveduto ad individuare, all’interno delle disposizioni che prevedono la redazione del duvri, i casi per i quali non è necessario che lo stesso venga predisposto, ossia i lavori intellettuali, le mere forniture di merci, i lavori di breve durata, sempre che ovviamente non comportino rischi particolari per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Altre semplificazioni riguardano, come in seguito sarà riportato in dettaglio, le comunicazioni all’Inail, le modalità del libretto formativo, le procedure e condizioni per la sospensione dell’attività imprenditoriale.

Per quanto riguarda gli aspetti legati alla bilateralità, vengono definiti più compiutamente funzioni e prerogative degli Organismi paritetici, dando maggiore enfasi ai suoi ruoli di supporto alle imprese.

Viene ad esempio affidato agli OO.PP. 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 di cui 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.

Un ulteriore importante aspetto innovativo riguarda il sistema sanzionatorio.

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.

La prescrizione obbligatoria di cui al d.lgs. 758/94 che consente di mettere in sicurezza gli ambienti di lavoro, viene estesa ai reati puniti con la sola ammenda e un analogo istituto viene introdotto per le violazioni punite con la sola sanzione pecuniaria amministrativa.

Ove prevista l'ammenda, è stato sempre individuato l'ammontare del massimo della sanzione pecuniaria, in considerazione della possibilità di poter applicare il meccanismo di cui al citato decreto lgs. 758/94, che ammette il soggetto obbligato a pagare un quarto del massimo dell'ammenda.

Infine è stata introdotta una disposizione in base a cui l'ammontare delle ammende viene incrementato ogni quinquennio, in via automatica e senza che sia necessaria l'adozione di un atto avente forza di legge, tenendo conto dell'aumento degli indici Istat.

Da un punto di vista sistematico, è stata poi operata la scelta di non incidere sull'organizzazione redazionale del d.lgs. 81/08, che a sua volta ricalcava l'impostazione data dal d.lgs. 626/94 (con il Titolo I contenente le disposizioni generali applicate a tutti i settori pubblici e privati e a seguire i Titoli speciali inerenti le varie tematiche) proprio per consentire una più agevole continuità della lettura delle norme.

2. STRUTTURA DEL PROVVEDIMENTO

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche si articola in tredici Titoli e 51 Allegati.

- **Il Titolo I** (artt. da 1 a 61) disciplina, anche mediante rinvio a tre Allegati (da I a III), i **principi comuni** a tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del TU.
Nell'ambito di questo Titolo, le disposizioni di diretto interesse per le imprese sono contenute nel Capo III (artt. da 15 a 54), relativo alla "Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro".
- **I Titoli da II a XI** (artt. da 62 a 297) disciplinano, anche attraverso rinvio a quarantotto Allegati, gli specifici obblighi di prevenzione inerenti i **requisiti di sicurezza ed i mezzi di protezione** a tutela dei lavoratori nello svolgimento delle attività lavorative rientranti nel campo d'applicazione del TU, secondo la seguente articolazione:
 - **Titolo II** (artt. da 62 a 68) e **un Allegato (IV) - Luoghi di lavoro**
 - **Titolo III** (artt. da 69 a 87) e **cinque Allegati** (da V a IX) - **Attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale** (ivi compresi impianti e apparecchiature elettriche)
 - **Titolo IV** (artt. da 88 a 160) e **quattordici Allegati** (da X a XXIII) - **Cantieri temporanei o mobili**
 - **Titolo V** (artt. da 161 a 166) e **nove Allegati** (da XXIV a XXXII) - **Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro**
 - **Titolo VI** (artt. da 167 a 171) e **un Allegato (XXXIII)** - **Movimentazione manuale dei carichi**
 - **Titolo VII** (artt. da 172 a 179) e **un Allegato (XXXIV)** - **Attrezzature munite di videoterminali**
 - **Titolo VIII** (artt. da 180 a 220) e **tre Allegati** (da XXXV a XXXVII) - **Agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali)**
 - **Titolo IX** (artt. da 221 a 265) e **sei Allegati** (da XXXVIII a XLIII) - **Sostanze pericolose (agenti chimici, agenti cancerogeni e mutageni, amianto)**
- **Titolo X** (artt. da 266 a 286) e **cinque Allegati** (da XLIV a XLVIII) - **Agenti biologici**
- **Titolo XI** (artt. da 287 a 297) e **tre Allegati** (da XLIX a LI) - **Atmosfere esplosive**
- **Titolo XII** (artt. da 298 a 303) e **Capi finali dei Titoli da I a XI** - **Disposizioni sanzionatorie**
- **Il Titolo XIII** (artt. da 304 a 306) - **Norme transitorie e finali**

3. DISPOSIZIONI GENERALI

Il decreto 106/09 non modifica in alcuna parte l'art. 2 inerente le Definizioni introdotte dal t.u. 81 e che si ritiene utile di seguito richiamare.

Rispetto al corrispondente art. 2 del D.Lgs. 626/1994, da un lato, vengono apportate modifiche alle definizioni preesistenti, dall'altro, ne viene integrato il numero complessivo che passa dalle precedenti 9 alle attuali 27.

Nel T.U. ad oggi vigente sono state riportate nuove definizioni quali ad esempio quelle di:

- azienda, dirigente, preposto, addetto al Servizio di protezione e prevenzione (da ora SPP), modello di organizzazione e di gestione, responsabilità sociale delle imprese
- sorveglianza sanitaria, salute, sistema di promozione della salute e sicurezza
- valutazione dei rischi, pericolo, rischio
- norma tecnica, buone prassi, linee guida
- formazione, informazione, addestramento
- organismi paritetici

Alcune di queste definizioni derivano dalla esperienza applicativa sviluppatasi negli anni o scaturenti da esigenze interpretative (anche di fonte giurisprudenziale).

La definizione di "salute", ad esempio, discende da quella, formulata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, tendente a ricomprendere anche ambiti esterni al campo di applicazione del TU (luoghi di lavoro) e ad assumere, quindi, una valenza socialmente connotata.

Modifiche, anche significative, hanno subito le altre definizioni. In particolare:

- *lavoratore*: ne viene individuata la nozione prescindendo dalle tipologie contrattuali di lavoro e vengono aggiunte precisazioni sui soggetti equiparati (es. tirocinanti, associati in partecipazione, volontari)
- *datore di lavoro*: scompare il riferimento al datore di lavoro quale responsabile dell'intera impresa e viene sostituito con il riferimento alla responsabilità *dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività*
- *responsabile del servizio*: viene rimarcata la dipendenza funzionale del soggetto designato dal datore di lavoro ("a cui risponde")
- *medico competente* : viene espressamente indicato il compito di collaborazione "con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi"
- *prevenzione*: la relativa nozione viene espressamente ancorata ai parametri della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, previsti dall'art. 2087 del codice civile

- *unità produttiva*: la relativa nozione viene riferita non più solo alla produzione di servizi ma anche alla “erogazione” degli stessi.

Campo di applicazione (art. 3)

Sotto il **profilo oggettivo** (commi 1, 2 e 3), restano sostanzialmente confermate:

- l'applicazione del decreto a tutti i settori di attività privati e pubblici;
- le ipotesi nelle quali tale applicazione deve avvenire “tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato”.

Peraltro, le “particolari esigenze” di cui tener conto:

- devono essere “effettive”;
- sono riferite anche alle “peculiarità organizzative”;
- saranno individuate mediante appositi decreti da emanarsi successivamente

Viene temporaneamente fatta salva l'operatività di alcune normative speciali di prevenzione riguardanti le attività a bordo delle navi, in ambito portuale, nel settore delle navi da pesca e nel trasporto ferroviario, in attesa della emanazione di disposizioni di coordinamento o armonizzazione con le norme del TU, a mezzo di appositi decreti ministeriali da emanare entro un anno dall'entrata in vigore del decreto legislativo.

Sotto il **profilo soggettivo** (commi da 4 a 10), stante anche la nuova definizione di “lavoratore”, il campo di applicazione dispone l'espressa inclusione, oltrechè dei soggetti già contemplati nell'art. 1 del D.Lgs 626/94 (tra gli altri, i lavoratori a domicilio), anche di soggetti in precedenza esclusi dalla tutela (lavoratori autonomi, lavoratori distaccati, rispetto all'azienda distaccataria), nonché di soggetti già tutelati in virtù di fonti normative successive al D.Lgs 626/94, quali:

- D.Lgs. n. 276/2003 (lavoratore con contratto di somministrazione, lavoratore a progetto, lavoratore occasionale)
- Accordo-quadro europeo 16.7.2002 sul lavoro subordinato a distanza (telelavoratori).

Da rilevare inoltre che con il decreto 106 viene modificato il comma 12 dell'art. 3 e pertanto il riferimento ai “piccoli imprenditori” di cui all'art. 2083 del c.c. è sostituito con la locuzione “dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti”

Viene inoltre inserito un comma aggiuntivo 12-bis) ove si stabilisce di applicare ai “volontari” il regime dei lavoratori autonomi, consentendo tuttavia che le modalità di realizzazione della tutela siano concordate con le associazioni o gli enti di volontariato (es. potrà essere concordato che l'associazione si faccia carico di acquistare i dispositivi di protezione individuale o dei corsi di formazione per i volontari)

Computo dei lavoratori (art. 4)

Premesso che tutti i lavoratori compresi nel campo di applicazione soggettivo del TU sono destinatari di tutela, questo articolo individua quali di essi sono esclusi dalla determinazione del numero di lavoratori dal quale derivano obblighi particolari a carico dei datori di lavoro. Tra questi obblighi, la designazione ed elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (da ora RLS), la costituzione all'interno dell'azienda del SPP, l'assunzione diretta da parte del datore di lavoro del ruolo Responsabile del SPP (da ora RSPP), agevolazioni di varia natura.

Non devono essere computati, tra gli altri, a titolo di esempio i tirocinanti, i volontari, i lavoratori autonomi, coordinati e continuativi, occasionali e quelli a tempo determinato che sostituiscono altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il nuovo testo aggiunge alle figure dei lavoratori da non considerare per il computo i lavoratori in prova, in quanto ancora non inseriti con stabilità negli ambienti di lavoro.

Devono, invece, essere computati, sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre, i lavoratori in somministrazione e part-time. Infine, i lavoratori stagionali devono essere computati a prescindere dalla durata del contratto e dalla durata di lavoro effettuato.

E' da ritenere che, tra i lavoratori a tempo determinato che sostituiscono altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, rientrino anche i lavoratori utilizzati mediante contratto di somministrazione di lavoro. Diversamente opinando, infatti, si determinerebbe, alla luce del cennato criterio di computo stabilito per i lavoratori in somministrazione, una oggettiva distorsione delle dinamiche del mercato del lavoro: nella medesima situazione, l'azienda interessata potrebbe in effetti essere indotta a preferire una assunzione a tempo determinato in luogo dell'utilizzo di un lavoratore in somministrazione, dovendo comunque computare quest'ultimo sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco del semestre.

4. SISTEMA ISTITUZIONALE

Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6)

La nuova denominazione della preesistente *Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro* è stata introdotta con il d.lgs. 81/08.

L'organismo è stato ricostituito, sempre presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, secondo un criterio tripartito anche se non ancora pienamente paritetico, con un totale di 40 componenti, di cui 20 in rappresentanza delle istituzioni (10 per lo Stato, tra Ministeri e Presidenza del Consiglio, e 10 per gli enti locali, tra regioni e province autonome), 10 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e 10 in rappresentanza delle organizzazioni imprenditoriali. La Commissione aveva già aggiunto, con il decreto n. 81 ai suoi precedenti compiti una innovativa potestà regolamentare di dettaglio, tra l'altro per:

- l'elaborazione delle **procedure standardizzate di valutazione dei rischi** per le piccole imprese
- la definizione dei **criteri per la qualificazione delle imprese appaltatrici** e dei lavoratori autonomi
- l'individuazione dei **modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini della esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti**, di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione di obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

Con il decreto 106/09 vengono ulteriormente estesi i compiti affidati all'Organismo in parola.

Ed infatti, viene inserita l'elaborazione di criteri finalizzati alla **qualificazione della figura del formatore in materia prevenzionale**, in quanto la qualità della formazione in tale ambito rappresenta un elemento determinante per assicurare una efficace cultura della sicurezza.

Viene inoltre affidato al medesimo Organismo il compito di prevedere **procedure standardizzate per la redazione del DUVRI** (documento unico valutazione dei rischi da interferenze) ed escluderne l'elaborazione per quei casi di attività con irrilevante rischio da interferenze.

Con l'aggiunta della lettera *m-quater*, viene infine riservato alla Commissione l'ulteriore compito di elaborare le **indicazioni** necessarie alla **valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**.

Comitati regionali di coordinamento (art. 7)

Rispetto al precedente DPCM 5 dicembre 1997, che aveva già disciplinato i Comitati regionali, le novità - riprese dal più recente DPCM 21 dicembre 2007 (pubblicato nella G.U. n. 31 del 6 febbraio 2008) - riguardano la composizione di questi organismi e l'articolazione dei relativi compiti. In particolare, è da sottolineare l'estensione della composizione dei Comitati alle rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Istituzione del Sistema informativo Nazionale per la Prevenzione - SINP (art. 8)

Il decreto n. 106 introduce due nuove disposizioni volte a prevedere che il SINP disponga di dati sui rischi occupazionali che tengano conto delle **differenze di genere** oltre che dei dati relativi agli **infortuni** che **non** risultino **indennizzabili dall'INAIL**, in modo da avere un quadro maggiormente completo delle informazioni utili ai fini prevenzionistici.

Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 9)

Con l'originario provvedimento del 2008 venivano attribuiti a Ispesl, Inail e Ipsema compiti di consulenza nei confronti di tutte le aziende (comma 2, lett. c), riguardo a mezzi, strumenti e metodi operativi, nonché ad elementi di innovazione tecnologica efficaci a ridurre i livelli di rischio e ad a perseguire finalità prevenzionistiche. I funzionari di questi enti che siano destinati a svolgere attività di consulenza non possono svolgere attività di controllo e verifica e sono esonerati dall'obbligo di denuncia o comunicazione delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rilevate durante lo svolgimento dell'attività di consulenza (comma 3 e art. 13, comma 5). All'Inail vengono affidati (comma 4) anche i compiti di raccolta e registrazione, a fini statistici e informativi, dei dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. Non vengono indicate le relative modalità di svolgimento, rimandando ad un apposito decreto. In relazione a questi compiti, viene posto a carico del datore di lavoro e del dirigente uno specifico obbligo di comunicazione sanzionato (sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800,00 euro) (v. art. 18, comma 1, lett. r). Per tale adempimento è stato comunque disposto dal d.lgs. 106 che tale obbligo decorre dai sei mesi successivi all'adozione del decreto istitutivo del SINP, in cui le comunicazioni, vista la loro finalità meramente "statistica" confluiranno.

Correlativamente, l'obbligo di tenuta del registro infortuni, già previsto dal 626 (art. 4, comma 5, lett. o), sarà eliminato a decorrere dal settimo

mese successivo all'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4.

Sempre con il decreto n. 106 viene introdotta una disposizione mirata a evidenziare il ruolo dell'Inail quale soggetto erogatore di prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, previo accordo quadro stipulato tra lo Stato, le Regioni, le province autonome di Trento e Bolzano e l'Inail.

Attività promozionali (art. 11)

Già con il decreto n. 81 veniva prevista la definizione, da parte della Commissione consultiva presso il Ministero del lavoro di cui all'articolo 6, di **attività intese a promuovere la cultura della prevenzione** consistenti, tra l'altro, nel **finanziamento di progetti di investimento e di progetti formativi nelle piccole, medie e micro imprese**. L'entità dei mezzi finanziari stanziati per questi interventi appare modesta e, comunque, non adeguata all'obiettivo che si intende raggiungere.

Con il decreto 106 si stabilisce che la adozione di tali soluzioni o buone prassi - i cui progetti potranno essere finanziati dalle Regioni e Province autonome - verificata dall'INAIL, potrà comportare una riduzione del tasso dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

Viene inoltre disposto che le attività promozionali da parte dell'Inail e per le quali l'Istituto utilizza risorse trasferite dal Ministero del lavoro, potranno essere realizzate anche nell'ambito della bilateralità e di protocolli con le parti sociali e associazioni nazionali di tutela degli invalidi del lavoro.

Interpello (art. 12)

Con l'originario t.u. n. 81 veniva estesa alla materia della salute e sicurezza sul lavoro la **possibilità per le associazioni imprenditoriali**, già riconosciuta riguardo ad altri profili lavoristica dall'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2004, **di inoltrare quesiti** di ordine generale ad una Commissione appositamente costituita presso il Ministero del Lavoro. Peraltro, le indicazioni fornite ad esito dell'interpello vengono qualificate, con espressione della quale non risulta chiara la portata vincolante per gli organi ispettivi, come "criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza", né con il decreto correttivo si sono avuti chiarimenti al riguardo.

Vigilanza (art. 13)

Viene confermato dal decreto 106 il precedente assetto delle competenze istituzionali relative all'attività di vigilanza e controllo. Restano pertanto le incongruenze del sistema in atto, anche se temperate dall'esplicito rinvio (comma 3) ad un successivo e "complessivo riordino delle competenze in tema di vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro".

Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (art. 14)

Viene operata con il decreto n. 106 una complessiva rivisitazione dell'art. 14 per eliminare una serie di problemi operativi emersi successivamente all'entrata in vigore del T.U. e verificatisi soprattutto in tema di appalti pubblici.

In primo luogo viene eliminata qualsiasi discrezionalità nell'adozione del provvedimento sanzionatorio individuando tassativamente i casi e le condizioni per la adozione della sospensione.

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 citata procedura prevenzionale di cui al d.lgs. n. 758/1994, nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

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.

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.

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.

5. GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Il Capo III del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è stato articolato in **otto Sezioni** contenenti le disposizioni di più diretto interesse per le imprese e si caratterizza per alcuni elementi di novità riconducibili ai seguenti filoni tematici:

- disciplina normativa della delega di funzioni e del connesso trasferimento della responsabilità del datore di lavoro e, a questi fini, documentazione dell'organizzazione funzionale ed esecutiva del processo produttivo e del lavoro (**Sezione I**)
- enfaticizzazione del processo di valutazione dei rischi ed ampliamento dei relativi contenuti tecnico-applicativi (**Sezione II**)
- correttivi alla disciplina del SPP (**Sezione III**)
- declinazione più articolata ed ampia dell'attività formativa, con frequenti rinvii alla Conferenza Stato Regioni per la definizione dei dettagli operativi (**Sezione IV**)
- accresciuta incidenza della sorveglianza sanitaria sul sistema aziendale di prevenzione, in termini di maggiore coinvolgimento del medico competente nella valutazione dei rischi, nella gestione del personale sottoposto a sorveglianza, nonché nella comunicazione di dati alla pubblica amministrazione (**Sezione V**)
- ampliamento della disciplina della rappresentanza sindacale dei lavoratori per la sicurezza, operato attraverso soluzioni imposte per obbligo legislativo e limitati rinvii alla contrattazione collettiva, con un conseguente ridimensionamento del ruolo dell'autonomia collettiva (**Sezione VII**).

5.1 Misure di tutela e obblighi

Misure generali di tutela (art. 15)

Già con il decreto n. 81 e senza che siano intervenute successive modifiche, trova conferma - con talune marginali varianti di seguito evidenziate - la distinzione tra **misure generali di tutela** (elencate in questo articolo) e **obblighi inerenti comportamenti materiali che sono diretta applicazione di queste misure** (elencati, relativamente al datore di lavoro, nei successivi artt. 17, 18, 19, 28 e 29). Correlativamente, si conferma l'**assenza di norme sanzionatorie riferite alle previsioni dell'art. 15**, in considerazione dell'astrattezza che connota i relativi precetti e della conseguente inidoneità degli stessi a fornire indicazioni comportamentali ai destinatari degli obblighi di tutela. Questo criterio di non punibilità delle misure generali di tutela risulta tuttavia incoerentemente disatteso nel caso della "programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza": si tratta di una misura

che, pur essendo stata inclusa, a differenza che nel D.Lgs 626/94, tra quelle generali di tutela (art. 15, comma 1, lett. t, non sanzionato), continua tuttavia a figurare anche, come in precedenza, tra i contenuti obbligatori e sanzionati del documento di valutazione dei rischi (art. 28, comma 2, lett. c).

Vanno segnalate anche:

- l'introduzione di due espliciti riferimenti all'"organizzazione del lavoro" (comma 1, lett. b e d), di significato incerto e di dubbia esigibilità, confermata dall'assenza di sanzioni
- la previsione, per la prima volta espressa, dell'obbligo di informazione e formazione nei confronti dei dirigenti e dei preposti.

Delega di funzioni (Art. 16)

L'art. 16, al pari del successivo art. 19, come introdotto dal decreto n. 81 costituisce una novità rispetto al D.Lgs 626/94 e risponde alla volontà del legislatore di dare visibilità ed evidenza al sistema di attribuzione dei poteri gerarchico funzionali e delle connesse responsabilità. E' opportuno richiamare, in premessa, l'art. 299 del TU (esercizio di fatto di poteri direttivi), il quale sancisce che le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti gravano altresì su colui il quale, sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti. La disposizione formalizza, in sostanza, il **principio di effettività** da tempo affermato dalla giurisprudenza, secondo cui l'individuazione dei soggetti destinatari della normativa in tema di infortuni sul lavoro deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti. Ne consegue che chiunque eserciti, anche di fatto, i poteri giuridici propri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, è destinatario della relativa posizione di garanzia e, quindi, dei connessi obblighi e sanzioni. In connessione a questa previsione, l'articolo 16 va a disciplinare normativamente lo strumento della delega di funzioni ed **appare di massima in linea con la prassi formatasi dopo l'entrata in vigore del D.Lgs 626/94 in tema di definizione di deleghe e incarichi**. La delegabilità di adempimenti e connesse responsabilità era già indirettamente prevista dal D.Lgs 626/94, laddove (art. 1, comma 4 ter) individuava gli obblighi non delegabili. Peraltro, in mancanza di una espressa definizione legislativa, il contenuto e le formalità di una delega effettivamente traslativa di competenze e responsabilità erano stati finora oggetto di pronunce giurisprudenziali. Secondo l'indirizzo prevalente (da ultimo, Cass. n. 47136 del 20.12.2007), in materia di violazione di norme antinfortunistiche, la responsabilità del datore di lavoro può essere esclusa in caso di delega delle relative funzioni ad altro soggetto, purché tale delega risulti da un atto espresso, inequivoco e certo, che investa persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, e che abbia accettato lo specifico incarico. Il TU recepisce

questa impostazione, mantenendo, peraltro, in capo al datore di lavoro delegante un dovere di vigilanza in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite (**comma 3**). Se, dunque, in presenza di una delega conforme ai requisiti di legge, non potrà rimproverarsi al datore di lavoro una carente azione di vigilanza, egli andrà esente da responsabilità per le violazioni contestate al delegato.

Il decreto 106 introduce due nuovi commi e rispettivamente:

- il comma 3 prevede che l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro del corretto espletamento delle funzioni delegate si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30.

- Il comma 3-bis esplicita la possibilità che il soggetto delegato "trasferisca" a sua volta ad altri, poteri e responsabilità in materia di sicurezza e ne specifica le condizioni, che sono le stesse, senza eccezioni, richieste per la delega.

Obblighi del datore di lavoro non delegabili (art. 17)

Vengono confermati con il decreto n. 81 (e senza che siano intervenute modifiche con il decreto n. 106) gli obblighi non delegabili dal datore di lavoro (valutazione dei rischi, unitamente alla elaborazione del relativo documento, e nomina del RSPP).

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente (art. 18)

Il **comma 1 dell'art. 18** del decreto n. 81 ha riprodotto di massima i contenuti della normativa previgente (D.Lgs 626/94 e L. n. 123/2007), fatte salve alcune modifiche ed integrazioni:

- Obblighi di **informazione, formazione e addestramento** di cui agli articoli 36 e 37 (**lett. 1**): la previsione, assente nel D.Lgs 626/94, costituisce una mera anticipazione degli obblighi di informazione e formazione già disciplinati dagli artt. 21 e 22 dello stesso D.Lgs 626/94 ed ora puntualmente declinati nei successivi artt. 36 e 37 del TU.
- Obbligo di **consegna del Documento di Valutazione dei Rischi** (da ora DVR) al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (da ora RLS) Viene inoltre previsto l'ulteriore obbligo di consentire allo stesso RLS l'accesso ai dati oggetto di denuncia all'Inail, ai sensi della successiva lettera r)
- Obbligo di **elaborazione e consegna** del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze **al RLS** (da ora DUVRI) (**lett. p**).

Obbligo di **comunicazione all'INAIL o all'IPSEMA dei dati sugli infortuni con prognosi di almeno un giorno (lett. r)**: in aggiunta al preesistente obbligo di denuncia, ai fini assicurativi, degli infortuni sul lavoro con prognosi superiore a tre giorni, viene posto a carico del datore di lavoro l'ulteriore obbligo di comunicare all'INAIL o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, e a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento (in proposito, v. sopra art. 9). Si ricorda che per tale adempimento è stato disposto dal d.lgs. 106 che l'obbligo decorre dai sei mesi successivi all'adozione del decreto istitutivo del SINP, in cui le comunicazioni, vista la loro finalità meramente "statistica" confluiranno.

- Obbligo della **tessera di riconoscimento negli appalti e subappalti (lett. u)**: viene confermato l'obbligo, già previsto dall'art. 6, della L. n. 123/2007, di munire i lavoratori, occupati nello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia e contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.
- Obbligo di **vigilanza sull'indebito impiego di lavoratori non idonei (lett. bb)**: viene impropriamente posto a carico del datore di lavoro e del dirigente l'obbligo di vigilare sulla correttezza di propri comportamenti (adibizione alla mansione lavorativa specifica di lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria solo se muniti del prescritto giudizio di idoneità).

Con il decreto n. 106 sono state introdotte ulteriori precisazioni.

Viene intanto puntualizzato che 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 individuare nel programma di sorveglianza sanitaria.

Allo scopo di ribadire che l'utilizzo delle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel duvri è strettamente connesso alle condizioni di lavoro e non può essere divulgato, viene disposto che tali documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda.

Ulteriore semplificazione costituisce la disposizione per cui la comunicazione del nominativo del RLS non sarà effettuata annualmente, ma solo in caso di elezione, designazione o cambiamento dei nominativi precedentemente indicati.

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.

Viene infine inserito il comma 3-bis diretto a specificare a quali condizioni in 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.

Obblighi del preposto (art. 19)

La disposizione non successivamente modificata individua gli obblighi del preposto distintamente da quelli del datore di lavoro e del dirigente, mutuandoli dagli indirizzi giurisprudenziali. Si tratta di obblighi connessi all'incarico operativo e che consistono esclusivamente nell'attività di sovrintendenza e controllo e non anche nell'autonomo esercizio di poteri discrezionali (v. sopra a proposito dell'art. 16 sulla delega di funzioni). Di particolare rilievo è la lettera g) che prevede per il preposto una formazione specifica (v. successivo art. 37).

