

Speciale correttivo testo unico.

Prima parte

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

A cura di R. Borghetto.

Un commento dettagliato* del decreto D.lgs. 3 agosto 2009 n° 106, correttivo del decreto legislativo 81/2008, entrato in vigore il 20 agosto 2009.

A cura dell'ing.

Riccardo Borghetto, responsabile tecnico Lisa Servizi srl.

Nota della redazione: l'articolo qui riportato è una versione rivista e aggiornata dell'originale pubblicato il 2 settembre 2009.

L'ing. Riccardo Borghetto, autore dell'articolo, ha infatti revisionato l'articolo e fornito alcuni chiarimenti in due articoli a cui rimandiamo i lettori per approfondimenti:

CAMPO APPLICAZIONE (art 3)

Si specifica che per particolari settori della P.A. (Carabinieri, Vigili del Fuoco, strutture giudiziarie e penitenziarie, università, scuole ecc) [si terrà conto delle particolarità espresse con decreti da emanare entro 2 anni.](#)

Per i **volontari** cambia tutto. Da soggetti sostanzialmente equiparati a dipendenti a sostanzialmente lavoratori "autonomi" con i relativi obblighi. Non si fa più valutazione dei rischi, ma informativa e riduzione rischi da interferenze.

COMPUTO DEI LAVORATORI (ART. 4)

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

COMMISSIONE CONSULTIVA (art. 6)

La commissione si occuperà anche di una figura NUOVA quella del **formatore per la sicurezza** ed elaborare procedure per la **valutazione rischio stress lavoro correlato.**

Al momento non è chiaro quali requisiti debba avere il formatore per la sicurezza.

ATTIVITÀ PROMOZIONALI PER LE PMI (art. 11)

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

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

Per i finanziamenti INAIL cambiano dei dettagli:

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

VIGILANZA (art 13)

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

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

SOSPENSIONE ATTIVITÀ IMPRENDITORIALI E CONTRASTO ILLECITI (art. 14)

L'articolo viene **riscritto integralmente**. Viene in particolare **ridefinito il concetto di REITERAZIONE**.

Ora bastano più violazioni della “stessa indole” (dopo la prima ed entro i 5 anni) per incappare nella sospensione dell'attività.

Si ricorda che le violazioni che danno luogo a sospensione dell'attività imprenditoriale non comprendono più le violazioni dell'orario di lavoro, già abrogate nel 2008, ma solo quelle relative a personale irregolare e gravi e reiterate violazioni su sicurezza e salute. Inoltre si può avere sospensione solo della “parte dell'attività imprenditoriale interessata alle violazioni” e non tutta l'azienda.

Al fine di far cessare ..., ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori, gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche ..., possono adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni quando riscontrano **l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria** in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate con decreto ... In attesa della adozione del citato decreto, le violazioni ... sono quelle individuate nell'Allegato I. Si ha **reiterazione** quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole. Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e

quelle di disposizioni diverse individuate, in attesa della adozione del decreto di cui al precedente periodo, nell'Allegato I. “

Il provvedimento di sospensione comporta sanzioni accessorie come:

un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche.”

...Limitatamente alla sospensione dell'attività di impresa, all'accertamento delle violazioni in materia di prevenzione incendi, indicate all'allegato I del presente decreto, provvede il comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competente.”

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

11-bis. Il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare **non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa**. In ogni caso di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi.”.

DELEGHE (Art 16)

Si chiarisce che il delegante può effettuare la “vigilanza” sulla delega **anche mediante l'adozione del modello organizzativo e gestionale** :

L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4”.

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

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

OBBLIGHI DEL DDL, DIRIGENTE, PREPOSTO (art 17-18)

Vi sono delle leggere modifiche come l'obbligo di inviare i lavoratori a visita medica entro le scadenze previste e comunicare al medico la cessazione del rapporto di lavoro:

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

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

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

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

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

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

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

Per gli infortuni di almeno un giorno l'obbligo NON È IMMEDIATO:

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

Rimane in capo al datore di lavoro comunicare i nominativi degli RLS :

“comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, ..., in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;”

Per ultimo ma non meno importante il comma aggiunto che è il risultato finale di quella che doveva essere la norma “**salva manager**” fortemente contestata e qui presente in forma molto depotenziata. In pratica tutti i soggetti citati dal decreto (preposti, lavoratori, installatori, fabbricanti e fornitori, progettisti e medico competente) hanno specifici obblighi a loro carico sanzionati penalmente. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti comunque a vigilare in merito affinché “chi deve fare faccia”:

“3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del presente decreto, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.”

