

Schema riassuntivo delle modifiche ai Titoli I e XII del d.lgs. n. 81/2008

Il Consiglio dei Ministri del 27 marzo u.s. ha approvato in prima lettura lo schema di decreto correttivo del d.lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza del lavoro).

Tale possibilità era offerta dalla delega contenuta nell'art. 1, della l. n. 123/2007, che prevedeva interventi integrativi e correttivi dell'esecutivo entro un anno dall'entrata in vigore della nuova disciplina.

Il testo, per poter essere varato in via definitiva, necessita ora del parere delle Commissioni parlamentari competenti, nonché del parere delle Regioni, attraverso la Conferenza Stato-Regioni; su di esso dovranno essere sentite anche le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Di seguito diamo conto delle principali novità, con un breve commento a margine, con l'auspicio che su tale rilevante materia si possa raggiungere tra tutte le forze politiche e sociali il massimo di convergenza possibile, avendo attenzione, oltre al dato formale, alle azioni e comportamenti quotidiani, sì da innalzare la qualità del nostro convivere civile.

Marco Lai

*Responsabile area giuslavoristica Centro Studi Nazionale Cisl
Docente di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Firenze*

Argomento	Proposta	Commento
Tutela dei volontari (artt. 2 e 3)	<p>La scelta è di escludere i volontari dalla equiparazione ai lavoratori. Solamente i volontari della Croce Rossa italiana, della Protezione civile e dei Vigili del fuoco sono da intendersi equiparati ai lavoratori. Agli altri volontari, anche se sottoposti all'esposizione a particolari rischi (es. biologico, se lavorano a contatto con i malati), si applicano unicamente le norme relative al lavoro autonomo (di cui all'art. 21). Si rimanda ad accordi tra il volontario e l'associazione o l'ente di servizio civile la possibilità di individuare le modalità di attuazione della tutela.</p> <p>Il datore di lavoro dovrà tra l'altro eliminare o ridurre il rischio d'interferenza tra le prestazioni dei volontari e quelle degli altri lavoratori (cfr. art. 26).</p>	<p>Particolare è l'equiparazione dei volontari ai lavoratori autonomi (perché non porre direttamente gli obblighi di cui all'art. 21 a carico delle associazioni di volontariato o degli enti di servizio civile?).</p> <p>Opinabile è anche il rinvio ad accordi individuali per le modalità di attuazione della tutela.</p>
Lavoratori a domicilio	Si fa salva l'applicazione della l. n. 877/1973.	Opportunamente è precisato come i vincoli posti dalla l. n. 877/1973, che vietano ad esempio per i lavoratori a domicilio l'uso di agenti chimici, non siano abrogati dal d.lgs. n. 81/2008.
Lavoratori in prova (art. 4)	Esclusione dei lavoratori in prova dal computo dei lavoratori ai fini della determinazione di particolari obblighi (es. numero dei RLS, autocertificazione della valutazione dei rischi).	Tali lavoratori rimangono comunque nell'ambito di applicazione della tutela.
Presunzione di conformità delle norme tecniche e delle buone prassi (art. 2-bis)	<p>Si presume conforme alle prescrizioni di corrispondente contenuto del decreto la corretta attuazione delle:</p> <ul style="list-style-type: none"> – norme tecniche (approvate e pubblicate da organismi internazionali, europei o nazionali di normalizzazione, es. ISO) la cui osservanza non sia obbligatoria; – buone prassi (soluzioni organizzative o procedurali adottate volontariamente finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sul lavoro, elaborate e raccolte da Inail, Regioni, organismi paritetici, Ispesl e validate dalla Commissione art. 6). 	<p>Il rilievo attribuito alle norme tecniche ed alle buone prassi è interessante; è peraltro necessario sottolineare che la scelta delle misure di prevenzione da attuare può derivare solo a seguito della valutazione dei rischi.</p> <p>La verifica circa la corretta applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi è attribuita all'organo di vigilanza (vedi il potere di disposizione di cui all'art. 132, decreto correttivo). La presunzione di conformità è dunque una presunzione "relativa", che ammette prova contraria.</p> <p>Ci si domanda peraltro quali siano le prescrizioni del decreto "di corrispondente contenuto".</p>
Presunzione di conformità dei modelli di organizzazione e di gestione di cui all' art. 30	Conferisce altresì presunzione di conformità alle prescrizioni del decreto la certificazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi di cui all'art. 30 (che hanno peraltro efficacia esimente della responsabilità	Il rilievo attribuito ai modelli di organizzazione e di gestione per la salute e sicurezza in raccordo al potenziamento della bilateralità è di sicuro interesse; è tuttavia da rilevare che il potere "certificatorio" non è attribuito più propriamente agli "organismi paritetici" di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, bensì