Obblighi dei lavoratori (art. 20)

Viene opportunamente posto a carico dei lavoratori l'obbligo, corredato di sanzione penale, di partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Disposizioni relative ai lavoratori autonomi (art. 21)

E' stato introdotto con il decreto n. 81 un articolo specifico per il lavoratori autonomi e i componenti delle imprese familiari che richiama alla adozione delle tutele di salute e sicurezza nello svolgimento delle loro attività, compresa in via facoltativa la sorveglianza sanitaria e le azioni di formazione e addestramento, con esclusivo riguardo ai rischi propri dell'attività svolta e con oneri a proprio carico.

Anche per tale fattispecie con il "decreto correttivo" viene modificato il riferimento ai "piccoli imprenditori" di cui all'art. 2083 del c.c. e sostituito con la locuzione "dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti"

Obblighi del medico competente (art. 25)

Viene stabilito, rispetto alle disposizioni già contenute nel decreto n. 81 che il luogo di custodia della cartella sanitaria e di rischio (ferma restando la esclusiva responsabilità del medico competente al riguardo)

potrà essere stabilito caso per caso d'intesa tra datore di lavoro e medico competente che potranno così fare riferimento alle singole situazioni concrete.

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, al quale potrebbe peraltro tornare utile (si pensi a possibili vertenze in materia di malattie professionali) e in modo tale che della sorveglianza sanitaria si possa sempre avere traccia.

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione (art. 26)

La disposizione contenuta nel decreto n. 81 ha riprodotto, con alcune modifiche, le previsioni dell'articolo 7 del D.Lgs 626/94, come modificato dalla legge n. 123/2007 (art. 3), riguardo agli obblighi di coordinamento e cooperazione in caso di affidamento di lavori dal datore di lavoro all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o unità produttiva, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo della stessa azienda o unità.

Il comma 1, lett. a), riguarda la verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi, alla quale è tra l'altro condizionato l'affidamento di lavori in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione (v. nel seguito art. 27). Per le modalità di tale verifica, in attesa della emanazione di un apposito decreto del Presidente della Repubblica, previsto dal precedente art. 6, comma 8, lett. g), e da emanare entro un anno dalla entrata in vigore del TU (v. nel seguito art. 27), vengono stabilite in via transitoria D.Lgs 626/94 (acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato), dall'altro, consentono la soluzione alternativa dell'autocertificazione, ai sensi dell'art. 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445. Il comma 2 estende l'obbligo di coordinamento e cooperazione ai subappaltatori. Il comma 3 esclude l'obbligo di redazione e allegazione del DUVRI per i contratti stipulati prima del 25 agosto 2007 (data di entrata in vigore della legge n. 123/2007) che non siano più in corso alla data del 31.12.2008, mentre lo conferma per i contratti ancora in corso a tale data.. Il comma 4 integra una previsione del D.Lgs 626/94 (art. 7, comma 3 bis), a sua volta introdotta dalla L. n. 123/2007, precisando che la responsabilità solidale dell'imprenditore committente prevista dal comma in esame (danni da infortunio o malattia professionale per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato dall'Inail o dall'Ipsema) non riguarda i danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici. Il comma 5, nel confermare l'obbligo di indicazione dei costi relativi alla sicurezza nei contratti di appalto, subappalto e

somministrazione indicati dagli artt. 1559, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, precisa opportunamente che i costi da indicare sono solo quelli “propri connessi allo specifico appalto”. In sostanza, rispetto alla previsione del D.Lgs 626/94 (art. 7, comma 3 ter, come introdotto dalla L. n. 123/2007), la modifica limita il concetto di costi della sicurezza a quelli sostenuti dall’impresa appaltatrice o subappaltatrice in relazione ai rischi da interferenza e ad eventuali ulteriori costi comunque sostenuti per far fronte a specifiche necessità derivanti dal contratto di appalto. Rimangono esclusi, quindi, di tutti i costi normalmente sostenuti dallo stesso appaltatore o subappaltatore per la prevenzione dei rischi specifici della propria attività. Lo stesso comma 5, tuttavia, accresce ulteriormente la gravosità della complessiva disciplina in tema di appalti, con una previsione che attribuisce alla indicazione dei costi la valenza di una condizione di nullità del contratto di appalto ai sensi dell’art. 1418 cod. civ. Riguardo alla decorrenza dell’obbligo di indicazione dei costi della sicurezza, viene introdotta una previsione analoga a quella presente nel precedente comma 3 (v. sopra). Il comma 6 riprende testualmente il contenuto dell’art. 8, comma 1, della L. n. 123/2007, nella parte in cui modifica il comma 3 bis dell’art. 86 della L. n. 163/2006. Anche se non viene espressamente riportato, deve ritenersi che rimanga in vigore anche il comma 3 ter del medesimo articolo 86, come modificato dall’art. 8 della L. n. 123/2007, secondo il quale “il costo relativo alla sicurezza non può essere comunque soggetto a ribasso d’asta”. Il comma 8 riproduce la previsione dell’art. 6 della L. n. 123/2007 circa l’obbligo di munire il personale occupato dall’impresa appaltatrice o subappaltatrice di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l’indicazione del datore di lavoro (per il correlativo obbligo di esposizione della stessa tessera da parte dei lavoratori interessati, v. art. 20, comma 3, TU). Non risulta tuttavia confermata la possibilità, in precedenza prevista per i datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti, di istituire, in luogo della tessera di riconoscimento, il cd registro di cantiere (art. 6, comma 2, L. n. 123/2007). Trova invece conferma (v. art. 21, comma 1, lett. c, TU) per i lavoratori autonomi l’obbligo di provvedere direttamente a munirsi della tessera.

Con il decreto 106 viene più chiaramente definito il campo di applicazione della norma in esame attraverso il riferimento alla “disponibilità giuridica” da parte del datore di lavoro dei luoghi ove si svolge l’appalto o la prestazione di lavoro autonomo e viene puntualizzato come il duvri non debba essere redatto se mancano rischi immanenti all’appalto, in quanto diversamente diverrebbe solo un appesantimento burocratico inutile. Viene così specificato che 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.

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.

Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (art. 27)

Nel decreto n. 81 al **comma 1** dell'art. 27 è stata prevista l'introduzione di 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 (in proposito, v. anche sopra, art. 26, comma 1). Il sistema sarà disciplinato con un apposito DPR da emanare entro un anno dalla entrata in vigore del TU, sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva di cui al precedente art. 6 (v. sopra) e, in tale ambito, di quelle provenienti dagli organismi paritetici, nonché del parere della Conferenza Stato-regioni. Il **comma 2**, con una previsione che non trova riscontro nel principio di delega sopra richiamato, dispone che il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione è condizione vincolante per la partecipazione ad appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni e finanziamenti a carico della finanza pubblica correlati ai medesimi appalti e subappalti.

Con il successivo decreto n. 106 viene meglio specificato come il sistema di qualificazione dovrà comprendere determinati standard contrattuali ed organizzativi nell'impiego di manodopera, anche in relazione agli appalti e alle altre tipologie di lavoro flessibile.

Viene poi aggiunto un comma 1-bis finalizzato a lasciare da parte quelle imprese che abbiano costantemente violato le misure di salute e sicurezza sul lavoro in materia di edilizia.

In particolare attraverso il criterio dei "punti" sarà verificata la idoneità tecnico professionale delle imprese edili che verranno valutate tenendo conto di elementi come la effettuazione della formazione e la assenza di sanzioni da parte degli organi di controllo. Tale strumento innovativo opererà attraverso l'assegnazione iniziale ad ogni azienda o lavoratore autonomo di un determinato punteggio che se azzerato determinerà l'impossibilità per l'impresa o lavoratore autonomo di continuare a lavorare nel settore.

5.2 Valutazione dei rischi

Oggetto della valutazione dei rischi (art. 28)

Come precisato in premessa, gli aspetti innovativi relativi alla valutazione dei rischi (tra i principali, gli art. 17, 28 e 29) sono entrati in vigore il 16 maggio 2009. Tuttavia, alla luce della previsione dell'art. 306, comma 2, ultima parte, va subito precisato che, durante il predetto lasso di tempo, è rimasta in vigore senza soluzione di continuità la normativa previgente in tema di valutazione dei rischi, relativamente a quelli vecchi già contemplati dalla stessa normativa. I “nuovi rischi” e quelli la cui valutazione è ad essi oggettivamente connessa, dovranno essere valutati una volta decorso detto periodo di ultravigenza. La valutazione dei rischi, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo quanto previsto dall'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - per tale aspetto il decreto n. 106 ha previsto che viene affidata alla Commissione di cui all'art. 6 la predisposizione di indicazioni operative (da emanarsi entro il 1 agosto 2010) 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, rientrante tra i c.d. “nuovi rischi” - e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi. Il documento di valutazione dei rischi, redatto a conclusione della valutazione, deve contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'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;
- e) l'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;

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e preventiva conoscenza del contesto lavorativo.

Il contenuto del documento di valutazione deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto legislativo e in ogni altra norma relativa alla tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro.

Con il decreto n. 106 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)

Viene precisato che la scelta del "come" redigere il documento è rimessa al datore di lavoro, che si assume l'onere della sua predisposizione nella maniera più efficace, senza dover seguire necessariamente un "formato" predefinito e viene specificato che può essere utilizzato anche il supporto informatico.

Ai fini di una ulteriore semplificazione, considerata la complessità delle procedure necessarie ad ottenere la certezza della data, viene introdotto il principio per il quale, 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.

Viene infine riproposta la previsione di cui all'art. 96-bis del d.lgs. 626/94 per consentire una più approfondita valutazione dei rischi (entro il termine di 90 giorni) da parte del soggetto che inizia una nuova attività, difettando il soggetto della conoscenza di tutti i fattori di rischio che tale attività possano discendere. Viene comunque puntualizzato che l'obbligo di valutazione dei rischi sussiste dal primo momento di operatività dell'azienda ed è il documento che potrà essere redatto entro i 90 giorni.

Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi (art. 29)

Viene previsto (**Articolo 29**, ex art. 4 del D.Lgs 626/1994) che il datore di lavoro effettui la valutazione ed elabori il documento di valutazione dei rischi in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente. Tali attività sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. La valutazione e il 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 a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. I documenti devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi. **I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori** effettuano la valutazione dei rischi, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore e sulla base di procedure che dovranno essere recepite con decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali acquisito il parere della Conferenza Stato, Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano. Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui sopra e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi.

Con il decreto n. 106 viene individuato il 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.

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.

Modelli di organizzazione e di gestione (art. 30)

L'articolo 30 del decreto 81 ha integrato la previsione della L. n. 123/2007 (art. 9) che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti, di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche. Per queste fattispecie sono previste a carico dell'azienda sanzioni di importo significativo, unitamente alla previsione di interdizione dall'esercizio dell'attività e il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione. Per ottenere l'esenzione dalla responsabilità amministrativa le imprese costituite in forma societaria devono dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenirlo. I **commi da 1 a 4** definiscono i requisiti che deve possedere il modello perché possa avere efficacia esimente della responsabilità (assicurare un sistema aziendale per l'effettuazione delle attività inerenti l'adempimento degli obblighi di legge in materia di

salute e sicurezza sul lavoro; prevedere idonee modalità di registrazione di tale effettuazione; prevedere che la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio siano assicurate attraverso le competenze tecniche ed i poteri necessari; prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; prevedere infine un idoneo sistema di vigilanza sulla attuazione dello stesso modello e sul mantenimento nel tempo dei relativi requisiti). Il **comma 5** chiarisce che, in attesa che la Commissione Consultiva di cui al precedente comma 6 definisca ulteriori modelli organizzativi, le **BS OHSAS 18001** e le **Linee Guida UNI-INAIL** si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. L'esonero da responsabilità che può derivare dalla adozione e dalla efficace attuazione di un modello organizzativo, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e dell'art. 30 del TU, riguarda unicamente l'impresa in forma societaria e non anche l'autore della condotta illecita in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il quale resta soggetto alle sanzioni di cui al TU ed agli artt. 589 e 590 del codice penale. Il **comma 6** prevede infine che le imprese che occupano fino a 50 lavoratori possono adottare il modello organizzativo di cui ai precedenti commi dell'art. 30 avvalendosi dei finanziamenti previsti dall'art. 11 TU (v. sopra).

Con il decreto 106, al fine di incentivare la diffusione di modelli organizzativi e di gestione della sicurezza anche verso le piccole e medie imprese, vengono previste regole semplificate che dovranno essere determinate dalla Commissione di cui all'art. 6 e recepite con decreto ministeriale.

5.3 Servizio di prevenzione e protezione

Servizio di prevenzione e protezione (art. 31)

I **commi 1 e 2** riprendono sostanzialmente le previsioni già presenti nel D.Lgs 626/94 e, in particolare, i requisiti degli addetti e del responsabile del SPP introdotti con il D.Lgs n. 195/2003, con la novità rappresentata dalla possibilità che il Servizio esterno può ora essere costituito anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici. Inoltre, relativamente all'ipotesi di costituzione di un SPP interno, non viene ripetuto l'inciso "da lui dipendenti", contenuto nell'art. 8, comma 2, del D.Lgs 626/94, con la conseguenza che le persone designate per l'espletamento dei compiti di addetto o responsabile del servizio non devono essere necessariamente lavoratori subordinati. L'obbligo di consultazione del RLS, nel caso previsto dal **comma 4** in cui si debba ricorrere a persone o servizi esterni in assenza, all'interno, di persone in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 32, è ora inserito nell'art. 50, comma 1, lett. c). Non trova

conferma e risulta pertanto venuto meno, per il datore di lavoro, l'obbligo, in precedenza previsto dall'art 8, comma 11, del D.Lgs 626/94, di comunicare al servizio ispezione del lavoro e alle unità sanitarie locali il nominativo del RSPP. Nel **comma 6** - relativo alle ipotesi (in precedenza disciplinate dall'art. 8, comma 5) in cui è obbligatoria l'istituzione del SPP all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva - il termine "dipendenti" risulta sostituito dal termine "lavoratori", con la conseguenza che, ai fini della determinazione della dimensione aziendale menzionata nei punti e), f) e g), vanno computati anche i soggetti occupati con rapporto diverso dal lavoro subordinato. Il successivo **comma 7** dispone che, nelle ipotesi di cui al precedente comma 6, il Responsabile del SPP deve essere interno. Ne discende che, stante la previsione del precedente comma 4, ove l'azienda non disponga al proprio interno di un soggetto in possesso di capacità adeguate, se ne dovrà dotare, integrando il proprio organico. Vista la definizione ampia di lavoratore, è da ritenere che l'impresa possa ricorrere ad una qualsiasi forma contrattuale. Infine, trova conferma nel **comma 8** la possibilità di istituire un unico SPP nelle aziende con più unità produttive e nei casi di gruppi di imprese.

Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni (art. 32)

Il **comma 2** introduce requisiti ulteriori per il responsabile del SPP e richiama i contenuti indicati dall'accordo Stato-regioni del 26 gennaio 2006, attuativo del comma 2 dell'art. 8 bis del D.Lgs 626/94. Da notare i riferimenti a specifici corsi di formazione in materia di protezione dei rischi di natura ergonomica e da **stress lavoro-correlato** di cui all'art. 2. Quest'ultima previsione consegue allo specifico inserimento, tra i rischi da valutare, di quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. Il **comma 3** fa espressamente salva la previsione dell'art. 3 del D.Lgs n. 195/2003 relativo alla abilitazione alle funzioni di responsabile o addetto di coloro che, pur essendo privi del titolo di studio richiesto, dimostrino di aver svolto le stesse funzioni, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003. L'esercizio della funzione di RSPP viene tuttavia condizionato alla previa frequenza di uno dei corsi previsti dall'accordo Stato regioni richiamato al comma 2. Il **comma 7** dispone la registrazione dello svolgimento delle attività di formazione da parte dei componenti del servizio interno, nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. n. 276/2003. Si tratta di una disposizione innovativa, finalizzata a dare evidenza, nel curriculum professionale e formativo del lavoratore, della frequenza dei corsi in materia di protezione e prevenzione.

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di

prevenzione e protezione dai rischi (art. 34)

Il **comma 1** conferma la possibilità che, nelle ipotesi previste nell'allegato 2, il datore di lavoro possa svolgere, insieme ai compiti propri del SPP, di prevenzione incendi e di evacuazione, anche le funzioni di primo soccorso. Il **comma 2** pone a carico del datore di lavoro che intende svolgere personalmente le funzioni indicate nel comma 1, l'obbligo di frequentare appositi corsi di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore. Per il contenuto della formazione si fa rinvio ad un accordo della Conferenza Stato-regioni che dovrà intervenire entro un anno dall'entrata in vigore del TU. Durante tale periodo, conserva validità la formazione conseguita attraverso la frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 3 del DM 16 gennaio 1997. La stessa disposizione non conferma e deve, pertanto, ritenersi venuto meno l'obbligo per il datore di lavoro interessato di provvedere alle comunicazioni, in precedenza previste dall'art. 10, comma 2, del D.Lgs 626/94, nei confronti dell'organo di vigilanza. Infine, il **comma 3** pone a carico dello stesso datore di lavoro interessato un nuovo obbligo di frequenza di corsi di aggiornamento. Si tratta di una previsione di portata generale riferibile anche ai datori di lavoro che hanno frequentato i corsi previsti dal DM 16 gennaio 1997, nonché a quelli che, sia pure fino al 31 dicembre 1996, erano esonerati a norma dell'art. 95 del D.Lgs 626/94.

Con il decreto 106 viene introdotto un comma aggiuntivo che prevede nelle aziende o unità produttive sino a 5 lavoratori la 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.

Il tal caso il datore di lavoro dovrà frequentare gli specifici corsi di formazione di pronto soccorso e prevenzione incendi.

5.4 Formazione, informazione e addestramento

Informazione ai lavoratori (art. 36)

Il **comma 1**, alla lettera d), aggiunge alle informazioni che il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori secondo quanto già previsto dall'art. 21, comma 1, lett. f), del D.Lgs 626/94, anche l'indicazione dei nominativi degli addetti al SPP. Il **comma 4**, introduce l'innovativo requisito della "comprensibilità" delle informazioni fornite ai lavoratori, con la finalità di assicurare l'effettiva comprensione delle stesse informazioni, in particolare, da parte dei lavoratori stranieri immigrati.

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (art. 37)

In linea generale, le previsioni dell'art. 37, in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, risultano più particolareggiate e rigorose rispetto a quelle del previgente art. 22 del 626. Il **comma 1** menziona, infatti, espressamente la necessità di tenere conto delle conoscenze linguistiche dei lavoratori e di assicurare la sufficienza e adeguatezza della formazione con riguardo ad alcuni contenuti minimi della stessa espressamente indicati nei punti a) e b). Peraltro, il **comma 2** rinvia la definizione della durata, dei contenuti e delle modalità per l'effettuazione della formazione per tutti i soggetti coinvolti ad un accordo da adottare in sede di Conferenza Stato regioni entro un anno dalla entrata in vigore del TU, previa consultazione delle parti sociali. Anche riguardo ai rischi specifici previsti dai Titoli del TU successivi al Titolo I, si prevede (**comma 3**) l'obbligo per il datore di lavoro di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata, secondo i contenuti dell'accordo Stato-regioni di cui al precedente comma 2. Il riferimento dello stesso comma 3 alla salvezza delle disposizioni in vigore in materia, appare impropria e non può che intendersi nel senso della permanenza in vigore delle norme previgenti solo fino alla definizione di una nuova disciplina della materia ad opera del più volte citato accordo in sede di Conferenza Stato-regioni. I **commi 4 e 5** introducono uno specifico obbligo di addestramento da affidare a persona esperta e da svolgere nel luogo di lavoro. E' da precisare che l'addestramento specifico deve essere effettuato nei casi espressamente previsti (ad es. v., nel TU, l'art. 77, commi 4, lett. h, e 5, e l'art. 169, comma 2).

Inoltre il **comma 4**, nel confermare le previsioni del precedente articolo 22, comma 2, del D.Lgs 626/94, circa le fasi del rapporto di lavoro o del processo produttivo durante le quali deve avvenire la formazione e, ove previsto, l'addestramento, precisa in sostanza che, nel caso di somministrazione, il somministratore deve procedere alla formazione e all'addestramento del lavoratore somministrato in vista dell'inizio dell'utilizzazione, ai sensi dell'art. 23, comma 5, del D.Lgs n. 276/2003 (v. anche sopra, art. 3, comma 5).

Il **comma 7** introduce uno specifico obbligo di formazione adeguata e specifica e di aggiornamento nei confronti del preposto in relazione ai compiti dello stesso in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Lo stesso comma 7 dispone che l'intervento formativo avvenga in azienda e ne individua puntualmente gli specifici contenuti (soggetti coinvolti e relativi obblighi, fattori di rischio e relativa valutazione, misure di prevenzione e protezione).

Il **comma 9** fa rinvio alla disciplina che verrà introdotta con un apposito decreto dei Ministri dell'Interno e del Lavoro, ai sensi del successivo art. 46, comma 3, per i contenuti della specifica formazione da effettuare nei confronti dei lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e

lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Lo stesso comma 9 dispone inoltre che, in attesa della emanazione del decreto interministeriale, continuerà a trovare applicazione il DM 10 marzo 1998.

Il **comma 11** rinvia alla contrattazione collettiva nazionale la determinazione delle modalità, della durata e dei contenuti dell'obbligo formativo e del relativo aggiornamento periodico nei confronti del RLS, vincolando peraltro l'autonomia collettiva al rispetto di alcune durate e contenuti minimi, puntualmente indicati nello stesso comma 11. Così, tra l'altro, oltre al corso base di durata non inferiore a 32 ore, si prevede un obbligo di aggiornamento di durata pari almeno a 4 ore annue, per le aziende da 15 a 50 lavoratori, ed almeno pari a 8 ore annue, per le altre.

Il **comma 13**, analogamente a quanto previsto in tema di informazione (v. sopra, art. 36), pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di assicurare la "comprensibilità" della formazione. Ancora in analogia a quanto previsto in tema di formazione degli addetti e del RSPP (v. sopra, art. 32, comma 7), il **comma 14** dispone che le competenze acquisite per effetto della formazione siano registrate nel libretto formativo di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003. Lo stesso comma 14 prevede che il contenuto del libretto sia considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e che dello stesso contenuto tengano conto gli organi di vigilanza ai fini della verifica degli obblighi di formazione.

Con il decreto 106, allo scopo di favorire, anche per mezzo dell'ampliamento dei soggetti formatori, le attività di formazione, viene previsto che la formazione dei dirigenti e dei preposti possa essere svolta, per ogni settore di attività, anche presso le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Anche in questo caso, poiché il libretto formativo del cittadino è al momento attivo in parti limitate del territorio nazionale, viene disposto che la formazione sulla sicurezza può essere riportata nel libretto formativo del cittadino, a condizione che il medesimo sia concretamente disponibile.

5.5 Sorveglianza sanitaria

Titoli e requisiti del medico competente (Art. 38)

I requisiti professionali del medico competente - che in precedenza erano indicati nell'art 2, comma 1, lett. d), del D.Lgs 626/94, all'interno della definizione di questa figura - sono ora riportati dal TU nel **comma 1** dell'art. 38. Lo stesso **comma 1**, alla **lettera a)**, riduce, rispetto a quanto previsto in precedenza, le specializzazioni che consentono

l'esercizio della funzione di medico competente. Una novità è rappresentata dall'obbligo, introdotto sempre dal **comma 1**, alla **lettera d)**, di frequenza di percorsi formativi universitari da parte dei medici in possesso della specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale. Una deroga a tale obbligo è prevista per i medici, in possesso delle medesime specializzazioni, che per un anno, nell'arco dei tre anni precedenti l'entrata in vigore del decreto legislativo, abbiano svolto le funzioni di medico competente. Ai sensi del **comma 3**, tutti i medici che intendano svolgere l'attività di medico competente devono partecipare al programma di educazione continua in medicina previsto dal D.Lgs. n. 229/1999. Il **comma 4** istituisce presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle politiche sociali un "elenco" dei medici competenti nel quale dovranno iscriversi i medici competenti in possesso dei titoli e dei requisiti richiesti dall'art. 38 del TU.

Svolgimento dell'attività di medico competente (art. 39)

Il **comma 2, lett. a)**, accoglie la richiesta formulata da più parti di consentire che le aziende possano avvalersi di un medico competente che sia collaboratore (e non esclusivamente dipendente) di una struttura esterna. Il **comma 6** riconosce alle imprese con più unità produttive, ai gruppi d'impresе, nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, la facoltà e non l'obbligo per il datore di lavoro di nominare più medici competenti, assegnando a uno di essi lo svolgimento di funzioni di coordinamento.

Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale (art. 40)

Con una previsione inedita e dalle implicazioni potenzialmente onerose in termini operativi ed economici, l'art. 40 nel decreto n. 81 ha disposto che il medico competente comunichi annualmente in via telematica ai servizi territoriali del Servizio sanitario nazionale, entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, i dati in forma aggregata relativi alla sorveglianza sanitaria, evidenziando le differenze di genere. I dati verranno poi trasmessi all'ISPESL.

Con il "decreto correttivo" si dispone che entro il 31 dicembre 2009 con apposito decreto ministeriale saranno individuate le modalità di trasmissione delle comunicazioni di cui al punto precedente. Gli obblighi di redazione e trasmissione dei dati relativi alle informazioni di cui al punto precedente dovranno pertanto decorrere dalla data di entrata in vigore dell'emanando decreto.

Sorveglianza sanitaria (art. 41)

Il **comma 1, alle lettere a) e b)**, dispone che la sorveglianza è effettuata dal medico competente, oltre che nei casi previsti dalla legge, anche dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui al precedente articolo 6 nonché sulla richiesta del lavoratore di cui il medico competente riconosca la correlazione ai rischi lavorativi.. La previsione del **comma 2, lett. c)**, ripete inutilmente quanto già previsto, in parte, nel precedente comma 1, lett. b) (sorveglianza sanitaria su richiesta del lavoratore), e, in parte, nel successivo comma 6 (finalizzazione della sorveglianza al giudizio di idoneità alla mansione specifica). Il **comma 2, lett. d)**, introduce una previsione del tutto nuova con la quale si dispone che la sorveglianza sanitaria comprenda anche una visita in occasione del cambiamento della mansione, al fine di verificare l'idoneità alla nuova mansione specifica. La successiva **lettera e)** dello stesso **comma 2** innova ulteriormente il precedente contenuto della sorveglianza sanitaria, introducendo l'obbligo di effettuare una visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta tuttavia di un obbligo limitato ai soli casi previsti dalla normativa speciale (v. ad es., nel TU, l'art. 229, comma 2, lett. c) e l'art. 259, comma 2).

Con il decreto 106 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 mettono in grado di fatto all'imprenditore di accertare l'idoneità allo svolgimento di attività che potrebbero comportare un 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.

Il **comma 3, lett. b)**, conferma la previsione del D.Lgs. n. 151/2001 (art. 3), ai sensi del quale la sorveglianza sanitaria non può essere strumento per accertare stati di gravidanza. Il **comma 4**, nella parte in cui fa riferimento all'accertamento dello stato di tossicodipendenza, va coordinato con le previsioni specifiche del DPR n. 309/1999, che, all'art. 125, prescrivono, per talune categorie di lavoratori, l'accertamento dello stato di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio. Tale verifica deve essere effettuata da strutture pubbliche, dovendo essere effettuata prima dell'assunzione in servizio. Gli accertamenti successivi sono rimessi al medico competente. Con il decreto 106 viene stabilito che entro il 31 dicembre 2009, tramite accordo in Conferenza Stato Regioni saranno rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento delle tossicodipendenze. Il **comma 6** amplia

ed articola più puntualmente le tipologie di giudizio che il medico competente può adottare rispetto a quanto previsto in precedenza dall'art. 17, comma 3, del D.Lgs 626/94. Quest'ultima disposizione prevedeva solo un giudizio di inidoneità (parziale o temporanea o totale) e non anche un giudizio di idoneità. Con una ulteriore innovazione, il **comma 7** dispone che, nel caso il giudizio sia di inidoneità temporanea, il medico competente ne precisi la durata. Il **comma 9** innova il sistema precedente ammettendo la possibilità di ricorrere all'organo di vigilanza territorialmente competente avverso tutti i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in sede preassuntiva.

Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica (art. 42)

In tale articolo, revisionato dal decreto correttivo, viene codificata la previsione, di matrice giurisprudenziale, secondo cui, in caso di inidoneità alla mansione specifica, il datore adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori, garantendo comunque il trattamento corrispondente alla mansione di provenienza.

5.6 Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Art. 47)

Tale articolo non ha subito modifiche in occasione della rivisitazione del T.U. Si ritiene tuttavia utile richiamare nel dettaglio le disposizioni ivi contenute.

Mentre il **comma 2** conferma il principio generale precedente (art. 18, comma 1, 626), secondo cui in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il **comma 1** enuncia un nuovo principio secondo il quale la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si esprime non più soltanto ai livelli aziendale e territoriale o di comparto, come già in precedenza, ma anche a livello di "sito produttivo", nei termini previsti dall'art. 49 TU e con le modalità di elezione di cui al successivo comma 6. Con formulazione semplificata, il **comma 3** conferma, per le aziende fino a quindici lavoratori, i previgenti criteri di elezione del rappresentante per la sicurezza (art. 3, comma 1, lett. c, L. n. 123/2007). In sostanza, il RLS deve essere eletto, in via di principio ("di norma"), da parte dei lavoratori all'interno della stessa comunità di lavoro. In via subordinata, l'elezione può avvenire attraverso l'individuazione, per più aziende appartenenti ad uno stesso ambito territoriale o ad uno stesso comparto, di un soggetto non appartenente obbligatoriamente alla comunità di lavoro ed incaricato di rappresentare

le esigenze dei lavoratori di quel territorio o di quel comparto, nei termini previsti dal successivo art. 48. Il **comma 6** conferma la previsione, introdotta dalla L. n. 123/2007, che rimette ad un apposito decreto ministeriale ovvero, in alternativa, alla contrattazione collettiva, l'individuazione di un "election day" (di norma, nel mese di ottobre, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro). Nella stessa giornata sono concentrate a livello nazionale le operazioni relative alla elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali e territoriali o di comparto. Non viene confermato quanto in precedenza previsto (art. 18, commi 4 e 5, del D.Lgs 626/94) circa l'intervento surrogatorio del Ministero del lavoro nel caso in cui le parti, alle quali il **comma 5** affida la determinazione della disciplina di dettaglio in sede di contrattazione collettiva, non trovino un accordo. Ad integrazione del regime precedente (art. 18 comma 6, D.Lgs 626/94), relativo al numero minimo dei rappresentanti che devono essere presenti in tutte le aziende (v. sopra, comma 2), il **comma 7** prevede che nelle aziende o unità produttive con oltre 1000 lavoratori il numero degli RLS sia aumentato mediante accordi interconfederali o contrattazione collettiva. Il **comma 8** introduce una sorta di clausola di salvaguardia che, in applicazione del principio generale di cui al comma 1, mira a garantire comunque l'esercizio delle funzioni di RLS nei casi di mancata elezione sia nelle aziende fino a quindici lavoratori (rappresentante aziendale ovvero territoriale o di comparto) sia in quelle con oltre quindici lavoratori (rappresentante aziendale). Per tali ipotesi si prevede che le funzioni di rappresentanza siano esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito eletti o individuati ai sensi degli artt. 48 e 49 ovvero che si adottino soluzioni alternative definite mediante intese tra associazioni sindacali e organizzazioni imprenditoriali.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (art. 48)

Il **comma 1** limita espressamente l'ambito di possibile esercizio delle funzioni di rappresentanza territoriale alle sole aziende o unità produttive del territorio o del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante per la sicurezza aziendale.

Il combinato disposto dei **commi 2, 4 e 7** detta una disciplina articolata delle modalità di elezione o designazione, di accesso ai luoghi di lavoro e di formazione del RLS territoriale, rimettendone la definizione, nei primi due casi, ad "accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria" e, nel terzo caso, alla "contrattazione collettiva". E' prevista anche la regolazione per decreto ministeriale in caso di mancato accordo collettivo sulle modalità di elezione o designazione (comma 2).

In sede di revisione del T.U. 81 è stato aggiunto al comma 3 un successivo periodo teso a dirimere un nodo fondamentale in materia di rappresentanza e pariteticità, ossia la individuazione dei soggetti tenuti

o meno al versamento al Fondo di cui all'art. 52 le due ore a lavoratore a sostegno della rappresentanza e pariteticità.

Viene stabilito che saranno le Parti Sociali, con accordi interconfederali, a valutare le situazioni caso per caso, legittimando le aziende o le unità produttive dall'esonero dal pagamento, sempre che le stesse aderiscano ai sistemi di rappresentanza.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (art. 49)

La disposizione introduce, con esclusivo riguardo a realtà produttive caratterizzate dalla contestuale presenza di più aziende o cantieri e da specifiche caratteristiche rilevanti sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la nuova figura del RLS di sito produttivo. A questa figura, identificata con uno dei rappresentanti per la sicurezza operanti nel sito, vengono attribuite funzioni di coordinamento degli stessi rappresentanti e di intervento surrogatorio nelle aziende o cantieri del sito in cui non operino rappresentanti aziendali ovvero territoriali o di comparto. Le modalità di individuazione e di esercizio delle attribuzioni del rappresentante di sito sono rimesse alla contrattazione collettiva.

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 50)

Il **comma 1** attribuisce alla contrattazione collettiva una innovativa riserva di intervento regolatorio in ordine alle attribuzioni del RLS, la cui declinazione legislativa resta peraltro invariata (art. 19, 626). Resta anche invariato (art. 19, comma 3, D.Lgs 626/94) il rinvio del **comma 3** alla contrattazione collettiva per la determinazione delle modalità di esercizio di dette attribuzioni. Il **comma 4** conferma il diritto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ricevere copia del documento di valutazione dei rischi (DVR), già introdotto dall'art. 3, comma 1, lett. e), della L. n. 123/2007. Al diritto di cui al comma precedente, il **comma 5** aggiunge il diritto del RLS di ricevere copia anche del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI). Il **comma 6** richiama opportunamente le fonti normative relative agli obblighi che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto ad osservare nell'utilizzo delle copie del DVR e del DUVRI di cui chieda ed ottenga la consegna per l'espletamento delle proprie funzioni. Al riguardo abbiamo chiesto e siamo in attesa del parere del Garante per la Privacy. Il **comma 7** introduce una clausola di incumulabilità in capo allo stesso soggetto delle funzioni di RLS e di RSPP.

Organismi paritetici (art. 51)

Il **comma 1** richiama la definizione di organismi paritetici contenuta

nell'art. 2, comma 1, lett. ee), dalla quale si evince l'attribuzione agli stessi, in aggiunta alle funzioni già previste in precedenza nel campo delle attività formative e per la risoluzione di controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza (art. 20, comma 1, D.Lgs 626/94), di compiti ulteriori: elaborazione e raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, 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.

I compiti di assistenza alle imprese, previsti dall'art. 2, comma 1, lett. ee), e richiamati dal comma 1, vengono ulteriormente declinati dai **commi 3 e 6**, nei quali viene meglio precisata la funzione consulenziale che gli organismi paritetici hanno facoltà di assumere ed esercitare nei confronti delle aziende.

Con il decreto 106 viene ulteriormente potenziato il ruolo degli stessi incentivando le imprese a rivolgersi agli organismi per la gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza e attività di formazione.

Il comma 3-bis dispone infatti che gli OO.PP. su richiesta delle imprese, potranno rilasciare una attestazione dello svolgimento dei servizi a supporto delle imprese in materia di sicurezza, tra cui l'"asseverazione" della adozione di un efficace modello di organizzazione e gestione della sicurezza (previsto all'art. 30) e di cui gli organi di vigilanza potranno tenere conto ai fini della programmazione delle proprie attività di controllo.

Per lo svolgimento di tali attività gli organismo devono munirsi di specifiche strutture con personale competente nella materia.

In particolare, la lettera e lo spirito di quanto previsto al **comma 6** (sopralluoghi nei luoghi di lavoro per le finalità di cui al comma 3) risultano radicalmente innovati rispetto alla corrispondente previsione già contenuta nell'art. 7 della L. n. 123/2007, della quale l'attuale formulazione ha perduto la connotazione "paraispettiva". Al pari del comma 6, anche il **comma 7** è stato privato della originaria connotazione "paraispettiva" che caratterizzava la corrispondente previsione in precedenza contenuta nell'art. 7 della L. n. 123/2007. Si prevede infatti che gli organismi paritetici trasmettano al comitato regionale di cui all'art. 7, non più una informativa sugli "esiti" dei sopralluoghi effettuati ma una relazione annuale sull'attività consulenziale svolta. Infine il **comma 8** dispone che gli organismi paritetici comunichino, alle aziende che vi abbiano interesse ai sensi dell'art. 48, comma 2, ed agli organi di vigilanza territorialmente competenti, i nominativi degli RLS territoriali.

Sempre con il decreto correttivo si introduce un comma 8-bis che riserva agli OO.PP: il compito di comunicare all'INAIL quali aziende aderiscano al sistema della pariteticità e i nominativi dei rappresentanti

dei lavoratori territoriali per la sicurezza.

Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità (art. 52)

Il **comma 1** prevede la costituzione presso l'Inail di un Fondo di sostegno che, è da sottolineare, viene destinato a finanziare, oltre alle attività dei rappresentanti degli RLS territoriali e degli organismi paritetici, anche la **formazione dei datori di lavoro delle PMI**. Peraltro, al di là dell'apprezzabile intento perseguito, risulta oggettivamente carente il fondamentale aspetto relativo alla entità delle risorse finanziarie necessarie per le attività del Fondo. Con il decreto 106 vengono revisionate le fonti di finanziamento, abrogando le lettere B) c) e d) indicate nel decreto 81 e resta ferma l'imposizione di un contributo (pari alla retribuzione di due ore lavorative annue per ogni lavoratore) a carico delle aziende nelle quali operano RLS territoriali (**comma 2, lett. a**). Di fatto, quindi è proprio il finanziamento a carico delle imprese che rimane l'unica fonte certa di alimentazione del Fondo.

Il **comma 3** rimette la determinazione delle modalità di funzionamento del Fondo ad un apposito decreto ministeriale da emanare entro un anno.

Con un comma aggiuntivo 3.bis viene proposto in fase di prima applicazione di alimentare il fondo con i residui iscritti nel bilancio dell'Inail delle risorse previste per le finalità di cui al d.lgs. 38/2000. Tali somme, pari a circa 20 mln di euro sono già nella disponibilità dell'Istituto e non comportano nuovi oneri per la finanza pubblica.

6. LUOGHI DI LAVORO

Il Titolo II e l'Allegato IV del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, relativi ai luoghi di lavoro, riprendono i corrispondenti contenuti del D.Lgs 626/94, del DPR n. 547/1955 e del DPR n. 303/1956, apportandovi poche modifiche che riassumiamo di seguito per gli aspetti d'interesse.

Definizioni (art. 62)

Con il decreto n. 106 viene modificata l'impostazione dell'articolo rispetto a quanto previsto nel precedente T.U.

Vengono quindi definiti al comma 1 i luoghi di lavoro come quelli destinati ad ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda accessibile al lavoratore,

Vengono esclusi dal campo di applicazione campi, boschi ed altri terreni facenti parte di una azienda agricola o forestale che invece nel decreto 81 risultavano inclusi.

Requisiti dei luoghi di lavoro (Allegato IV)

Il **punto 1.9.1.4** contiene l'indicazione, non prevista dal corrispondente articolo 9 del DPR n. 547/1955, che pone l'obbligo di sottoporre gli **impianti di condizionamento** a periodici controlli, manutenzioni, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori. Il **punto 1.14.4.2.2** prevede, tra i requisiti delle **costruzioni per dormitorio**, sistemazioni tali da non permettere il ristagno dell'acqua in una zona del raggio di almeno **10 metri** attorno (il corrispondente articolo 46 del DPR n. 303/1956 prevedeva un raggio di almeno 30 metri attorno). In tema di **primo soccorso**, le previsioni del **punto 5** si aggiungono a quelle del DM 15 luglio 2003, n. 388, e successive modificazioni, che rimane in vigore (v. nel seguito Titolo XIII, abrogazioni). Dal confronto tra le due fonti normative emergono alcune incongruenze (ad es. riguardo al numero-soglia di dipendenti ai fini dell'obbligo di messa a disposizione del pacchetto di medicazione/cassetta di primo soccorso).

7. USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Il Titolo III Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 risulta modificato rispetto al corrispondente Titolo III del 626, poiché include, al Capo II, i contenuti del Titolo IV del 626 sui Dispositivi di Protezione Individuale (da ora DPI) e, al Capo III, parti rilevanti del DPR 547/55.

7.1 Uso delle attrezzature di lavoro

La lettura del testo evidenzia numerose variazioni che, anche se di natura meramente lessicale, possono comportare significative ricadute applicative.

Definizioni (art. 69)

Introduce due nuove definizioni di “lavoratore esposto” e “operatore” che non sempre vengono utilizzate con coerenza nelle disposizioni successive.