COMUNICAZIONE NOMINATIVO RLS

Si chiarisce la comunicazione del nominativo RLS va effettuata non annualmente (come imposto dal DLgs 81) ma solo in caso di elezione o designazione o di cambiamento dei nominativi già comunicati:

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

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

“3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del presente decreto, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.”.

MEDICO COMPETENTE (art 25)

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

CONTRATTI DI APPALTO, D'OPERA O SOMMINISTRAZIONE(art 26)

Vi sono cambiamenti molto importanti.

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

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

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

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

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

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

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

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

“...**non si applica** ai servizi di **natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature** nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai **due giorni**, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

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

Vengono definiti meglio i costi per la sicurezza:

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

QUALIFICAZIONE DEGLI APPALTATORI (art 27)

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

Il concetto di “patente” vuole emulare il successo di quanto successo sulle strade utilizzando la stessa strategia. **Lo scopo** (iniziato dai provvedimenti del Ministro Bersani, mantenuto nell'81 e nel correttivo) è **quello di mettere fuori mercato le aziende non sicure che violano sistematicamente le norme.**

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

Non sappiamo ancora come funzionerà tecnicamente il meccanismo che sarà stabilito da un futuro decreto.

“1. ... Con riferimento all'edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, ..., di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di **un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile.**

È previsto che tale sistema possa essere esteso ad altri settori di attività

VALUTAZIONE DEI RISCHI (art 17 28, 29)

Innanzitutto la **valutazione dei rischi stress lavoro correlato viene posticipata** a decorrere da **Agosto 2010** e comunque alla disponibilità di metodologie riconosciute. La valutazione dei rischi deve tenere conto della tipologia contrattuale (in effetti spesso gli infortuni interessano soprattutto alcune tipologie di contratti flessibili). Si parla in questo caso di DVR di “genere”.

E la telenovela della **data certa**?

La prova della data certa può avvenire oltre ai meccanismi già riconosciuti (come la Posta elettronica certificata) anche dalla compresenza delle firme di DDL, RSPP, RLS e MC (se presente).

In pratica si è tornati indietro. È dal 1994 che i documenti normalmente recano le firme dei 4 soggetti citati, solo che non avevano lo scopo di dare “certezza” alla data. In pratica si tratta di ridefinire il campo firme dando nuovi significati. È possibile che sul punto si generino dei contenziosi.

Nella vecchia formulazione mancava un **termine entro il quale redigere il documento di valutazione rischi per le nuove attività**: ora c'è: **90 gg.**

Ricordo che questo differisce filosoficamente con alcuni decreti precedenti come per esempio la valutazione del rischio chimico ex DLgs 25/02 ove la valutazione doveva essere fatta in anticipo. Ormai è storia. **La valutazione dei rischi si fa subito mentre il DVR va redatto entro 90 giorni.** Alcuni commentatori hanno segnalato problemi per il controllo del rispetto delle norme da parte degli organi di vigilanza in caso di infortuni avvenuti nei primi 90 giorni.

Vediamo i cambiamenti introdotti:

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

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

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

Per quanto attiene alla gestione delle modifiche (processo produttivo, mutamenti organizzativi, cambi normativi, infortuni ecc.) che portano alla necessità di un aggiornamento della valutazione dei rischi la stessa deve essere **IMMEDIATA mentre la stesura del DVR entro 30 gg** :

“La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, ... in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere

aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono **il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato**, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, **nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.**”;

PROCEDURE STANDARDIZZATE

Le aziende edili erano escluse dal poter utilizzare le procedure standardizzate. Ora invece sono ricomprese: “Le procedure standardizzate ..., anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all’articolo 28.”

