

Ufficio studi ed analisi di settore



Sicurezza sul lavoro: breve analisi della riforma

Collana quaderni

Marzo 2010

Numero 4

Ufficio studi ed analisi di settore



FederSicurezza

***Sicurezza sul lavoro:
breve analisi della riforma***

Prefazione del Direttore Centrale Prevenzione INAIL, Dott. Flaminio Galli

E' con vero piacere che aderisco all'invito di presentare questo opuscolo informativo realizzato per illustrare ai lavoratori il nuovo quadro normativo delineato dai Decreti legislativi n.81/2008 e 106/2009, sottolineando l'impronta evolutiva di superamento di un approccio meramente formalistico e burocratico ai temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso logiche per obiettivi e non per regole.

Infatti, uno degli assi portanti dell'attività dell'INAIL nel campo della prevenzione sul lavoro è l'informazione, realizzata attraverso strumenti e servizi finalizzati alla tutela della salute e della sicurezza, nell'assoluto convincimento che la conoscenza è alla base di comportamenti consapevoli - per se stessi e per gli altri - e di azioni partecipative nei contesti lavorativi, nell'ambito dei quali ognuno deve riconoscersi protagonista.

Sosteniamo, quindi, iniziative che sono indirizzate verso tali obiettivi e le diffondiamo perché la cultura della sicurezza penetri nel tessuto produttivo del Paese come elemento di qualità e competitività.

Flaminio Galli
Direttore Centrale Prevenzione
Direzione Generale INAIL

Presentazione del Presidente di FederSicurezza, Avv. Luigi Gabriele

Il Dottor Flaminio Galli, Direttore Centrale per la Prevenzione della Direzione Generale dell'Inail, ci ha fatto l'onore di dedicare la sua preziosa e positiva attenzione... alla nostra quarta fatica .

Riteniamo di doverne essere particolarmente lieti per la specifica valenza della posizione apicale da lui rivestita nell'ambito di un Istituto dell'importanza dell'Inail.

Questo ci incoraggia a proseguire tanto quanto l'interesse che continuiamo a registrare in coloro che abbiamo scelto come destinatari delle nostre "pubblicazioni".

Continuare infatti, dopo il terzo invio, a ricevere dallo stesso "pubblico di riferimento" ringraziamenti, ci lascia sperare che ... non siano di facciata bensì mirati a sostenerci in questa nostra ancora sperimentale attività.

Abbiamo in effetti in mente progetti di più ampio respiro, per tentare di realizzare i quali abbiamo però bisogno di implementare la nostra struttura e di rafforzare le nostre attuali risorse funzionali.

Riteniamo in proposito di poterci dichiarare ottimisti e, quindi, di non deludere eventuali aspettative.

Del resto la pratica di tutti i giorni ci potrà consentire di valutare in tempo reale lo stato dell'arte e di correggere la rotta ove necessario.

L'argomento trattato questa volta è di primaria importanza per i risvolti e le implicazioni che sottende .

Condividiamo perciò in pieno .." il convincimento che la conoscenza è alla base di comportamenti consapevoli"..., al punto di essere spesso portati a pensare di vivere in un mondo di incoscienti.

Per quel poco che il nostro tentativo di informare riuscirà a fare, riterremo di aver fatto cosa buona e giusta.

Il venir meno del vostro interesse sarà il segnale che il nostro tentativo ..è rimasto tale!

Alla prossima, con i più sentiti ringraziamenti e la massima cordialità.

Luigi Gabriele

Introduzione

Con la legge 3 agosto 2007, n. 123, il Governo è stato delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della stessa, uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, vista la necessità di riorganizzare l'intera materia e soprattutto di arginare il dilagante fenomeno delle cosiddette “morti bianche”.

Ciò ha condotto all'emanazione del Testo Unico per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (TUSL), contenuto nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il quale è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 1° aprile 2008, in attuazione della delega di cui all'art. 1 della suddetta legge 123 del 2007.

Il Testo Unico, definitivamente deliberato dopo due anni di intensa attività da parte del Ministero del Lavoro, di concerto con le parti sociali e le Regioni, riforma, attraverso un'importante opera di riordino, innovazione, coordinamento e semplificazione, la pregressa disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, costituita da una pluralità di interventi normativi succedutisi nell'arco degli ultimi sessant'anni, al fine di adeguare il *corpus* normativo all'evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro.

Si tratta di un provvedimento che innova – ma senza particolari stravolgimenti – la normativa esistente, garantendo uniformità di applicazione della disciplina a tutto il territorio nazionale; il Testo Unico si applica infatti a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio, rivolgendosi al contempo a tutti i lavoratori, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati.

Il Legislatore, aderendo ad una nuova idea di “sicurezza”, intesa non più come un mero obbligo al quale adempiere, bensì come vero e proprio *obiettivo* della gestione dell'impresa e parte di essa, indirizza il proprio apprezzabile intervento ad una varietà di aree tematiche, in tal modo sintetizzabili:

- 1. Riordino della normativa vigente** pag. 4
- 2. Attività di prevenzione e valutazione dei rischi** pag. 6
- 3. Ampliamento dei diritti e della rappresentanza dei lavoratori** pag. 15
- 4. Formazione e coordinamento delle informazioni** pag. 19
- 5. Revisione del sistema sanzionatorio** pag. 21

1. Riordino della normativa vigente

Come anticipato, il testo del decreto approvato dal Consiglio dei Ministri nell'aprile del 2008 è strutturato come Testo Unico. L'obiettivo insito in tale scelta è il **riordino e il coordinamento di tutte le disposizioni sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, attraverso un provvedimento che dia **uniformità alla tutela del lavoro su tutto il territorio nazionale**.

Volendo ripercorrere, seppur brevemente, l'evoluzione normativa – antecedente al TUSL – in materia di sicurezza del lavoro, può affermarsi quanto segue:

Gli anni Cinquanta-Sessanta hanno introdotto una normativa, basata in particolare sui D.P.R. 547/55 e 303/56, che ha posto obblighi a carico dei datori di lavoro senza tuttavia riconoscere uno spazio specifico di intervento del sindacato. La giurisprudenza era ancora lontana dall'affermare l'esistenza di un diritto soggettivo del lavoratore alla sicurezza.

La fine degli anni Sessanta e i primi anni Settanta hanno rappresentato il momento di maggior impegno ed elaborazione sindacale in materia, nonché di acquisizione sul piano contrattuale e legislativo (art. 9 dello Statuto dei lavoratori), nella prospettiva dell'estensione della lotta per la salute "dalla fabbrica al territorio".

In realtà, nonostante la riforma sanitaria, già alla metà degli anni Settanta e per tutti gli anni Ottanta, tale spinta è rimasta bloccata, sia per il riapparire di nuove forme di monetizzazione sia perché lo stesso sindacato ha dato priorità ai problemi dell'occupazione e della salvaguardia delle retribuzioni.

E' solo alla fine degli anni Ottanta che l'evidenza dei costi umani, assicurativi e sanitari, generati dai problemi di salute insorti per attività lavorative, nonché le aumentate potenzialità di intervento positivo fornite dalla ricerca scientifica e dal livello tecnologico del nuovo modello produttivo, hanno determinato che l'attenzione degli organismi internazionali, del mondo della ricerca e della legislazione si sia focalizzata sulla necessità di individuare interventi preventivi per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. È in questi anni che l'Unione Europea promuove studi sulle cause degli incidenti sul lavoro, i cui risultati indicano come prevalenti gli infortuni relativi ad "azioni pericolose" per il 65% dei casi rispetto agli infortuni per "condizioni pericolose", attestate al 35% dei casi. Tali risultati danno luogo, da parte dell'Unione Europea e conseguentemente degli Stati membri ad essa collegati, all'emanazione di normative mirate innanzitutto a contrastare le "azioni pericolose", secondo il principio della prevenzione soggettiva, piuttosto che le "condizioni pericolose", oggetto quasi esclusivo dei precedenti interventi normativi.