Requisiti di sicurezza (art. 70)

Il **comma 4** affronta il problema del controllo del mercato presso l'utilizzatore, prevedendo che, qualora gli organi di vigilanza accertino che un'attrezzatura di lavoro, immessa sul mercato o messa in servizio ai sensi della direttiva comunitaria di prodotto (c.d. “direttiva macchine”), risulti in tutto o in parte non rispondente a uno o più requisiti essenziali di sicurezza ai sensi del precedente comma 2, ne informano l'autorità di sorveglianza del mercato competente per tipo di prodotto e attivano le procedure previste dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, nei confronti del datore di lavoro utilizzatore, del fabbricante e dei soggetti della catena della distribuzione. Si tratta di una previsione che, di fatto, infligge una penalizzazione prima che sia effettivamente riconosciuta dall'autorità di sorveglianza del mercato la non rispondenza della attrezzatura contestata ai requisiti essenziali di sicurezza.

Obblighi del datore di lavoro (art. 71)

Il **comma 1** non appare di agevole comprensione nella parte in cui dispone che le attrezzature di lavoro devono essere utilizzate in conformità alla legislazione di recepimento di direttive comunitarie non meglio precisate. Il **comma 8** conferma l'obbligo per il datore di lavoro di provvedere alla cd verifica di primo impianto per tutte le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione. Il **comma 11** attribuisce all'Ispesl la prima delle verifiche periodiche

(comunque successiva alla verifica di primo impianto di cui al precedente comma 8) relativamente alle attrezzature di lavoro riportate in allegato VII. L'Ispesl dovrà provvedere nel termine di 60 giorni e se tale termine decorre inutilmente il datore di lavoro potrà avvalersi delle ASL o di altri organismi pubblici o privati abilitati. Le successive verifiche potranno essere effettuate dall'Ispesl o dalla ASL entro 30 giorni dalla richiesta e decorso inutilmente tale termine il datore di lavoro potrà ricorrere a soggetti pubblici o privati abilitati. Il **comma 12** prevede che, per le verifiche di cui al comma 11, l'Ispesl e le ASL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati.

Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso (art. 72)

Viene esteso alle attrezzature di lavoro date in uso l'obbligo di formalizzarne l'adeguatezza, in precedenza previsto solo per le "macchine".

Informazione e formazione (art. 73)

La disposizione si segnala per la mancanza di riferimenti all'addestramento che, pure, è espressamente menzionato e definito nell'art. 2, comma 1, alla lettera cc). Il **comma 5**, d'altra parte, prefigura l'individuazione da parte della Conferenza Stato – regioni di un elenco di attrezzature per le quali saranno richiesti specifici interventi formativi.

7.2 Uso dei dispositivi di protezione individuale

Il Capo II Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 risulta identico al Titolo IV del D.Lgs 626/94. Peraltro, l'**art. 79, comma 2**, prevede l'emanazione di decreti successivi da parte dei Ministri del lavoro e dello sviluppo economico per l'individuazione di criteri di selezione ed uso dei DPI. Conseguentemente, non risulta chiaro se il DM 2 maggio 2001, contenente alcuni di questi criteri ed emanato secondo quanto disposto dall'art. 45 del D.Lgs 626/94, decada o resti operante.

7.3 Impianti e apparecchiature elettriche

Questa parte del Titolo III presenta notevole complessità e difficoltà di raffronto con le norme previgenti.

Obblighi del datore di lavoro (art. 80)

Corrisponde all'art. 267 del D.P.R. 547/1955, con alcune integrazioni. Il **comma 2** introduce un obbligo di valutazione dei rischi relativo a tutti gli aspetti di rischio, compresi quelli trattati in altre parti del TU (innesco esplosioni, radiazioni). Il **comma 3** dispone inoltre l'obbligo di adottare misure tecnico-organizzative per eliminare/ridurre i rischi, di

individuare i DPI collettivi ed individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro e di predisporre procedure di uso e manutenzione (concetto già contenuto in termini generali nell'art. 32 del D.Lgs 626/94).

Requisiti di sicurezza (art. 81)

Il **comma 1** riprende il contenuto della Legge n. 186/1968 sulla progettazione, realizzazione e costruzione a regola d'arte di tutti i materiali, i macchinari e le apparecchiature, nonché delle installazioni e degli impianti elettrici ed elettronici. I **commi 2 e 3** ampliano il novero delle norme tecniche citate nell' allegato IX.

Lavori sotto tensione (art. 82)

Prevede la liberalizzazione delle attività relative ai lavori in alta tensione. Questa attività, in virtù dei DM 9.6.1980 e 13.07.1990, era affidata in regime di monopolio ad Enel (ed attualmente anche a Terna). Per operazioni su parti in tensione superiore a 1000V c.a. e 1500V c.c., viene istituito un regime di autorizzazione per le aziende esecutrici, con rinvio ad un successivo decreto del Ministro del lavoro da emanare entro un anno. Hanno diritto all'abilitazione anche le aziende già autorizzate dalla legislazione previgente.

Lavori in prossimità di parti attive (art. 83)

Vengono ripresi in parte i contenuti dell'art. 344 del DPR n. 547/1955, con una ulteriore specificazione del divieto di eseguire lavori in prossimità di parti attive non protette in condizioni non rispondenti alle indicazioni contenute nelle norme tecniche. Le distanze limite di sicurezza sono riportate nella tabella 1 dell'Allegato IX.

Protezioni dai fulmini (art. 84)

Vengono ripresi in parte i contenuti degli artt. 38 e 39 del D.P.R. n. 547/1955 .

Protezione di edifici, impianti strutture ed attrezzature (art. 85)

Si evidenzia una parziale ma significativa sovrapposizione con i contenuti del Titolo XI per la valutazione delle atmosfere esplosive ma con alcune difformità (ad es. "polvere infiammabile" in luogo di "polvere combustibile", espressione, questa, utilizzata in ambito ATEX).

Verifiche (art. 86)

I **commi 1 e 2** dispongono la permanenza in vigore del D.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462, riguardo agli obblighi di verifica per gli impianti di

protezione dai fulmini, e il rinvio alle norme tecniche e ad un decreto ministeriale di futura emanazione, per i controlli periodici su altri impianti elettrici.

L'esito dei controlli dovrà essere verbalizzato e tenuto a disposizione degli Organi di Vigilanza.

8. CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

Il Capo I del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 raccoglie ed armonizza, in tutto o in parte, la normativa speciale relativa ai lavori edili e di genio civile (D.Lgs. n. 164/1956, D.P.R. n. 547/1955, D.Lgs. n. 494/1996, D.P.R. n. 222/2003). Si analizzano di seguito le novità più rilevanti introdotte dal legislatore.

Definizioni (art. 89)

Viene parzialmente modificata (**lett. c**) con il decreto 106 la definizione di “**responsabile dei lavori**”, che ritorna al “*può essere*” “incaricato, dal committente,” della progettazione o del controllo dell’esecuzione dell’opera, riconfermando l’art. 2 del D.Lgs. n. 494/1996. Un’altra novità rispetto al D.Lgs. 494/1996 riguarda il “**coordinatore per l’esecuzione**” (**lett. f**) che, oltre a non poter coincidere con il datore di lavoro dell’impresa esecutrice, come già previsto in precedenza, adesso **non** può coincidere con un dipendente dell’impresa esecutrice o con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP). Per quel che concerne il **piano operativo di sicurezza** (POS) (**lett. h**), il TU specifica che i contenuti dello stesso sono riportati nell’allegato XV, nel quale sono presenti tutte le previsioni del D.P.R. n. 222/2003 (Regolamento sui contenuti dei piani di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, in attuazione dell’art. 31, comma 1, della legge n. 109/1994). Vengono inserite, infine, le definizioni di **impresa affidataria** (**lett. i**) (*impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell’esecuzione dell’opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi*) e di **idoneità tecnico-professionale** (**lett. l**) (*possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento alla realizzazione dell’opera*).

Obblighi del committente o del responsabile dei lavori (art. 90)

Il **comma 3** stabilisce che il committente, anche nei casi di coincidenza con l’impresa esecutrice, o il responsabile dei lavori designa il **coordinatore per la progettazione, quando vi siano cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese anche non contemporanea**. Questa designazione, quindi, non è più legata, come in passato, all’entità presunta del cantiere (pari o superiore a 200 uomini-giorno) e alla presenza di rischi particolari, con la conseguenza di obbligare anche il committente di piccoli lavori ad ottemperare ad obblighi di notevole rilevanza, come la redazione del Piano di sicurezza e di coordinamento (PSC), del fascicolo tecnico e della notifica preliminare. Il **comma 9** obbliga il committente a verificare l’**idoneità tecnico-professionale dell’impresa affidataria** oltre che delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, secondo le modalità definite

nell'allegato XVII. In questo allegato si elencano i documenti che le imprese dovranno esibire al committente o al responsabile dei lavori. Molti di questi documenti sono, tuttavia, già contenuti nel piano operativo di sicurezza (POS) che tutte le imprese sono tenute a redigere e trasmettere al CSE (documento di valutazione dei rischi, elenco dei dispositivi di protezione individuale, nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ecc.). Si tratta quindi di un notevole appesantimento di adempimenti di carattere burocratico-cartaceo, in contrasto con l'obiettivo di semplificazione espressamente indicato nei criteri di delega. Il **comma 10** prevede la **sospensione dell'efficacia del titolo abilitativo** in assenza del PSC o del fascicolo o della notifica preliminare, quando previsti, oppure come aggiunto con il decreto 106 in assenza del documento unico di regolarità contributiva del lavoratore o dei lavoratori autonomi.

Obblighi del coordinatore per la progettazione (art. 91)

Il **comma 1, lettera b)**, riporta nell'**allegato XVI i contenuti del fascicolo** che nel D. Lgs. n. 494/96 erano demandati ad un apposito decreto interministeriale mai emanato.

Responsabilità dei committenti e dei responsabili dei lavori (art. 93)

Il **comma 1** aumenta le **responsabilità del committente** rispetto a quanto previsto al comma 1 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 494/96. Infatti il committente è ora obbligato comunque a

- verificare che il responsabile dei lavori adempia ai propri obblighi (art. 90)
- verificare che il coordinatore per l'esecuzione segnali le inosservanze delle imprese alle norme di sicurezza e proponga la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere o la risoluzione del contratto (art. 92, comma 1, lettera e)
- verificare la trasmissione della notifica preliminare (art. 99).

Il **comma 2** esonera, invece, il committente dalla responsabilità di verificare che il coordinatore per la progettazione abbia redatto il PSC e il fascicolo (art. 91, comma 1), nonché dalla responsabilità di verificare che il coordinatore per l'esecuzione svolga correttamente i propri compiti (art. 92, comma 1, lettere a), b), c), e d).

Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti (art. 96)

Estende gli **obblighi** che prima erano esclusivamente di pertinenza dei datori di lavoro, ai **dirigenti ed ai preposti**. Sono stati inoltre definiti alcuni obblighi in merito all'organizzazione del cantiere ed alla protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche.

Con il decreto correttivo è stato aggiunto il comma 1-bis che permette

la non redazione del piano operativo di sicurezza in caso di mere forniture di materiali o attrezzature, applicando comunque le procedure di cui all'art. 26 (contratti d'opera o di appalto). Il comma 2 introduce il principio secondo il quale l'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese esecutrici del piano di sicurezza e di coordinamento e la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento dell'obbligo di redazione del documento unico di valutazione dei rischi derivanti dalle interferenze (DUVRI).

Obblighi del datore di lavoro dell'impresa affidataria (art. 97)

La disposizione stabilisce gli obblighi posti in capo al datore di lavoro dell'impresa affidataria, tra i quali la vigilanza sulla sicurezza dei lavori affidati e sull'applicazione da parte delle imprese subappaltatrici e dei lavoratori autonomi, di quanto contenuto nel PSC. Il datore di lavoro dell'impresa affidataria è anche responsabile degli obblighi di cui all'art. 26 (Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione), con esclusione della redazione del documento unico di valutazione dei rischi e del documento di valutazione dei rischi proprio di ciascuna impresa. In tal modo vengono assegnati all'impresa affidataria obblighi propri del coordinatore in fase di esecuzione.

Requisiti professionali del coordinatore per la progettazione, del coordinatore per l'esecuzione dei lavori (art. 98)

In merito ai **corsi di formazione (commi da 2 a 6 e Allegato XIV)**, sono stati inseriti nuovi aspetti: l'obbligo della verifica finale di apprendimento, le modalità di svolgimento dei corsi e l'obbligo dell'aggiornamento quinquennale della durata complessiva di 40 ore.

Obblighi di trasmissione (art. 101)

Il comma 3 specifica che l'impresa esecutrice deve trasmettere il proprio piano operativo di sicurezza all'impresa affidataria, la quale, previa verifica della congruenza rispetto al proprio, lo trasmette al coordinatore per l'esecuzione. I lavori hanno inizio dopo l'esito positivo delle suddette verifiche che sono effettuate tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dall'avvenuta ricezione. Nella formulazione dell'art. 13 del D.Lgs. n. 494/96 era previsto invece che ciascuna impresa esecutrice trasmettesse direttamente il proprio POS al coordinatore per l'esecuzione. Ancora una volta l'impresa affidataria è chiamata a svolgere compiti propri del coordinatore in fase di esecuzione.

Modalità di previsione dei livelli di emissione sonora (art. 103)

Abrogato dal decreto correttivo.