Vengono inoltre estese ai MOG modelli di organizzazione e gestione.

SANZIONI A CARICO DELL’ENTE E SISTEMI DI GESTIONE (art 30)

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

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

REQUISITI RSPP (art 32)

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

SVOLGIMENTO DIRETTO COMPITI DELL’RSPP (art 34)

Vi sono novità interessanti per le aziende micro (cioè fino a 5 addetti). Il datore di lavoro può svolgere direttamente la funzione di addetto antincendio e primo soccorso e questo a prescindere che lo stesso sia o meno RSPP.:

“ nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione. anche in caso di affidamento dell’incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all’azienda o all’unità produttiva o a servizi esterni così come previsto all’articolo 31,.”

INFORMAZIONE FORMAZIONE ADDESTRAMENTO (SEZ IV)

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

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

SORVEGLIANZA SANITARIA (SEZ V)

Il controverso articolo 40 viene “congelato” in attesa di modifiche:

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

Per le visite mediche il lungo elenco di tipi di visite viene ulteriormente allungato con le visite mediche in fase PRE ASSUNTIVA che erano prima vietate e che possono essere effettuate anche dalle ASL (nota di Punto Sicuro: ricordiamo che la Legge 300 del 1970, mai modificata, vieta tuttora la e prevede sanzioni penali.

Eliminato: visita medica preventiva in fase preassuntiva

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

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

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

Eliminato: e

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

E per quanto attiene alla materia alcool e droghe?

Anche questa materia, come le altre “difficili” viene rimandata:

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

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

Eliminato: ¶

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

GESTIONE DELLE EMERGENZA (SEZIONE VI)

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

“e-bis) garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.”

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEGLI RLS (SEZIONE VII)

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

“... vengono individuati settori e attività, oltre all’edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all’articolo 52.”

ORGANISMI PARITETICI (ART 51)

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

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

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

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

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

Ora con il decreto di modifica sono diventati praticamente **enti di certificazione o meglio validazione della corretta applicazione dei modelli di organizzazione e gestione** ! Come faranno a dotarsi di commissioni tecnicamente competenti su materie di cui sono oggi incompetenti? Su questo punto ci sono pareri fortemente negativi da parte di associazioni del settore.

Un problema aperto è quello del comma 3-ter : cosa significa competenti e chi lo decide? Teniamo presente che dalle decisioni in merito ne discende l’esenzione della Responsabilità dalle pesantissime sanzioni di cui al DLgs 231/01:

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

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

Gli organismi paritetici servono inoltre per comunicare i nomi degli RLS:

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

FONDO PER RLS-T E PARITETICITA’

C’è solo un chiarimento in merito all’ammontare delle 2 ore annue .

SECONDA PARTE

La seconda parte del commento dettagliato* del decreto D.lgs. 3 agosto 2009 n. 106 (correttivo del decreto legislativo 81/2008), entrato in vigore il 20 agosto 2009. A cura dell'ing. Riccardo Borghetto, responsabile tecnico Lisa Servizi srl.

Nota della redazione: a seguito dei commenti dei lettori e di alcune imprecisioni presenti nella prima parte dello "Speciale Testi Unico", il testo è stato rivisto e corretto.

SANZIONI (CAPO IV SEZ I)

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

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

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

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

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

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

a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LUOGHI DI LAVORO (Art. 62)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“La prima di tali verifiche è effettuata dall’ISPESL che vi provvede nel termine di sessanta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi delle ASL e o di soggetti pubblici o privati abilitati con le modalità di cui al comma 13. Le successive verifiche sono effettuate dai soggetti di cui al precedente periodo, che vi provvedono nel termine di trenta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati, ...”

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

DPI (Titolo III capo II)

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

IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE (TITOLO III capo II)

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

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

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

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

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

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

- 1) i lavori su parti in tensione siano effettuati da aziende autorizzate, con specifico provvedimento del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, ad operare sotto tensione;
- 2) l'esecuzione di lavori su parti in tensione sia affidata a lavoratori abilitati dal datore di lavoro ai sensi della pertinente normativa tecnica riconosciuti idonei per tale attività.”.