In Italia, questa diversa prospettiva prevenzionale è stata definita dall'ormai noto D.Lgs. 626 del 1994, che ha trasposto nell'ordinamento italiano i principi sanciti dalla legislazione europea, operando in tal modo il recepimento della Direttiva Quadro 89/391 CEE e degli ulteriori e successivi provvedimenti di derivazione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro. È opportuno precisare che l'Italia ha operato il recepimento delle prime 7 direttive particolari – tra cui quelle specifiche sui videoterminali, gli agenti cancerogeni e gli agenti biologici – contestualmente alla Direttiva Quadro, assegnando a ciascuna direttiva un Titolo dello stesso D.Lgs. 626/94. Il recepimento delle successive direttive particolari, invece, ha dato luogo a provvedimenti di modifica ed integrazione dello stesso decreto, ovvero a provvedimenti per specifici settori di attività o tipologia di lavoratori, all'interno dei quali sono comunque richiamati i principi generali espressi nel Titolo I.

La disciplina posta dal D.Lgs. 626/94 modifica sostanzialmente l'organizzazione della sicurezza sui luoghi di lavoro, delineando un sistema prevenzionistico sufficientemente apprezzabile; peraltro, l'importanza del provvedimento non risiede tanto nel fatto che riprende e specifica principi già posti dalla legislazione italiana in materia, oltre a introdurre di nuovi, quanto nel fatto che presuppone un vero e proprio

passaggio culturale dalla logica del risarcimento del danno a quella della prevenzione, prefigurando in tal modo un modello di relazioni industriali di tipo “partecipativo”.

Sempre in tema di tutela della salute e sicurezza del lavoro si può richiamare – al fine di fornire un quadro più completo del panorama normativo in materia –, quale altra principale norma, l’art. 2087 del Codice civile, in base al quale *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Reati specifici, peraltro, sono previsti nel Codice penale agli artt. 437, sulla rimozione o omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro, e 451, sull’omissione colposa di cautele a difesa contro disastri o infortuni sul lavoro. Bisogna, inoltre, aggiungere gli artt. 589 e 590 del Codice penale (omicidio colposo e lesioni personali colpose), che trovano applicazione anche nella materia qui considerata.

E’ in tale variegato contesto normativo che si inserisce il TUSL; come detto, il nuovo decreto, ricco di novità, razionalizza l'intera legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro degli ultimi sessanta anni, e può essere considerato tra i testi più avanzati nell’odierno panorama legislativo europeo.

Il provvedimento, che si compone di 306 articoli e ben 51 allegati, dispone l'abrogazione, avendone sostanzialmente recepito il contenuto, della maggior parte delle disposizioni di legge vigenti in materia: in particolare, del D.P.R. 547/1955; del D.P.R. 164/1956; del D.P.R. 303/1956 (fatta eccezione per l'art. 64); del D.Lgs. 277/1991; del D.Lgs. 626/1994; del D.Lgs. 493/1996; del D.Lgs. 494/1996; del D.Lgs. 187/2005; dell'art. 36-*bis*, commi 1 e 2 del D.L. 223/2006, convertito con modificazioni nella legge 248/2006; degli artt. 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 123/2007, nonché di ogni altra disposizione legislativa e regolamentare in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro incompatibile con le disposizioni del decreto stesso.

Il D.Lgs. 81/2008 è stato successivamente integrato dal **D.Lgs. n. 106 del 3 agosto 2009**, recante *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*. Le norme contenute nel c.d. **decreto correttivo** sono entrate in vigore il 20 agosto 2009.

Le maggiori novità riguardano l'ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; la razionalizzazione e il coordinamento delle attività di vigilanza; il rafforzamento delle rappresentanze dei lavoratori attraverso la previsione delle nuove figure dei rappresentanti dei lavoratori territoriali e dei rappresentanti di sito produttivo; la creazione di un sistema informativo sulla sicurezza; il finanziamento di azioni promozionali private e pubbliche; la semplificazione degli obblighi formali; la revisione del sistema sanzionatorio.

2. Attività di prevenzione e valutazione dei rischi

La riforma operata dal TUSL, prendendo le mosse da un contesto storico-sociale drammatico, caratterizzato da una serie di gravi incidenti sul lavoro (le c.d. "morti bianche"), si propone tra gli obiettivi principali, oltre la riorganizzazione e ridefinizione della normativa generale sul tema, la diffusione della **prevenzione**, da intendersi come "complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno" (art. 2, lett. n).

Tale definizione interviene a rafforzare l'obbligo – tradizionalmente previsto a carico dell'imprenditore dall'art. 2087 c.c. – di garantire e salvaguardare l'incolumità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro mediante l'organizzazione dell'attività lavorativa in maniera "sicura"; tale obbligo viene infatti ad estendersi alla necessità di predisporre quanto necessario per la diminuzione dei rischi professionali nel pieno rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Con riferimento all'importante tema della valutazione dei rischi, è opportuno rilevare come il decreto correttivo n. 106 del 2009 abbia modificato l'art. 28, primo comma, del D.Lgs. n. 81 del 2008, al fine di consentire la predisposizione, nell'ambito di un organismo tripartito, di indicazioni operative alle quali le aziende possano fare riferimento per valutare con completezza il **rischio da stress lavoro-correlato**, rientrante tra i cosiddetti "nuovi rischi" e, quindi, meritevole di attenta ponderazione. Dopo le precedenti proroghe dell'entrata in vigore della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, viene dato mandato alla Commissione consultiva di definire le "regole" per la valutazione di tale rischio. L'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato, effettuata nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, entrerà pienamente in vigore dall'elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

La delega di funzioni

Il datore di lavoro è il soggetto sul quale incombe il rischio e a cui spetta la valutazione e la gestione di tutte le voci di rischio, nonché il compito di coordinare le varie figure che operano all'interno dell'organizzazione aziendale.

Per rendere più efficace il controllo e l'attuazione di tutte le misure per eliminare e/o minimizzare i rischi connessi all'attività di impresa, è stato codificato l'istituto della delega di funzioni (art. 16 del TUSL). A differenza di tutti gli altri ambiti in cui la delega è normalmente utilizzata (ad es. in materia ambientale), la delega di funzioni delineata dal TUSL ha delle dettagliate caratteristiche formali da rispettare.

Il datore di lavoro non può delegare due funzioni particolari:

- La valutazione dei rischi d'impresa che si concretizza nella redazione del Documento di Valutazione Rischi
- La designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

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

Tuttavia tale obbligo si presume adempiuto, intendendosi così assolto, se all'interno dell'impresa è stato adottato ed efficacemente attuato un modello di verifica e controllo sull'attuazione del modello di

organizzazione e gestione per esenzione da responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (ex D.Lgs. n. 231 del 2001).

Novità del decreto correttivo n. 106 del 2009 è legata alla introduzione della c.d. “subdelega”.

Il nuovo comma 3-*bis*, aggiunto all’art. 16 del TUSL, prevede ora la possibilità per il soggetto delegato, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, di 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 primo periodo non esclude comunque 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.

La sorveglianza sanitaria

Come già anticipato, il TUSL regola ogni forma di prevenzione e tutela relativamente alla sicurezza e alla salute dei lavoratori.

Di particolare rilievo sono gli adempimenti relativi alla c.d. “sorveglianza sanitaria”, ovvero l’obbligo di tutela dello stato di salute dei lavoratori in relazione all’ambiente di lavoro ed ai rischi professionali.

Le disposizioni in materia gravano su tutti i datori di lavoro pubblici e privati; pertanto, essendo trasversalmente incluse tutte le categorie di attività, l’insorgenza dell’obbligo va verificata con riferimento ai “requisiti” dei lavoratori impiegati (requisiti soggettivi con riferimento a particolari categorie di lavoratori od oggettivi con riferimento alle mansioni cui sono adibiti), restando pertanto in via residuale esclusi dall’obbligo esclusivamente i datori di lavoro che non occupano nessuna delle tipologie dei lavoratori che la normativa in vigore definisce “a rischio”.

La competenza a certificare l’idoneità al lavoro per talune tipologie di lavoratori ricade sulle strutture pubbliche del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), altre rientrano invece sotto il “controllo” del datore di lavoro, che vi provvede tramite un professionista formalmente nominato (medico competente designato).