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

Il Capo II del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 **raggruppa la previgente normativa per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni**, di cui al **D.P.R. n. 164/1956** (ad esclusione degli articoli riferiti alle macchine, che trovano collocazione nell'Allegato V del TU), alcuni principi presenti nel **D.Lgs 626/94** (ad esempio la definizione di lavori in quota, l'inserimento del PiMUS – Piano di montaggio uso e smontaggio , ecc.), nonché altre previsioni già contenute nel **D.P.R. n. 547/1955**. Le circolari ed i decreti in materia di sicurezza nelle costruzioni che si sono susseguiti nel tempo e che riguardano aspetti tecnici, trovano collocazione negli allegati al TU. E' il caso, ad esempio, della circolare ministeriale relativa alle verifiche di sicurezza dei ponteggi metallici fissi, i cui contenuti sono riportati **nell'Allegato XIX**. Risulta palese l'intento del legislatore di svecchiare concetti elaborati più di 50 anni fa ed ormai superati: sono stati eliminati i riferimenti a tecniche oggi non più adottate (ad es. la fossa della calce), mentre si è tenuto conto dell'evoluzione tecnologica al fine di garantire l'apertura verso i nuovi materiali in uso e le nuove tecnologie. Ne è un esempio evidente la *Sezione: Ponteggi fissi*, che si applica non solo ai ponteggi costituiti da elementi metallici, come riportato nel D.P.R. n. 164/56, ma anche ad elementi non metallici. E' stata superata quindi l'inadeguatezza del vecchio decreto che in alcuni punti manifestava una rigidità che non consentiva l'applicazione di tecniche diverse da quelle espressamente scritte. Per chiarire meglio questo concetto si può far riferimento all'ancoraggio dei ponteggi: il D.P.R. n. 164/56 prevedeva esclusivamente l'adozione di sistemi a rombo, la nuova normativa prevede anche l'adozione di *sistemi di pari efficacia*.

Attività soggette (art. 105)

Il **campo di applicazione** del vecchio D.P.R. n. 164/1956 viene esteso anche ai lavoratori autonomi. Inoltre vengono dettagliate le tipologie di lavoro cui si applica il Capo II.

Definizioni (art. 107)

Viene mutuata dal D.Lgs 626/94 la definizione di **lavoro in quota**.

Protezione dei posti di lavoro (art. 114)

Il **comma 1** ribadisce il principio, già espresso nel D.P.R. n. 164/56, secondo cui i **posti di lavoro** in cui si svolgono lavorazioni a carattere

continuativo devono essere protetti. Peraltro la nuova norma consente di utilizzare una protezione effettuata mediante un solido impalcato contro la caduta di materiali, senza far riferimento ad inutili dimensioni prefissate.

Lavori in prossimità di parti attive (art. 117)

La disposizione modifica l'art. 11 del D.P.R. n. 164/56 con una formulazione poco chiara. Sono stati eliminati i riferimenti a distanze prefissate (5 metri), indicando, tra le precauzioni da adottare per poter effettuare lavori in prossimità di parti elettriche attive, quella di **“tenere in permanenza persone, macchine operatrici, apparecchi di sollevamento, ponteggi ed ogni altra attrezzatura, a distanza di sicurezza”**. Sembrerebbe pertanto che venga lasciata al datore di lavoro una discrezionalità nella valutazione della distanza di sicurezza dalle linee elettriche o da impianti elettrici con parti attive non protette. Confrontando però questo articolo con quanto previsto dall'art. 83, che tratta lo stesso argomento, sembrerebbe evincersi la possibilità di far riferimento alla **Tabella 1 dell'allegato IX** che riporta le distanze minime di sicurezza in funzione dei valori di tensione. Questo riferimento tuttavia non trova riscontro in un espresso richiamo allo stesso articolo 83 e, pertanto, si rende necessario sul punto un chiarimento.

Pozzi, scavi e cunicoli (art. 119)

Con previsione innovativa, il **comma 7** dispone che nei pozzi e nei cunicoli sia prevista una adeguata **assistenza all'esterno** e le **dimensioni** devono essere tali da permettere il recupero di un lavoratore infortunato privo di sensi.

Autorizzazione alla costruzione ed all'impiego (art. 131)

Nell'intento di aggiornare e migliorare le condizioni di sicurezza in funzione del progresso tecnico e normativo, il **comma 3** prevede la possibilità di richiedere al Ministero del Lavoro, oltre all'autorizzazione alla costruzione ed all'impiego, anche l'attestazione della **rispondenza del ponteggio, già autorizzato, alle norme UNI**.

Progetto (art. 133)

I commi della disposizione sono stati aggiornati alla luce di quanto riportato al comma 1 dell'art. 36-quater del 626. Pertanto, per i ponteggi di altezza superiore a 20 metri e per **quelli per i quali nella relazione di calcolo non sono disponibili le specifiche configurazioni**

strutturali utilizzate con i relativi schemi di impiego, nonché per le altre opere provvisorie costituite da elementi metallici **o non**, si parla ora di **calcolo di resistenza e stabilità** e non solo di calcolo. Per i ponteggi per i quali nella relazione di calcolo non sono disponibili le specifiche configurazioni strutturali utilizzate con i relativi schemi di impiego, viene esclusa la possibilità, in precedenza consentita al datore di lavoro dal comma 2 dell'art. 36-quater del D.Lgs 626/94, di non procedere alla redazione di un calcolo di resistenza e stabilità nel caso di assemblaggio del ponteggio in conformità ai capi IV, V, VI del D.P.R. n. 164/1956 (integralmente riportati nel TU).

Norme particolari (art. 138)

Il **comma 2** tiene conto delle nuove tecnologie, in linea con le norme di buona tecnica europee laddove prevede che **le tavole del piano di calpestio possono avere un distacco dalla muratura non superiore a 30 centimetri**. Lo stesso articolo introduce inoltre alcune deroghe nell'applicazione delle disposizioni sui ponteggi in legno ai ponteggi costituiti da elementi metallici o non. Queste deroghe trovano giustificazione nelle norme di buona tecnica europee, nel progresso tecnologico e nell'ottica del miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Ordine delle demolizioni (art. 151)

Il **comma 2** specifica che il **programma contenente la successione dei lavori di demolizione deve essere contenuto nel POS**, tenendo conto di quanto indicato nel PSC, ove previsto.

Misure di sicurezza (art. 152)

Nel caso di operazioni di demolizione dei **muri di altezza inferiore ai due metri** (e non più inferiori a 5 metri) non sono richiesti (**comma 3**) ponti di servizio indipendenti dall'opera in demolizione (**comma 1**) e non si applica il divieto di lavorare e fare lavorare sul muro stesso (**comma 2**).

10. MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

Il Titolo VI del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è andato a sostituire il Titolo V del D.Lgs 626/94 e, con l'Allegato XXXIII, presenta modifiche che possono così riassumersi per gli aspetti più significativi:

- l'**articolo 167** codifica il rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico, mantenendo sempre il riferimento specifico ai rischi dorso lombari ma ampliando lo spettro a tutti i rischi derivanti dai movimenti ripetitivi che coinvolgono soprattutto gli arti superiori.

Viene così recepito sul piano legislativo quanto già diffuso a livello di linee guida valutative per questi tipi di rischio (metodo OCRA, linee guida regionali, ecc)

- l'**articolo 169** sulla formazione ed informazione include ora la previsione espressa dell'addestramento alle manovre e procedure di movimentazione manuale dei carichi
- rileva poi, nell'**Allegato XXXIII**, l'eliminazione del riferimento ai 30 Kg, quale peso massimo movimentabile manualmente da un solo uomo. Residua pertanto, quale unico parametro, il riferimento, generico e quindi facilmente contestabile, ad un rischio derivante da "*carico troppo pesante*"
- infine nello stesso Allegato viene codificata l'esistenza di rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico qualora vi sia esigenza di pause nell'attività, esigenza indicata ancora una volta in modo generico e che può dare luogo a contestazioni.

11. ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALE

il Titolo VII del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ha sostituito il Titolo VI del 626 e, con l'Allegato XXXIV, presenta modifiche che possono così riassumersi per gli aspetti più significativi:

- l'**art. 172** include nel campo di applicazione anche i **computer portatili**, prima esclusi in quanto non facenti parte di una postazione fissa munita di videoterminale
- l'**art. 173** definisce il "*posto di lavoro*", comprendendo anche il mouse e la sua disposizione ergonomica, così come la si trova dettagliata anche nell' Allegato XXXIV
- l'**art. 175** conferma il **regime delle pause in ragione di 15 minuti ogni 120 minuti di attività** al videoterminale ma senza la condizione, stabilita in precedenza, della continuità dell'attività per almeno 4 ore
- l'**Allegato XXXIV**, relativo ai requisiti minimi delle postazioni munite di videoterminale, recepisce di fatto le previsioni delle linee guida già esistenti in materia di ergonomia degli uffici ed include:
 - il corretto posizionamento dello schermo;
 - il corretto posizionamento del mouse;
 - l'altezza e la profondità del piano di lavoro;
 - lo schienale.

E' da segnalare che per i computer portatili viene prescritta la fornitura di tastiera e mouse esterni, con la conseguente e sostanziale configurazione di un obbligo di postazione fissa, nonostante la presenza di un elaboratore portatile.

12. AGENTI FISICI

Rispetto al Titolo V-bis del D.Lgs 626/94, il Capo II del Titolo VIII presenta modifiche che possono così riassumersi per gli aspetti più significativi.

Valori limite di esposizione e valori di azione (art. 189)

Il **comma 3** prevede che, nel caso di variabilità del livello di esposizione settimanale, va considerato il livello settimanale massimo ricorrente. Il concetto di “valore settimanale massimo ricorrente” è nuovo ma, ciononostante, non viene in alcun modo definito.

Art. 192 (Misure di prevenzione e protezione)

Il comma 2, fa riferimento al superamento dei “valori inferiori di azione”, modificando il contenuto dell’art. 49-sexies, comma 2, del D.Lgs 626/94, che si riferiva ai “valori superiori di azione”. Non si comprende se si tratti di un errore oppure se rappresenti l’effettiva volontà del legislatore di modificare la precedente disciplina.

Uso dei dispositivi di protezione individuali (art. 193)

Il comma 1, lett. b), prevede che il datore di lavoro, nel caso in cui l’esposizione al rumore sia pari o al di sopra dei valori superiori di azione e i rischi derivanti dal rumore non possano essere evitati con le misure di prevenzione e protezione, **esige** che i lavoratori utilizzino i dispositivi di protezione individuale dell’udito. Sul punto, il previgente articolo 49-septies del D.Lgs 626/94, in luogo del termine “**esige**” utilizzava l’espressione “**fa tutto il possibile per**”. Il **comma 2** considera “adeguati” i mezzi di protezione se correttamente usati e se rispettano le prestazioni richieste dalle normative tecniche.

Sorveglianza sanitaria (art. 196)

Il **comma 1** puntualizza la periodicità di effettuazione della sorveglianza sanitaria (di norma una volta all’anno), facendo salva la possibilità di una diversa determinazione da parte del medico competente. E’ previsto inoltre che l’organo di vigilanza possa disporre contenuti e periodicità diversi rispetto a quelli stabiliti dal medico competente.

12.1 Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni

Campo di applicazione (art. 199)

Nei riguardi dei soggetti indicati all'articolo 3, comma 2, del TU, le disposizioni del Titolo VIII, Capo III, devono essere applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, quali individuate dai decreti menzionati nella stessa disposizione.

Valori limite di esposizione e valori d'azione (art. 201)

Il **comma 1, lett. a), punto 1)**, introduce, per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio, un valore limite relativo ai periodi brevi, in precedenza non previsto. Il **comma 1, lett. b), punto 1)**, riduce il valore limite di esposizione giornaliera per le vibrazioni trasmesse al corpo intero e introduce un valore limite per i periodi brevi, in precedenza non previsto. Il **comma 2** dispone che, nel caso di variabilità del livello di esposizione giornaliero, deve essere considerato il "livello giornaliero massimo ricorrente", secondo un criterio in precedenza non previsto.

12.2 Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici (articoli da 206 a 212)

Le disposizioni del Titolo VIII, Capo IV entreranno in vigore a decorrere dal 30 aprile 2012. Questa decorrenza è prevista dalla direttiva comunitaria 2008/46/CE del 23 aprile 2008, pubblicata nella GUCE n. L114/88 del 26 aprile 2008, che modifica la decorrenza già stabilita al 30 aprile 2008 dalla precedente direttiva 2004/40/CE (art. 13, § 1).

12.3 Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali (articoli da 213 a 220)

Le disposizioni contenute nel Titolo VIII, Capo V, disciplinano per la prima volta la materia della prevenzione dei rischi da radiazioni ottiche. Le stesse disposizioni entreranno in vigore a decorrere dal 26 aprile 2010.

13. SOSTANZE PERICOLOSE

Il Titolo IX del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 si articola in 4 Capi e 6 Allegati. Questi ultimi, ancorché rinumerati, appaiono coincidenti con i corrispondenti allegati ai Titoli VI-bis, VII e VII-bis del D.Lgs 626/94.

13.1 Protezione da agenti chimici

Misure e principi generali per la prevenzione dei rischi (art. 224)

La definizione di "**rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute**", sostitutiva del precedente "**rischio moderato**" previsto dall'art. 72-quinquies del D.Lgs 626/94 è stata abrogata dal decreto correttivo.