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

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

CANTIERI (TITOLO IV)

Diventano esclusi dal campo di applicazione i “lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X; nonché lavori in ambito Portuale “... che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X.”.

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

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

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

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

“Nel caso in cui titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese che svolga la funzione di promuovere la partecipazione delle imprese aderenti agli appalti pubblici o privati, anche privo di personale deputato alla esecuzione dei lavori, **l'impresa affidataria è l'impresa consorziata assegnataria dei lavori** oggetto del contratto di appalto individuata dal consorzio nell'atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente o, in caso di pluralità di imprese consorziate assegnatarie di lavori, quella indicata nell'atto di assegnazione dei lavori come affidataria, **sempre che abbia espressamente accettato tale individuazione.**”.

Nelle definizioni compare anche l'impresa esecutrice come “impresa che esegue un'opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane e materiali;” e idoneità tecnico-professionale come “possesso di capacità

organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento **ai lavori da realizzare.**"

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

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

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

a) verifica l'idoneità tecnico-professionale **delle imprese affidatarie**, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'allegato XVII. **Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI**, il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese **e dei lavoratori autonomi** del certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, industria e artigianato, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall'allegato XVII:"

Vi sono maggiori obblighi di trasmissione documenti a carico di Committente o Responsabile dei lavori: "c) Trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare di cui all'articolo 99, il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lettere a) e b)."

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

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

POS (Art. 96)

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

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

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

"2. L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 nonché la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono,

limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alle disposizioni di cui all'articolo 17 comma 1, lettera a), all'articolo 26, commi 1, lettera b), 2, 3, e 5, e all'articolo 29, comma 3.

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

Gli oneri di sicurezza devono essere trasferiti inalterati ai sub-appaltatori. **Dirigenti e preposti dell'impresa affidataria** devono essere **in possesso di adeguata formazione**:

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

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

FORMAZIONE DEI COORDINATORI (ART. 98)

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

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

Obbligo redazione PSC (ART. 100)

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

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

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

TITOLO IV CAPO 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO V

SEGNALETICA

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

TITOLO VI

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI: invariato tranne che nelle sanzioni.

TITOLO VII

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

TITOLO VIII

AGENTI FISICI: sostanzialmente invariato tranne che nelle sanzioni.

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

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

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

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

TITOLO IX

SOSTANZE PERICOLOSE: sostanzialmente invariato tranne che nelle sanzioni.

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

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

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

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

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

TITOLO X

AGENTI BIOLOGICI: sostanzialmente invariato tranne che nelle sanzioni.

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

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

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

TITOLO XI

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

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

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

1-bis **Per condizioni atmosferiche si intendono** condizioni nelle quali la concentrazione di ossigeno nell'atmosfera è approssimativamente del 21 per cento e che includono variazioni di pressione e temperatura al di sopra e al di sotto dei livelli di riferimento, denominate condizioni atmosferiche normali

(pressione pari a 101325 Pa, temperatura pari a 293 K), purché tali variazioni abbiano un effetto trascurabile sulle proprietà esplosive della sostanza infiammabile o combustibile.”

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

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

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

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

- a) alle misure adottate in applicazione del presente titolo;
- b) alla classificazione delle zone;
- c) alle modalità operative necessarie a minimizzare la presenza e l'efficacia delle sorgenti di accensione;
- d) ai rischi connessi alla presenza di sistemi di protezione dell'impianto;
- e) ai rischi connessi alla manipolazione ed al travaso di liquidi infiammabili e/o polveri combustibili;
- f) al significato della segnaletica di sicurezza e degli allarmi ottico/acustici;
- g) agli eventuali rischi connessi alla presenza di sistemi di prevenzione delle atmosfere esplosive, con particolare riferimento all'asfissia;
- h) all'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e alle relative indicazioni e controindicazioni all'uso.”

TITOLO XII

DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E DI PROCEDURA PENALE

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

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

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

Art. 302.

Definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto

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

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

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

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

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

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

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

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

SANZIONI (CAPO IV SEZ I)

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

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

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

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

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

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

a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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