E’ opportuno quindi, preliminarmente, distinguere tale “giurisdizione”, tenendo presente che in ogni caso l’onere economico incombe sul datore di lavoro.

Il Medico Competente (MC), che deve possedere i requisiti elencati nell’art. 38 del TUSL (specializzazione in medicina del lavoro od equivalenti, formazione continua ed iscrizione in apposito elenco tenuto presso il Ministero della Salute), ed al quale è consentito svolgere la propria attività sia in forma di lavoratore dipendente che di libero professionista, assume l’obbligo di collaborare nella redazione del piano di valutazione dei rischi, di verificare periodicamente gli ambienti di lavoro (onde accertarne l’igiene e la salubrità dei luoghi) e di provvedere ai necessari accertamenti clinici per i lavoratori.

Gli accertamenti possono essere preventivi (la possibilità di effettuare la visita medica pre-assuntiva è stata reintrodotta dal decreto correttivo n. 106 del 2009, abrogando il precedente divieto assoluto entrato in vigore il 1° gennaio 2009), onde verificare l’assenza di controindicazioni alle specifiche mansioni assegnate,

periodici (con intervalli minimi prestabiliti dalla legge ma ulteriormente riducibili a giudizio esclusivo del medico), nonchè relativi alla cessazione della attività lavorativa (per lavoratori soggetti a rischi relativi ad agenti chimici), o anche accertamenti effettuati su richiesta dello stesso lavoratore.

Il decreto correttivo del 2009 ha inoltre previsto che, in caso di inidoneità alla mansione, il lavoratore (“ove possibile”) venga adibito ad altre mansioni equivalenti o a mansioni inferiori, “garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”.

Il nuovo prescritto normativo, riprendendo il provvedimento di intesa tra Governo, Regioni e Province Autonome del 30 ottobre 2007, prevede inoltre l’effettuazione di indagini diagnostiche volte ad accertare l’eventuale assunzione di alcool o di sostanze stupefacenti.

Il MC sarà tenuto ad istituire una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore soggetto alla sorveglianza.

La custodia di tali cartelle, contenenti evidentemente dati sensibili ai fini della normativa sulla protezione dei dati personali, è affidata (contrariamente alla normativa abrogata, ed esclusivamente per le aziende che non superano le 15 unità lavorative) al MC.

E’ oltremodo opportuno, ai fini degli adempimenti in materia di privacy, e dei conseguenti obblighi di redazione del Documento Programmatico sulla Sicurezza (DPSS), formalizzare l’incarico al MC anche in considerazione di tali finalità.

A carico del medico competente vige altresì l’obbligo di tenuta di un registro dei lavoratori esposti ad agenti cancerogeni o mutageni (nel quale andranno iscritti anche i lavoratori addetti al rischio amianto) e di un registro per i lavoratori esposti ad agenti biologici.

Tali registri vanno istituiti a cura del datore di lavoro, sottoscritti e trasmessi in copia all’ISPESL entro 30 giorni dalla istituzione (nonché ad intervalli triennali per i successivi aggiornamenti, salvo l’Istituto non disponga diversamente). In detti registri, per i quali non sono previste vidimazioni od ulteriori formalità, andranno annotati, oltre ai dati anagrafici dei lavoratori esposti, le mansioni cui sono adibiti, il tipo di esposizione e possibilmente i valori di esposizione.

Il datore di lavoro è invece tenuto all’istituzione ed alla redazione del registro delle visite mediche, nel quale vanno riportati cronologicamente i dati dei lavoratori soggetti alle visite mediche iniziali e periodiche, nonché l’esito della idoneità e delle eventuali prescrizioni; neanche per questo registro è prevista una vidimazione iniziale (né esiste un modello ministeriale ufficiale).

Il decreto correttivo del 2009 ha eliminato l’obbligo, per il MC, di trasmettere periodicamente agli organismi del SSN competenti per territorio i dati sanitari aggregati e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

Laddove le motivazioni riguardo la tutela della salute dei lavoratori non fossero sufficienti a persuadere gli obbligati circa l’importanza di adempiere alla normativa, si rammenta che l’accesso a qualsiasi forma agevolativa in materia contributiva ed assicurativa, così come l’accesso a determinate tipologie di assunzioni atipiche, è subordinata alla regolarità in materia di sicurezza sul lavoro, sottolineando, di contro, che gli inadempimenti sono sanzionati, nei casi estremi, con pene di carattere detentivo.

Il servizio di prevenzione e protezione (SPP)

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è l'insieme delle persone, sistemi e mezzi, esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i lavoratori; tale servizio è affidato ai dipendenti dell'azienda, oppure a soggetti esterni (obbligatoriamente in caso di assenza di dipendenti che siano in possesso di capacità e requisiti professionali di cui all'art. 32 del TUSL).

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è designato obbligatoriamente dal datore di lavoro, il quale provvede poi a comunicare il nominativo alla Direzione provinciale del lavoro e alla ASL territorialmente competenti; la designazione da parte del datore di lavoro costituisce un onere non delegabile, con ciò mettendo in risalto il ruolo di assoluta centralità che assume la valutazione dei rischi nell'ambito del più generale dovere, a carico del garante primario, di organizzare la sicurezza del lavoro (ai sensi dell'art. 2087 c.c.).

Il servizio di prevenzione e protezione provvede:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui al documento per la valutazione dei rischi e i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza;
- a fornire ai lavoratori le informazioni in materia di sicurezza.

Alla luce del decreto correttivo n. 106 del 2009, nelle aziende o unità produttive fino a 5 lavoratori, il datore di lavoro può assumere (previa formazione), oltre ai compiti propri di RSPP, anche quelli di Addetto Primo Soccorso e Prevenzione Incendi (ciò significa, di conseguenza, che nei casi in cui siano impiegati più di 5 lavoratori dovrà essere incaricato un altro soggetto).

I dispositivi di protezione individuale (DPI)

Nei casi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in condizioni di sicurezza e in condizioni ergonomiche adeguate, devono essere predisposte attrezzature di lavoro idonee a garantire e a mantenere condizioni lavorative sicure, dando priorità alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali; qualora tali misure, da sole, non bastino ad evitare o a ridurre sufficientemente i rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, in relazione alla quota ineliminabile di rischio residuo subentra l'obbligo del ricorso ai dispositivi di protezione individuale. In altre parole, la sicurezza sul lavoro deve essere vista come un sistema integrato nel quale ogni elemento apporta un opportuno contributo per il raggiungimento della massima condizione di tutela.

Il Capo II, Titolo III, del TUSL affronta la tematica della gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI); da un esame di questa parte di articolato è immediatamente evidente che non ci sono novità rispetto a quanto contenuto nel Titolo III del D.Lgs. 626/1994, tranne che per alcune indicazioni sulla valutazione dei DPI contenute nell'Allegato VIII.

In particolare il punto 4 dell'Allegato, "elemento di riferimento per l'applicazione di quanto previsto all'art. 77 (obblighi del datore di lavoro), commi 1 e 4", riporta una tabella concernente le indicazioni per la valutazione dei DPI, che può offrire indicazioni utili alla scelta dei dispositivi di protezione individuale. Questa tabella, che trae origine da indicazioni della Commissione europea, è stata inserita nel Testo Unico sia per agevolare la scelta e l'uso dei DPI, sia nel rispetto dei principi e dei criteri della legge 123/2007, che ha richiesto di attenersi alle indicazioni comunitarie.

Il datore di lavoro è obbligato, e conseguentemente responsabile, nella scelta e fornitura dei DPI, nonché nel fornire informazioni adeguate sulle corrette modalità di utilizzo e nell'aggiornamento sulla scelta da effettuare in caso di variazioni significative negli elementi di valutazione.

Lo stesso datore di lavoro è poi chiamato a rispondere non solo per la mancata predisposizione dei DPI, ma anche per dotazione inadeguata e non conforme alle indicazioni di cui agli art. 74 e ss., a nulla rilevando l'eventuale indisponibilità dei mezzi di sicurezza (essendo il diritto alla salute – di cui all'art. 32 Cost. – irrinunciabile).