Adeguamenti normativi (art. 232)

I **commi 2 e 3** prevedono l'emanazione di appositi decreti ministeriali per determinare quale sia il rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori "*in relazione al tipo, alle quantità ed alla esposizione di agenti chimici, anche tenuto conto dei valori limite indicativi fissati dalla Unione europea e dei parametri di sicurezza*". Il **comma 4** dispone che, nelle more dell'adozione di questi decreti, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato - regioni, mediante ulteriori decreti, possono stabilire, entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del TU, i parametri per l'individuazione del **rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori**. Scaduto inutilmente il termine, la valutazione è comunque effettuata dal datore di lavoro. La nozione di "*rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori*" necessita di approfondimenti, in primo luogo perchè l'art. 2 del TU non definisce il concetto di "*sicurezza*". Ad una prima riflessione, sembrerebbe corretto associare il termine alla salvaguardia dell'integrità fisica del lavoratore da effetti acuti e immediati. Quanto alla *irrilevanza per la salute*, sempre in attesa di ulteriori riflessioni, il concetto potrebbe essere associato alle condizioni di lavoro nelle quali l'esposizione agli agenti chimici pericolosi sia ampiamente al di sotto dei valori limite di esposizione individuati dalla normativa. Sulla base della considerazione appena espressa, risulta evidente come sia agevole procedere alla valutazione del rischio per gli agenti chimici per i quali sia definito il valore limite di esposizione professionale e come, per contro, sia responsabilità del datore di lavoro individuare i criteri di valutazione più opportuni da utilizzare per tutti quegli agenti chimici pericolosi per i quali il valore limite non è individuato. Al fine di tenere nel debito conto le effettive condizioni di lavoro, segnaliamo

L'opportunità di dare applicazione alle linee direttrici pratiche non obbligatorie emanate in riferimento alla direttiva comunitaria n. 98/24/CE. Sul piano operativo si precisa che, come già in precedenza, qualora la valutazione dei rischi dimostri che il rischio connesso alla presenza/esposizione ad agenti chimici pericolosi *é basso per la sicurezza e irrilevante per la salute*, non si dovrà applicare quanto previsto dai successivi articoli 225 (Misure specifiche di protezione e di prevenzione), 226 (Disposizioni in caso di incidenti o di emergenze), 229 (Sorveglianza sanitaria) e 230 (Cartelle sanitarie e di rischio). Viceversa, qualora il rischio non risulti *basso per la sicurezza e irrilevante per la salute*, il datore di lavoro dovrà attuare quanto previsto dagli articoli 225 e 226 e nominare un medico competente (v. sopra, artt. da 38 a 42) che dovrà sottoporre i lavoratori a sorveglianza sanitaria e istituire e aggiornare le cartelle sanitarie e di rischio. Resta da approfondire quale sia il comportamento da adottare nel caso in cui la valutazione porti a qualificare il rischio come *alto per la sicurezza ma irrilevante per la salute* o, viceversa, *basso per la sicurezza ma rilevante per la salute*. Nel primo caso riteniamo sia opportuno attuare le disposizioni previste dagli artt. 225 e 226, senza necessità di attivare la sorveglianza sanitaria e l'istituzione delle cartelle sanitarie e di rischio. Nel secondo caso, sembra opportuna la linea di comportamento opposta. L'attuale formulazione dell'art. 224, comma 2, non sembra contemplare questi casi.

Sorveglianza sanitaria (art. 229)

Il **comma 1** prevede che debba essere attivata per i lavoratori esposti ad agenti chimici pericolosi per la salute, laddove questi rispondano ai criteri per la classificazione non solo come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, irritanti, tossici per il ciclo produttivo (così, ai sensi del previgente D.Lgs 626/94) ma anche come **corrosivi, cancerogeni e mutageni di categoria 3**.

Valori limite di esposizione (Allegato XXXVIII)

Sostituisce l'Allegato VIII-ter del D.Lgs 626/94, che di recente era stato modificato dal decreto ministeriale 4 febbraio 2008, entrato in vigore il 12 marzo 2008. Quest'ultimo provvedimento aggiungeva nuove sostanze e nuovi valori all'elenco dei valori limite di esposizione professionale. In particolare, per alcuni agenti chimici (Acetonitrile, Isopentano, Pentano, Cicloesano, Cromo metallico, composti di Cromo inorganico (II) e composti di Cromo inorganico (III) (non solubili)), per i quali il valore limite di esposizione professionale stabilito dal decreto risulta inferiore a quello previsto dalla direttiva 2006/15/CE, il termine di adeguamento veniva differito al **12 marzo 2009** (12 mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso DM). Nel TU nulla si dice circa questa proroga. Dal momento che il 626 viene abrogato integralmente (ivi compreso, quindi,

il suo Allegato VIII-ter) e che le disposizioni transitorie e finali del TU (artt. 304 e 306) non forniscono indicazioni esplicite in merito a quanto previsto da DM 4 febbraio 2008, ne potrebbe derivare che i valori limite di esposizione delle sostanze sopra richiamate debbano applicarsi dalla data di entrata in vigore dello stesso TU anziché dal 12 marzo 2009.

13.2 Protezione da agenti cancerogeni e mutageni

Non presenta novità di particolare rilievo, a parte i nuovi compiti e attribuzioni dell'ISPESL previsti dall' **art. 243, comma 10** (trasmissione annuale al Ministero della salute e, su richiesta, alle regioni dei dati di sintesi relativi al contenuto dei registri di esposizione di cui al comma 1 dello stesso art. 243) e dall'**art. 244** (realizzazione di sistemi di monitoraggio dei rischi occupazionali da esposizione ad agenti chimici cancerogeni e dei danni alla salute che ne conseguono). In particolare, l'art. 243, comma 6, dispone che le annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio siano conservate dal datore di lavoro almeno fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'ISPESL fino a quarant'anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti cancerogeni o mutageni.

13.3 Protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto

Come per gli agenti chimici, anche in questo caso il campo di applicazione resta invariato. Fermo restando quanto previsto dalla legge 257/1992, le norme del Capo III si applicano alle rimanenti attività lavorative che possono comportare, per i lavoratori, il rischio di esposizione ad amianto, quali **manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate.**

Meritano di essere segnalate le seguenti disposizioni.

Misure di prevenzione e protezione (art. 251)

Il **comma 1, lett. b)**, stabilisce che **i lavoratori esposti** alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto **devono sempre utilizzare dispositivi di protezione individuale** (DPI) delle vie respiratorie, con fattore di protezione operativo adeguato alla concentrazione di amianto nell'aria e tale da garantire all'utilizzatore, in ogni caso, che l'aria filtrata presente all'interno del DPI sia non superiore ad un decimo del valore limite indicato all'articolo 254 (0,1 fibre/cm³ di aria). Lo stesso **comma 1**, alla successiva **lettera c)**, dispone che l'utilizzo dei DPI debba essere intervallato da periodi di riposo adeguati all'impegno fisico richiesto dal lavoro e che l'accesso alle aree di riposo debba essere preceduto da idonea decontaminazione.

Controllo dell'esposizione (art. 253)

Il **comma 1** conferma l'obbligo per il datore di lavoro di misurare periodicamente la concentrazione di fibre di amianto nell'aria del luogo di lavoro, specificando tuttavia che tale obbligo non sussiste nei casi in cui ricorrano le condizioni previste dal precedente art. 249, comma 2 (casi di esposizioni sporadiche e di debole intensità, senza superamento del valore limite di esposizione all'amianto nell'aria dell'ambiente di lavoro).

Informazione dei lavoratori (art. 257)

Il **comma 2** prevede che, qualora ragioni di urgenza non consentano la consultazione preventiva dei lavoratori interessati e dei loro rappresentanti stabilita nei casi di superamento del valore limite fissato dall'art. 254, il datore di lavoro informa tempestivamente gli stessi circa le misure adottate.

Sorveglianza sanitaria (art. 259)

Oltre a quanto previsto dall'art. 59-quinquiesdecies del D.Lgs 626/94:

- il **comma 1** dispone che i lavoratori interessati, espressamente indicati, siano sottoposti ad un **controllo sanitario preliminare volto a verificare la possibilità di indossare dispositivi di protezione respiratoria durante il lavoro**
- il **comma 2** dispone che i lavoratori iscritti anche una sola volta nel Registro degli esposti ad agenti cancerogeni o mutageni, siano sottoposti ad una **visita medica all'atto della cessazione del rapporto di lavoro**.

Registro di esposizione e cartelle sanitarie e di rischio (art. 260)

Il **comma 1** prevede che il datore di lavoro, qualora accerti che l'esposizione dei lavoratori è stata superiore ad un decimo del valore limite (0,1 fibre/cm³ di aria) (v. art. 251, comma 1, lett. b) e che i lavoratori si sono trovati in condizioni di esposizione non prevedibili (v. art. 240), iscrive gli stessi lavoratori nel registro di esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni e invia copia del registro agli organi di vigilanza ed all'ISPESL. L'iscrizione nel registro deve intendersi come temporanea, in quanto deve essere perseguito l'obiettivo di eliminare la condizione di esposizione a valori superiori ad un decimo del valore limite.

14. ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI E PROTEZIONE DA ATMOSFERE ESPLOSIVE

Non vi sono novità di rilievo da segnalare, a parte l'aggiornamento dei riferimenti legislativi in materia di Microrganismi Geneticamente Modificati (MGM). Da segnalare che l'**art. 269**, in tema di comunicazione all'organo di vigilanza di informazioni inerenti attività che il datore di lavoro intende esercitare e che comportano uso di agenti biologici, fa riferimento, **al comma 5**, all'Allegato IV del D.Lgs. n. 206 del 12 aprile 2001 e stabilisce livelli di contenimento e altre misure di protezione per le attività che comportano la presenza di MGM. Le disposizioni del TU relative alla protezione da atmosfere esplosive (articoli da 287 a 297 e relativi Allegati L e LI) riproducono sostanzialmente i contenuti degli articoli da 88bis a 88undecies e degli allegati XV bis e XV ter del 626. Tuttavia, l'**art. 288**, relativo alle definizioni, al comma 1, non riproduce le ultime due righe dell'**art. 88 ter** del 626, presenti nella corrispondente direttiva CE (*"in cui, dopo accensione, la combustione si propaga all'insieme della miscela incombusta"*). Sono da valutare le implicazioni di questa variazione. E' da sottolineare che, ai sensi dell'**art. 306**, comma 1, del TU, il DPR 19 marzo 1956, n. 302, sulla prevenzione dei rischi connessi alla produzione e impiego di esplosivi, resta in vigore ad integrazione delle disposizioni contenute nel Titolo XI dello stesso TU.

15. DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E DI PROCEDURA PENALE

Articoli modificati dal decreto correttivo

Art. 301-bis illeciti amministrativi

Il decreto correttivo ha introdotto un comma aggiuntivo 301-bis per disciplinare l'estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione. Viene infatti disposto che nei casi di violazione di quegli obblighi per cui è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria, viene ammesso il pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge, qualora il trasgressore provveda a regolarizzare la propria situazione entro il termine assegnatogli dall'organo di vigilanza.

Art. 302 contravvenzioni punite con l'arresto

Tutte le contravvenzioni previste dal decreto e punite con la sola pena dell'arresto, il giudice può, su richiesta dell'imputato, in luogo dell'arresto, sostituire la pena con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri previsti all'art. 135 del codice penale e comunque mai inferiore a 2000 euro, a condizione che risultino eliminate tutte le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato.

Tale facoltà di sostituzione non è tuttavia consentita quando la violazione abbia avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui si derivata la morte o una lesione personale per un periodo superiore a quaranta giorni.

Art. 302-bis Potere di disposizione

Viene introdotto con tale articolo lo strumento della disposizione, utilizzabile dagli Organi di Vigilanza per impartire indicazioni in materia di salute e sicurezza.

La valorizzazione corrisponde alla necessità di adottare nei confronti dell'impresa una misura che consenta il ripristino dei livelli di tutela e che privilegi l'approccio prevenzionistico rispetto a quello sanzionatorio. Gli Organi di vigilanza potranno impartire disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione di norme tecniche e buone prassi che sono state adottate volontariamente dal datore di lavoro e richiamate da questi in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione.

Avverso le disposizioni è ammesso il ricorso entro 30 giorni, con eventuale richiesta di sospensione dei provvedimenti esecutivi, all'autorità gerarchicamente superiore nell'ambito dei rispettivi Organi di Vigilanza.

16. NORME TRANSITORIE E FINALI

Abrogazioni ed entrata in vigore (artt. 3, comma 3, 304 e 306)

Il complesso sistema delle abrogazioni individuato dall'**art. 304** va coordinato con gli art. 3, comma 3, e 306 del TU. In particolare, ai sensi dell'**art. 3, comma 3**, e relativamente agli aspetti d'interesse, rimangono temporaneamente in vigore le normative sulla tutela della salute e sicurezza a bordo delle navi mercantili (D.lgs. n. 271/1999), nell'espletamento di operazioni e servizi portuali, nonché di operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale (D.lgs. n. 272/1999), nel settore delle navi da pesca (D.Lgs. n. 298/1999), nei servizi e negli impianti gestiti della società Ferrovie dello Stato, limitatamente alle disposizioni tecniche del DPR n. 547/2955 e del DPR n. 164/1956, richiamate dalla legge n. 191/1974. Le fonti normative appena richiamate restano in vigore fino alla adozione, entro dodici mesi dalla entrata in vigore del TU, di appositi provvedimenti regolamentari di coordinamento con le disposizioni contenute nelle stesse fonti. Decorso inutilmente tale termine, trovano applicazione le disposizioni del TU. Inoltre, ai sensi dell'**art. 306, comma 1**, rimane in vigore il DPR n. 302/1956, quale normativa "integrativa" del TU in materia di prevenzione dei rischi da atmosfere esplosive.

Il decreto legislativo n. 81 è entrato in vigore dopo la ordinaria vacatio legis (15 maggio 2008), mentre il decreto legislativo correttivo è entrato in vigore dal 20 agosto 2009.

A decorrere dalla entrata in vigore del primo provvedimento, sono abrogati:

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

Ferme restando le abrogazioni espresse, più complessa ed incerta appare la ricognizione delle abrogazioni implicite, considerata la frammentazione dell'ordinamento della materia.

L'art. 304, al comma 2 prevede infine che, con ulteriori decreti legislativi integrativi, le disposizioni del TU saranno armonizzate con i riferimenti che le leggi o i regolamenti in vigore fanno a provvedimenti abrogati dallo stesso TU. Fino alla emanazione dei decreti integrativi, i rinvii operati a norme abrogate dovranno intendersi riferiti alle corrispondenti previsioni del TU.