Il documento di valutazione dei rischi (DVR)

La valutazione del rischio (concetto introdotto già dal D.Lgs. 626/1994) è il punto di partenza da cui prendono origine e in cui si incardinano i problemi relativi alle decisioni da prendere in materia di sicurezza sul lavoro; è lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e protezione e di pianificarne l'attuazione.

La valutazione dei rischi viene definita dall'art. 2, lett. *q*, del TUSL come la "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza".

Oggetto di tale valutazione, alla luce della riforma in esame, sono tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (tenendo conto delle diverse tipologie contrattuali in cui gli stessi sono inseriti), ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui:

- i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004;
- i rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- i rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

La valutazione si concretizza inoltre nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

Spetta al datore di lavoro (*ex art. 17 del TUSL*) l'onere di effettuare la valutazione dei rischi presenti in azienda, e di individuare le relative misure di prevenzione e protezione, al fine di fornire a tutti i collaboratori le informazioni necessarie alla tutela della salute durante lo svolgimento del rapporto di lavoro; tale compito non è in alcun modo delegabile (anche se svolto da un tecnico di fiducia, il datore di lavoro ne porta comunque la responsabilità).

Obbligo altrettanto non delegabile da parte del datore di lavoro è quello relativo alla elaborazione e redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

La scelta dei criteri di redazione del documento, è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l' idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.

Il DVR, redatto a conclusione della valutazione, deve riportare data certa (attestabile, alla luce del decreto correttivo n. 106 del 2009, mediante la firma di datore di lavoro, che se ne assume giuridicamente e in via esclusiva la responsabilità, accompagnata dalla sottoscrizione – per presa visione e ai soli fini della prova della data – del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) e il contenuto minimo previsto dall'art. 28 del TUSL (le ultime tre voci sono le novità introdotte dal Testo Unico):

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- **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;**
- **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;**
- **l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.**

La mancanza di uno solo dei contenuti minimi è penalmente rilevante.

La valutazione dei rischi è effettuata in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente (nei casi in cui è obbligatoria la sorveglianza sanitaria), ed è realizzata previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il DVR deve inoltre essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi (e solo presso l'unità stessa il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha il diritto di consultarlo).

Il decreto correttivo n. 106 del 2009 ha reintrodotto i 90 giorni di tempo dalla data di inizio dell'attività per elaborare il DVR in caso di costituzione di nuova impresa.

Una novità riguarda invece la tempistica di 30 giorni – dalla rispettiva causale – nel caso in cui la valutazione e il DVR debbano essere oggetto di aggiornamento; ciò accade in occasione di:

- modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavorativo significative ai fini della salute e della sicurezza, o in relazione al grado di evoluzione tecnica delle misure di prevenzione e protezione;
- infortuni significativi;
- evidenze derivanti dalla sorveglianza sanitaria.

I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi sulla base di procedure standardizzate.

E' infine possibile l'autocertificazione per i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori, fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale sulle procedure standardizzate, e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012; in tale data si avrà l'introduzione, in via definitiva, delle procedure standardizzate per la predisposizione del DVR.

Le nuove procedure standardizzate saranno diverse a seconda dell'attività svolta e saranno elaborate dalla Commissione consultiva sulla base dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore, per poi essere recepite in decreto interministeriale.

Rimangono in ogni caso escluse dal sistema standardizzato:

le aziende (a rischio) di cui all'art. 31, comma 6, lett. *a, b, c, d, f e g* del TUSL;

le aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto;

le aziende che rientrano nel campo di applicazione del Titolo IV del TUSL.

Il rischio esterno all'azienda: gli appalti e il documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI)

Il rischio per l'azienda può derivare anche da soggetti terzi e fattori esterni alla propria attività di impresa: contratti di appalto sia d'opera che di servizi, d'opera e di somministrazione.

Di conseguenza il datore di lavoro non dovrà valutare esclusivamente il rischio connesso alla propria attività d'impresa, ma anche quello che deriva da una attività promiscua, ovvero il rischio derivante dalle interferenze tra i lavoratori di imprese diverse che operino contemporaneamente nello stesso luogo.

Il datore di lavoro committente dovrà valutare con attenzione le proprie controparti prima di affidare loro lo svolgimento di un'opera o di un servizio.

A tal proposito è da rilevare come con la legge delega n. 123 del 2007 il Governo abbia apportato degli interessanti correttivi in materia di appalti, già oggetto di revisione ad opera della legge Finanziaria del 2007 (il comma 911 dell'art. 1 della Finanziaria 2007 aveva già previsto la responsabilità solidale in materia di infortuni sul lavoro tra il committente, appaltatore ed eventuale subappaltatore, ma per i danni subiti dal lavoratore dipendente non indennizzabili dall'INAIL, come ad esempio per il danno esistenziale).

L'art. 8 della legge delega del 2007 – integralmente recepito dall'art. 26, c. 6 e ss., del TUSL –, sostituendo la normativa previgente, ha stabilito che nelle gare di appalto di lavori pubblici, per la valutazione dell'anomalia delle offerte, l'ente aggiudicatore dovrà valutare la sufficienza e la adeguatezza del valore economico sia al costo relativo alla sicurezza – che dovrà essere specificamente indicato, risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture – che a quello del lavoro periodicamente determinato in apposite tabelle dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, sulla base dei CCNL o delle norme in materia previdenziale e assistenziale dei diversi settori merceologici o delle differenti aree territoriali o, in mancanza, sulla base dei CCNL del settore merceologico più vicino a quello oggetto di considerazione.

Sempre la legge delega del 2007, all'art. 1, lett. s, in materia di appalti ha fornito valide indicazioni affinché si creassero norme migliorative dell'efficacia della responsabilità solidale tra appaltante ed appaltatore e si favorisse il coordinamento degli interventi di prevenzione dei rischi, con particolare riferimento ai subappalti, nel rispetto delle norme relative alla salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro quale elemento vincolante per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica.

La stessa lett. s prevedeva, altresì, il divieto che il costo relativo alla sicurezza fosse soggetto al ribasso d'asta ovvero il divieto di assegnazione degli appalti al massimo ribasso, allo scopo di evitare la riduzione proprio di quei costi strettamente connessi alla materia della sicurezza o alla retribuzione dei lavoratori a netto discapito del principio di tutela del lavoratore, della sua salute e sicurezza.

L'attuale art. 26 del TUSL, recante *“Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione”*, prevede, al comma 1, che il datore di lavoro – in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima –verifichi, in primo luogo, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione, attraverso l'acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato, nonché l'acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale.

Lo stesso datore di lavoro fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Ai sensi del comma 2, i datori di lavoro e i subappaltatori cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto, e coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

A tal fine è prevista l'elaborazione e la redazione, da parte del datore di lavoro committente e del datore di lavoro appaltatore (ovvero tutti i subappaltatori), del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI) – allegato al contratto di appalto o di opera –, indicante le misure per eliminare o ridurre al massimo il rischio da interferenze (il decreto correttivo n. 106 del 2009 ha tuttavia previsto l'esonero dall'obbligo di redazione nei casi di fornitura di materiali, fornitura di servizi di tipo intellettuale e lavori di durata inferiore a 2 giorni, se non vi siano rischi specificamente rilevanti).

La responsabilità del datore di lavoro nell'elaborazione del DUVRI si esaurisce se egli non ha la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge la prestazione.

Se non sussistono interferenze non vi è d'altra parte necessità di redigere il DUVRI.

Inoltre, committente ed appaltatore dovranno indicare, a pena di nullità del contratto, i costi delle misure adottate per eliminare e/o ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni.

Infine, ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'INAIL o dell'IPSEMA.

Tale disciplina non è tuttavia applicabile ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

3. Ampliamento dei diritti e della rappresentanza dei lavoratori

Nel perseguimento del fondante obiettivo di promozione e rafforzamento del sistema di prevenzione aziendale, diverse sono le novità introdotte dal TUSL.

Accanto alla tradizionale figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), introdotta dal D.Lgs. 626 del 1994, identificabile, *ex art. 2, lett. i* del TUSL, con “la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro” (eletto secondo le modalità di cui al comma 6 dell'art. 47 del TUSL), è prevista la nascita di due nuovi soggetti: il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo (RLSSP).

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Con il processo di riforma, operata attraverso il TULS, il legislatore ha inteso dare spazio all'esigenza di rafforzamento dei meccanismi di partecipazione puntando, in primo luogo, sull'intensificazione del ruolo del RLS.

Riprendendo sostanzialmente il contenuto dell'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 il TUSL, il legislatore ha infatti dotato tale figura di nuovo vigore, per effetto di alcune importanti innovazioni introdotte negli artt. 47 e ss.

Rimane confermata la funzione primaria del rappresentante, ossia quella di garantire ai lavoratori l'esercizio dei diritti di partecipazione e di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso l'espletamento dei consueti compiti consultivi e di controllo (con il diritto, da parte del RLS, a ricevere le informazioni dagli organi di vigilanza); in particolare, viene ribadito il diritto del

RLS ad ottenere una copia del DVR, previa apposita richiesta al datore di lavoro.

Il comma 5 dell'art. 47 estende tale diritto anche al DUVRI, la cui copia potrà essere richiesta sia dal RLS dell'impresa committente sia dal RLS delle imprese appaltatrici.

In estrema sintesi, il RLS – o, ove non designato, il suo omologo RLST – esplica in ambito aziendale la funzione di tutelare i diritti dei lavoratori alla sicurezza e, con il loro contributo, promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Eletto, o designato, all'interno di ciascuna azienda o unità produttiva, secondo le modalità demandate dalla legge alla contrattazione collettiva – direttamente dai lavoratori al loro interno (nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori), ovvero dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti in azienda (qualora il numero dei lavoratori

impiegati nell'azienda o unità produttiva sia superiore a 15) –, gode delle medesime tutele garantite per le rappresentanze sindacali; pertanto egli non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della sua attività.

Ciò detto, risulta necessario definire il concetto di unità produttiva, come inteso dalla normativa in commento: ai sensi del TUSL, costituisce un'autonoma "unità produttiva" qualsiasi "stabilimento o struttura

finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale".

Il RLS avanza proposte in tema di prevenzione, formula le proprie osservazioni durante le ispezioni effettuate dagli organi di vigilanza e partecipa alle riunioni periodiche aziendali (obbligatorie solo nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti) sulla sicurezza.

Può far ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Il datore di lavoro, d'altra parte, è tenuto ad informare i lavoratori in ordine alla disciplina in materia di consultazione e di partecipazione (art. 36, c. 2, lett. a) e, successivamente, a garantire al RLS una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro – che riguarda anche e in particolar modo i rischi specifici presenti nella realtà in cui esercita la propria rappresentanza (art. 37, c. 10, 11 e 12) – e l'esercizio delle attribuzioni stabilite dall'art.50 (art. 18, c. 1, lett. s), oltre che a comunicare annualmente all'INAIL il nominativo.

E' infatti entrato in vigore, a seguito delle istruzioni fornite dall'INAIL con la circolare 11/2009, l'obbligo della comunicazione periodica, da parte del datore di lavoro, dei nominativi dei RLS sancito dal TUSL: la prima scadenza è stata fissata – in sede di prima applicazione – al 16 maggio 2009 (prorogata poi al 16 agosto 2009), mentre, a regime, la periodicità della scadenza si attesterà al 31 marzo di ogni anno.

La comunicazione, a cadenza annuale, deve essere effettuata per la singola azienda, ovvero per ciascuna unità produttiva in cui si articola l'azienda stessa nella quale opera il RLS, e deve riferirsi alla situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'INAIL ha predisposto una apposita procedura per la segnalazione in oggetto, procedura *on line* accessibile dal sito dell'Istituto attraverso Punto Cliente.

Per gli anni successivi, se non sono intervenute variazioni, l'utente avrà la possibilità di confermare la situazione già presente in archivio; altrimenti dovrà procedere ad una nuova segnalazione.

La mancata elezione da parte dei lavoratori del RLS comporta infine l'obbligo, a carico del datore di lavoro, del versamento del contributo annuale a un apposito Fondo di sostegno alla PMI (piccole e medie imprese), ai RLST e alla pariteticità, la cui gestione è affidata all'INAIL, e opera per tutte quelle "realità" nelle quali il CCNL e la contrattazione integrativa "non preveda o costituisca sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello".

La norma, pur se poco chiara, ha individuato gli obiettivi del fondo nel finanziamento delle attività dei RLST, della formazione dei datori di lavoro delle PMI e del sostegno alle attività degli organismi paritetici. L'importo che deve essere versato è pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva; sarà un apposito decreto interministeriale a stabilire la modalità di funzionamento del fondo.

E' da rilevare come il TUSL non abbia previsto alcuna specifica sanzione a carico dei RLS.

Il motivo risiede nel fatto che gli stessi, in considerazione dei compiti consultivi loro assegnati, non hanno alcun potere decisionale in merito alle scelte in materia di prevenzione infortuni effettuate dal datore di lavoro.

Ciò non significa, d'altra parte, che i RLS vadano in ogni caso esenti da responsabilità, indipendentemente dalle modalità con cui svolgono il proprio compito; infatti, nel caso in cui il RLS abbia contribuito all'adozione di una misura protettiva rivelatasi inadeguata, insufficiente o addirittura contraria alla legge, pretesa ed imposta al datore di lavoro, inducendolo in errore, potrà essere chiamato a rispondere dell'infortunio che ne sia derivato.

Il rappresentate dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)

Il RLST esercita le proprie attribuzioni, del tutto analoghe a quelle dell'RLS aziendale (come previste dall'art. 50 del TUSL), esclusivamente nelle aziende/unità produttive in cui non si sia provveduto alla elezione o alla designazione del RLS.

Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con gli stessi Accordi si definiscono anche le modalità di accesso e di preavviso cui deve attenersi il RLST per entrare nei luoghi di lavoro del comparto o del territorio a cui è assegnato.

In caso di infortunio grave il preavviso all'accesso non è richiesto e il RLST può accedere al luogo di lavoro previa segnalazione all'organismo paritetico di riferimento.

Ove l'azienda impedisca l'accesso al RLST, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Analogamente al RLS, anche al RLST è riconosciuto il diritto/dovere di ricevere adeguata formazione in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, e tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Il rappresentate dei lavoratori per la sicurezza del sito produttivo (RLSSP)

A fianco delle due figure di cui si è detto finora, il nuovo Testo Unico ne ha introdotta una terza: il RLSSP.

Tale figura, inizialmente creata per far fronte alla necessità di talune difficili realtà portuali (quali Napoli e Genova), individuata tra i RLS delle aziende operanti nello stesso sito produttivo, agisce infatti in quei contesti caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri, quali per l'appunto porti, centri intermodali di trasporto, impianti siderurgici, cantieri con almeno 30000 uomini-giorno (intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere), contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Lo stesso RLSSP, oltre a realizzare il coordinamento dei RLS del medesimo sito, è il soggetto che, in assenza del RLS, è legittimato a svolgere i compiti *ex lege* a questi riconosciuti (*ex art. 50 del TULS*).

Ciò che si evince, da una prima sommaria analisi, è che le due nuove figure di responsabili non abbiano un effettivo potere decisionale, essendo impegnati nell'attività di controllo e prevenzione dei rischi e chiamati ad offrire, nei casi di particolare necessità, un semplice parere, o tutt'al più avanzare proposte, stando attenti a rendersi altresì sempre reperibili e disponibili per fornire consulti.

4. Formazione e coordinamento delle informazioni

Formazione e Informazione

Per formazione si intende quel processo educativo attraverso il quale vengono trasferite ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi (art. 2, lett. *aa* del TUSL).

L'informazione si sostanzia invece in quel processo di attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro (art.2, lett. *bb*).

L'intero art. 11 del TUSL risulta essere improntato alla individuazione di valide modalità per una migliore e più veloce promozione e diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, realizzabile in primo luogo mediante l'utilizzo dei canali "classici", vale a dire attraverso la facoltà di inserimento nelle attività scolastiche ed universitarie e nei percorsi di istruzione e formazione professionale – nel rispetto delle autonomie didattiche e nei limiti delle risorse disponibili di ciascun istituto – di specifici percorsi formativi interdisciplinari tesi alla formazione e informazione in materia.

Deputati allo svolgimento – anche mediante convenzioni – delle attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione e promozione in materia, in particolare nei confronti delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro, secondo l'art. 10 del TUSL, sono anche le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano (tramite le ASL del SSNL), il Ministero dell'Interno, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il Ministero dello Sviluppo Economico per il settore estrattivo, l'INAIL, l'ISPESL, l'IPSEMA, gli Organismi Paritetici e gli Enti di Patronato.

Merito del decreto correttivo n. 106 del 2009 è l'aver potenziato il ruolo degli Organismi Paritetici per le attività di "promozione" e "svolgimento" della formazione, di supporto alle imprese, nonché del ruolo premiante dell'asseverazione dei modelli di gestione e organizzazione.

Il TUSL dedica la sua intera IV sezione, intitolata "*Formazione, informazione e addestramento*", all'argomento in esame, individuando da un lato le materie che il datore di lavoro ha l'onere di far conoscere ai propri dipendenti (rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, lotta antincendio, procedure di primo soccorso, rischi specifici in relazione all'attività svolta, ecc.) e le modalità da seguire – scrupolosamente – in tale attività di formazione, dall'altro stabilendo dei contenuti minimi.

Inoltre è stabilita la durata della stessa formazione, ed è statuito che ciascun lavoratore dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata ai rischi specifici, eventualmente periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione degli stessi rischi o all'insorgenza dei nuovi, impartita da persona esperta e sul luogo di lavoro, con specifica indicazione dei tempi in cui tale formazione dovrà avvenire.

E' prevista infine, all'ultimo comma dell'art. 37, la necessità che l'attività di formazione sia certificata e registrata nel libretto formativo del cittadino, il cui "contenuto viene considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto".

Il libretto formativo cartaceo o elettronico, rientrante tra le principali innovazioni del TUSL, è rilasciato dalla Regione o da organi da questa eventualmente delegati, e risulta essere formato da una scheda (contenente indicazioni anagrafiche, titoli di studio e formazione, ecc.) e una nota tecnica esplicativa.

Tale libretto, utilizzato solo in via sperimentale, oltre a costituire il documento di registrazione dell'iter formativo e delle competenze acquisite dal dipendente, può altresì essere utilizzato quale certificazione delle competenze in materia di sicurezza, dovendo esservi *ex lege* trascritte tutte le partecipazioni alle attività di formazione.

Il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP)

La conoscenza dei rischi e dei danni da lavoro (sia nella loro numerosità e gravità, che nella distribuzione geografica e per comparto produttivo) è l'elemento fondamentale per realizzare adeguate politiche di intervento basandole sull'individuazione delle priorità, sulla definizione di obiettivi omogenei e sostenibili su tutto il territorio nazionale, sulla valutazione di efficacia delle azioni intraprese.

L'art. 8 del TUSL istituisce "il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate".

Si tratta di un sistema articolato, costituito dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, dal Ministero della Salute, dal Ministero dell'Interno, dalle Regioni e dalle Province autonome, dall'INAIL, dall'IPSEMA e dall'ISPESL, con il contributo del CNEL. Le parti sociali possono inoltre partecipare al Sistema, attraverso la periodica consultazione in ordine ai flussi informativi.

Il SINP, entrato in vigore in data 11 novembre 2008 mediante decreto interministeriale (come previsto dal comma 4 dell'art. 8 del TUSL), costituisce in concreto la prima banca dati sull'attività di prevenzione dell'INAIL: in esso vengono inseriti dati sul quadro produttivo e occupazionale; il quadro dei rischi; il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori; il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte; il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte.

Le aziende sono attualmente tenute a fare riferimento direttamente alla nuova banca dati informatica, con il conseguente venire meno dell'obbligo di registrazione degli infortuni e di tenuta del relativo registro; con il nuovo sistema tutte le comunicazioni dovute a enti o amministrazioni pubbliche possono essere trasmesse via Internet, e ogni documentazione obbligatoria può essere elaborata e memorizzata in formato digitale.

5. Revisione del sistema sanzionatorio

Il D.Lgs. n. 81 del 2008 non ha apportato modifiche di particolare rilievo al sistema sanzionatorio delineato dai testi legislativi abrogati con la riforma (*in primis* il D.Lgs. n. 626 del 1994).

L'impianto sanzionatorio è rimasto complessivamente come quello precedente: l'arresto rimane come sanzione alternativa all'ammenda, rimane anche come unica sanzione nel caso di alcune violazioni sostanziali; è stato stabilito un netto confine tra le sanzioni e le ammende sia pecuniarie che amministrative, stabilendo che il penale ha senso ogni volta che la violazione è sostanziale direttamente o indirettamente, e che l'amministrativo ha senso ogni volta che la violazione è certamente solo formale e non ha neanche indirettamente un nesso con la violazione sostanziale.

La scelta del Governo è stata fondamentalmente quella di ridurre complessivamente il numero degli illeciti, riservando però uno spazio assolutamente predominante alle sanzioni penali rispetto a quelle amministrative.

Il riferimento contenuto nella legge delega n. 123 del 2007 agli “*interessi generali dell'ordinamento*” che devono essere lesi per giustificare il ricorso alla sanzione penale non è stato dunque foriero di una generalizzata depenalizzazione, in quanto il Governo ha evidentemente reputato che tutta la materia della salute e sicurezza sul lavoro potesse considerarsi come posta a tutela dei fondamentali interessi di cui agli artt. 32 (tutela della salute) e 35 (tutela del lavoro) della Costituzione.

In estrema sintesi, il sistema sanzionatorio del TUSL (così come quello del 1994) è caratterizzato da un vasto numero di illeciti penali di natura contravvenzionale, in cui vengono punite con una pena pecuniaria o detentiva (quasi sempre di lieve o lievissima entità) eventuali violazioni di specifiche prescrizioni legislative da parte dei vari soggetti operanti nel sistema della sicurezza (nel TUSL sono previste fattispecie penali a carico del datore di lavoro, del dirigente, del preposto, dei progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori, del medico competente, dei lavoratori, dei committenti e responsabili dei lavori, dei coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori; mentre meri illeciti amministrativi sono previsti in capo ai componenti dell'impresa familiare, ai lavoratori autonomi, ai piccoli imprenditori e ai soci delle società semplici operanti nel settore agricolo).

E' importante d'altra parte comprendere cosa effettivamente si intende per “*apparato sanzionatorio*”, sottolineando come questo non si risolva nelle sole norme penali (contravvenzioni punite con arresto, ammenda o sanzione pecuniaria amministrativa), ma preveda anche una serie di misure atte a sospendere o impedire l'attività imprenditoriale a quei datori di lavoro che non rispettino le norme in materia di salute e sicurezza.

Da questo punto di vista, infatti, sia la legge delega n. 123 del 2007, sia il D.Lgs. n. 81 del 2008, prevedono due importanti strumenti, ossia, da una parte, la sanzione della sospensione dell'attività imprenditoriale in caso di violazione grave e reiterata delle norme in materia di salute e sicurezza (art. 14 del TUSL), dall'altra l'art. 9 della legge n. 123 del 2007 (poi ridisciplinato dall'art. 300 del TUSL), che ha introdotto una vera e propria novità nel sistema sanzionatorio, ovvero la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in caso di violazione delle norme in materia di salute e sicurezza.

Una modifica “sostanziale” dell’apparato sanzionatorio è stata invece operata dal decreto correttivo n. 106 del 2009.

Il nuovo decreto esprime, come è stata definita dal Ministro Sacconi, una nuova *filosofia* dell’apparato sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e realizza una rimodulazione dell’ammontare delle pene previste per le violazioni di datore di lavoro e dirigente.

Il precedente sistema sanzionatorio, d’altra parte, è stato oggetto di rivisitazione non solo sul piano quantitativo degli importi delle sanzioni penali ed amministrative (in termini di riduzione o comunque modifica dei minimi e massimi delle sanzioni pecuniarie o della durata delle pene detentive), ma anche sul piano qualitativo della scelta dei tipi di sanzione (ad es. sostituzione della pena esclusiva con pena alternativa), dell’attribuzione di nuove o diverse sanzioni (ad es. sostituzione della ammenda con la sanzione amministrativa pecuniaria o viceversa), dell’eliminazione delle sanzioni per determinati illeciti o ancora della riconduzione di alcune sanzioni a particolari regimi giuridici (ad es. l’allargamento delle ipotesi contravvenzionali alle quali è possibile applicare le procedure obblative di cui al D.Lgs. n. 758 del 1994 o altri meccanismi di estinzione degli illeciti).

L’entità delle sanzioni stabilite dal decreto correttivo, in particolare, sono state ricalcolate prendendo a riferimento quelle già previste dal D.Lgs. n. 626 del 1994 e tenendo conto dell’incremento degli indici Istat dal 1994 al 2008.

Il decreto correttivo propone di eliminare le ipotesi del solo arresto a favore di un sistema che privilegi l’applicazione di sanzioni che prevedono l’alternativa tra arresto ed ammenda ed alle quali si applica, come richiesto dal citato criterio di delega di cui all’art. 1, c. 2, lett. f della legge delega n. 123 del 2007, la procedura della prescrizione obbligatoria ex D.Lgs. n.758 del 1994, la quale opera in funzione prevenzionistica permettendo al soggetto intemperante di regolarizzare le condizioni di tutela dell’ambiente di lavoro, usufruendo, in caso di corretto adempimento dell’ordine impartito dall’organo di vigilanza, della possibilità di pagare una ammenda ridotta rispetto al massimo edittale.

Il decreto applica la più grave tra le sanzioni di cui al TUSL al solo caso in cui il datore di lavoro abbia del tutto omesso l’adempimento degli obblighi in tema di valutazione dei rischi o di nomina del RSPP.

Viene mantenuta la sanzione del solo arresto ove le violazioni vengano realizzate in aziende a rischio imminente di infortunio, al fine di dissuadere il possibile contravventore dal tenere le condotte in oggetto in ambienti di lavoro connotati da particolare pericolo infortunistico, che prevede l’arresto in caso di omessa valutazione dei rischi nelle imprese edili che svolgano lavori di rilevante entità.

Una sanzione più lieve (pena della sola ammenda alla quale si estende l’istituto della prescrizione) è prevista per le ipotesi di “irregolarità parziali” del DVR, riferite ai profili di maggiore incidenza sostanziale ai fini della tutela effettiva. Lo stesso criterio, graduando la pena per il principio di proporzionalità, è stato utilizzato per le altre ipotesi di parziale irregolarità del DVR stesso.

La normativa viene riscritta nella prospettiva di sanzionare penalmente la violazione di obblighi di rilievo sostanziale, graduando la pena in coerenza con le motivazioni si qui adottate e sanzionando solo in via amministrativa le violazioni di natura formale (ciò nel tentativo di rendere la norma più leggibile e privando l’originaria formulazione delle duplicazioni e delle lacune che presentava). Rimane la sanzione dell’arresto

(sempre alternativo all'ammenda) per i datori di lavoro o i dirigenti che non forniscano ai lavoratori i necessari DPI.

Gli obblighi dei preposti sono generali e "trasversali" rispetto agli obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti poiché si esplicano sempre ed esclusivamente, a fronte di qualunque tipo di rischio, nelle attività di: vigilanza sul comportamento dei lavoratori; segnalazione delle non conformità ai datori di lavoro o dirigenti; frequenza di appositi corsi di formazione.

Pertanto il nuovo TUSL prevede che, per tutte le disposizioni, si applichino nei confronti dei preposti inadempienti sempre le stesse sanzioni, correlate alla inosservanza degli obblighi generali. Di conseguenza, sono state eliminate dalle parti speciali ogni articolo ripetitivo, mentre in alcuni titoli "speciali" connotati da pericoli più elevati, le omissioni ai predetti obblighi generali si evidenziano come più gravi e, quindi, vengono punite con sanzioni più elevate rispetto a quelle "generali" e, come tali, prevalenti rispetto ad esse in osservanza al principio di specialità.

Analoghe considerazioni possono essere fatte con riferimento agli obblighi dei lavoratori i quali, come quelli dei preposti, sono generali e "trasversali" rispetto agli obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti poiché si esplicano sempre ed esclusivamente, a fronte di qualunque tipo di rischio, nelle attività di: osservanza delle disposizioni di legge e delle disposizioni aziendali di sicurezza; utilizzo corretto delle attrezzature di lavoro e dei DPI; segnalazione immediata ai superiori di eventuali situazioni di pericolo; evitare operazioni o manovre che non rientrano nella loro competenza; partecipazione ai programmi aziendali di formazione ed addestramento; sottoposizione ai controlli sanitari.

Il nuovo TUSL prevede che, per tutte le disposizioni, si applichino nei confronti dei lavoratori inadempienti sempre le stesse sanzioni, correlate alla inosservanza degli obblighi generali, oltre alla ipotesi specifica del rifiuto ingiustificato alla designazione per la gestione delle emergenze; sempre relativamente agli obblighi dei lavoratori vengono abbassati i livelli delle sanzioni per gli stessi.

Il decreto correttivo e la lotta al lavoro irregolare

Il decreto correttivo n. 106 del 2009 definisce come irregolari i lavoratori non indicati, al momento di una visita ispettiva, nei documenti obbligatori. Nel caso di lavoratori irregolari in misura pari o superiore al 20% degli occupati nell'azienda scatta la sospensione dell'attività.

La sospensione dall'attività si applicherà anche quando siano state accertate gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza che saranno individuate con decreto del Ministro del Lavoro. In attesa di questo provvedimento, le gravi violazioni sono quelle riportate nell'allegato 1 del D.Lgs. n. 81 del 2008.

La reiterazione si ha quando nei cinque anni successivi a una violazione, accertata con sentenza o con provvedimento sanzionatorio definitivo (prescrizione obbligatoria), lo stesso soggetto ne commette un'altra simile.

Il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare – che scatta dalle ore 12 del giorno feriale successivo a quello dell'accertamento – è un atto di grande rilevanza, che può essere adottato (in materia di salute e sicurezza) sia dagli Ispettori del Lavoro che da quelli della Asl.

La durata del provvedimento è pari alla citata sospensione nel caso in cui la percentuale dei lavoratori irregolari sia inferiore al 50 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro; nel caso in cui la percentuale dei lavoratori irregolari sia pari o superiore al 50 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ovvero nei casi di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, ovvero ancora nei casi di reiterazione, la durata è incrementata di un ulteriore periodo di tempo pari al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni; nel caso di reiterazione la decorrenza del periodo di interdizione è successiva al termine del precedente periodo di interdizione; nel caso di non intervenuta revoca del provvedimento di sospensione entro quattro mesi dalla data della sua emissione, la durata del provvedimento è pari a due anni, fatta salva l'adozione di eventuali successivi provvedimenti di rideterminazione della durata dell'interdizione.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Un cenno merita l'introduzione, nel sistema sanzionatorio, della cosiddetta "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche" (prevista originariamente dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ed estesa alla materia della sicurezza nei luoghi di lavoro dall'art. 9 della legge n. 123 del 2007), secondo la quale, quando si è in presenza di reati di particolare gravità, quali quelli di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche, oltre alla responsabilità penale del soggetto (che, occorre sottolinearlo, resta ben ferma), è configurabile una responsabilità amministrativa (di natura pecuniaria e interdittiva) dell'impresa considerata come "attore sociale", come "socialmente responsabile" nei confronti della collettività (in attuazione dell'art. 41 della Costituzione, secondo il quale "*l'iniziativa economica privata (...) non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*").

Si tratta di sanzioni pecuniarie e interdittive molto pesanti: le prime possono arrivare, come nel caso previsto dell'art. 300 del TUSL, ad un massimo di 1.500.000 euro (omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, c. 2, del TUSL), le seconde possono consistere in varie misure, quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il sistema per calcolare le sanzioni pecuniarie è quello delle "quote", in base al quale viene comminata una sanzione pecuniaria sulla base della situazione patrimoniale del soggetto, applicando una somma chiamata, appunto, "quota" (il cui importo massimo è di 1.500 euro).

Tuttavia non si può non sottolineare una grave limitazione della responsabilità in commento, ossia l'esclusione dal campo di applicazione della legge di tutte quelle imprese personali che non rientrano nel novero delle "persone giuridiche".

Un altro aspetto interessante risiede nella valorizzazione del concetto di "organizzazione" dell'impresa, che è alla base del sistema delineato dalla legge sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.Lgs. n. 231 del 2001), e che è stato fatto proprio dalla legge n. 123 del 2007 e dal TUSL.

In sostanza, le sanzioni pecuniarie di cui si tratta vengono comminate allorché non siano predisposti ed adottati, da parte dell'impresa, gli appositi modelli di organizzazione e gestione i cui contenuti sono espressamente previsti dall'art. 30 del TUSL.

Si tratta quindi di sanzionare un difetto di organizzazione che si risolve nell'omesso controllo sull'operato dei dirigenti o dei dipendenti, nonché nella mancata adozione di validi ed efficaci protocolli di comportamento aziendale.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo, tabelle riassuntive del sistema sanzionatorio a carico del datore di lavoro, in riferimento alle prestazioni offerte, sulla base del D.Lgs. n. 81 del 2008, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 106 del 2009.

MEDICINA/IGIENE DEL LAVORO

MANCATO ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SANZIONE
Nominare il Medico Competente (MC)	<i>Art. 18, comma 1 lettera a) D. lgs. 81/08 e s.m.e.i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.500 a 6.000 euro
Obbligo di inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dalla sorveglianza sanitaria e richiedere al MC l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico.	<i>Art. 18, comma 1 lettera g) D. lgs. 81/08 e s.m.e.i.</i>	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro
Obbligo di informare tempestivamente il MC delle cessazioni dei rapporti di lavoro.	<i>Art. 18, comma 1 lettera g)-bis D. lgs.81/08 e s.m.e.i.</i>	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro
Obbligo di vigilare affinché i lavoratori che hanno l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano assegnati alla mansione specifica senza il giudizio di idoneità del MC	<i>Art. 18, comma 1 lettera b) D. lgs. 81/08 e s.m.e.i.</i>	Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro
Obbligo per il datore di lavoro di sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria per la mansione inerente alla movimentazione manuale dei carichi	<i>Art.168, comma 2 lettera d) D. lgs. 81/08 e s.m.e.i.</i>	Arresto da 3 a 6 mesi o Ammenda da 2.500 a 6.400 euro
Obbligo del datore di lavoro di provvedere affinché i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi di sicurezza siano conformi ai requisiti di legge (Allegato IV)	<i>Art. 64, comma 1 D.lgs. 81/08 e s.m.e.i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.000 a 4.800 euro

FORMAZIONE

MANCATO ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SANZIONE
Obbligo di formazione per il datore di lavoro che intende assumere direttamente il compito di RSPP	<i>Art. 34, comma 2 D. lgs. 81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 3 a 6 mesi o Ammenda da 2.500 a 6.400 euro
Obbligo per il datore di lavoro di informare ciascun lavoratore sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro relativi alla attività dell'azienda, sui nominativi degli addetti alle Emergenze, sui nominativi del Responsabile e degli Addetti al SPP e del MC	<i>Art. 36, comma 1 D. lgs. 81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.200 a 5.200 euro
Obbligo per il datore di lavoro di informare ciascun lavoratore sui rischi specifici cui è esposto svolgendo l'attività per cui è assunto, sui pericoli connessi all'eventuale uso delle sostanze chimiche, sulle misure di prevenzione e protezione adottate.	<i>Art. 36, comma 2 D. lgs. 81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.200 a 5.200 euro
Obbligo per il datore di lavoro di formare in maniera sufficiente ed adeguata ciascun lavoratore in materia di sicurezza e salute	<i>Art. 37, comma 1 D. lgs. 81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.200 a 5.200 euro
Obbligo per il datore di lavoro di fornire una formazione adeguata e specifica ai dirigenti e preposti aziendali	<i>Art. 37, comma 7 D. lgs. 81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.200 a 5.200 euro
Obbligo per il datore di lavoro di formare in maniera adeguata e specifica gli addetti alle Emergenze Antincendio e Primo Soccorso.	<i>Art. 37, comma 9 D. lgs. 81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.200 a 5.200 euro
Obbligo per il datore di lavoro di formare adeguatamente e specificatamente i RLS	<i>Art. 37, comma 10 D. lgs. 81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.200 a 5.200 euro

SICUREZZA SUL LAVORO

MANCATO ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SANZIONE
Valutare tutti i rischi presenti in azienda e di elaborare il DVR	<i>Art. 17, comma 1, lettera a) D.lgs.81/08 e s.m.e i.</i>	Arresto da 3 a 6 mesi o Ammenda da 2.500 a 6.400 euro
Nominare un RSPP	<i>Art. 17, comma 1, lettera b) D. lgs.81/08 e s.m.e i.</i>	Arresto da 3 a 6 mesi o Ammenda da 2.500 a 6.400 euro
Aggiornare le misure di prevenzione e protezione in relazione ai cambiamenti dell'organizzazione e della produttività aziendale che influenzano la sicurezza sul lavoro	<i>Art. 18, comma 1, lettera z) D. lgs.81/08 e s.m.e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro
Per aziende con numero di lavoratori maggiore di 15 indire almeno una volta l'anno la Riunione Periodica Annuale	<i>Artt. 18, comma 1, lettera v) e 35, comma 1 D.lgs. 81/08 e s.m.e i.</i>	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro
Effettuare la valutazione di tutti i rischi in collaborazione con il RSPP e con il MC	<i>Art. 29, comma 1 D.lgs. 81/08 e s.m.e i.</i>	Arresto da 3 a 6 mesi o Ammenda da 2.500 a 6.400 euro
Consultare preventivamente il RLS per l'effettuazione della valutazione dei rischi e la stesura del relativo documento	<i>Art. 29, comma 2 D.Lgs. 81/08 e s.m.e i.</i>	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro
In caso di appalto di lavori all'interno della propria azienda, controllare l'azienda appaltatrice acquisendone la documentazione necessaria	<i>Art. 26, comma 1, lettera a) D.lgs.81/08 e s.m.e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.000 a 4.800 euro

In caso di appalto di lavori all'interno della propria azienda fornire all'appaltatore le informazioni necessarie sui rischi esistenti	<i>Art. 26, comma 1, lettera b) D. lgs.81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 750 a 4.000 euro
Obbligo dei datori di lavoro committenti e appaltatori (o subappaltatori) di cooperare e coordinare gli interventi di prevenzione e protezione in relazione ai rischi presenti nella azienda in cui si effettuano le lavorazioni appaltate	<i>Art. 26, comma 2, lettere a) b) D. lgs.81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.500 a 6.000 euro
Redazione da parte del datore di lavoro committente del DUVRI, da allegare al contratto di appalto	<i>Art. 26, comma 3 D. lgs. 81/08 e s.m.e i.</i>	Arresto da 2 a 4 mesi o Ammenda da 1.500 a 6.000 euro
Redazione da parte del datore di lavoro di una impresa affidataria o di una impresa esecutrice del Piano Operativo di Sicurezza (POS) in riferimento al singolo cantiere temporaneo o mobile	<i>Art. 96, comma 1, lettera g) D. lgs.81/08 e s.m. e i.</i>	Arresto da 3 a 6 mesi o Ammenda da 2.500 a 6.400 Euro NEL CASO DI RISCHI PARTICOLARI: Arresto da 4 a 8 mesi o Ammenda da 2.000 a 8.000 euro