Argomento	Proposta	Commento
(art. 2-bis)	amministrativa delle persone giuridiche, di cui al d.lgs. n. 231/2001). Tale certificazione è attribuita alle commissioni di certificazione istituite presso gli enti bilaterali e le università (ai sensi dell'art. 76, comma 1, lett. a) e c) del d.lgs. n. 276/2003.	agli "enti bilaterali" (ed alle università) che hanno competenze per la certificazione dei contratti di lavoro ma non certo in una materia tecnica quale la salute e sicurezza.
Presunzione di conformità all'utilizzo di macchine marcate CE (art. 2-bis)	Si presume conforme alle prescrizioni del decreto l'utilizzo di macchine marcate CE.	È opportuno precisare che l'utilizzo di macchine marcate CE è indicatore di conformità alle prescrizioni del decreto solo se avviene nel rispetto di quanto previsto in particolare dall'art. 71 del d.lgs. n. 81/2008, che precisa gli obblighi del datore di lavoro.
Assetto istituzionale (Comitato di indirizzo, Commissione consultiva, sistema informativo, enti pubblici, artt. 5-7)	Viene, tra l'altro, rafforzata la Commissione consultiva permanente presso il Ministero del lavoro, che vede la presenza delle parti sociali. Tra le ulteriori competenze quella di: – elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro; – elaborare procedure standardizzate per la redazione del DUVRI – documento di valutazione dei rischi da interferenza – anche previa individuazione dei casi di esclusione, qualora l'interferenza risulti irrilevante; – fornire indicazioni per la valutazione del rischio stress lavoro correlato (cfr. art. 16, decreto correttivo); – individuare ulteriori criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi sulla base, tra l'altro, di determinati standard contrattuali ed organizzativi, anche in relazione agli appalti certificati (art. 15, decreto correttivo). Ruolo dell'Inail quale soggetto erogatore di prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera previo accordo Stato-Regioni.	Il rafforzamento della Commissione consultiva è significativo. Di assoluto rilievo è la previsione di definire in senso specialistico la figura del formatore, come gli ulteriori criteri di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi. La individuazione, da parte della Commissione, dei casi di esclusione dal DUVRI, deve meglio raccordarsi con le ipotesi di esclusione previste dall'art. 14 dello schema di decreto correttivo (ad esempio lavori di durata non superiori a due giorni, qualora non sussistano rischi da interferenza derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive). La previsione è di interesse in quanto, in un'ottica di integrazione tra Inail e le attività del Servizio sanitario nazionale, è finalizzata alla assistenza e alla riabilitazione dei lavoratori vittime di infortuni.
Incentivi e misure premiali (art. 8)	Anche le Regioni e le Province autonome possono finanziare progetti diretti a favorire la diffusione di soluzioni tecnologiche avanzate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulla base di specifici protocolli d'intesa tra le parti sociali o gli enti bilaterali e l'Inail.	Del tutto condivisibile è la previsione di incentivi a favore delle imprese che vogliano investire sulla prevenzione, specie se sulla base di specifici protocolli d'intesa con le parti sociali. Anche in tal caso riferimento dovrebbero essere più propriamente gli organismi paritetici e non gli enti bilaterali.

Argomento	Proposta	Commento
<p>Interpello (art. 8-bis)</p>	<p>Dell'adozione ed efficace attuazione da parte delle imprese di tali soluzioni organizzative si terrà conto ai fini della riduzione del tasso dei premi Inail.</p> <p>Le risposte ai quesiti diventano criteri "vincolanti" per l'esercizio delle attività di vigilanza.</p>	<p>Vi è poi la necessità di meglio definire le forme di controllo sociale e di verifica circa l'uso di tali risorse.</p> <p>Non si ha nulla in contrario a rendere più omogenea su tutto il territorio nazionale l'attività di vigilanza.</p> <p>Al riguardo dovrebbe tuttavia essere prontamente istituita presso il Ministero del lavoro la Commissione per gli interpelli di cui all'art. 12, d.lgs. n. 81/2008, composta pariteticamente da rappresentanti di Stato e Regioni (altrimenti, come è accaduto di recente circa le attribuzioni del RIs, tale funzione è svolta dalla Commissione ministeriale di cui all'art. 9, d.lgs. n. 124/2004, intervenendo su funzioni che sono invece prevalentemente di competenza delle Asl).</p> <p>Poteva peraltro essere sufficiente lasciare la previsione attuale ("criteri interpretativi e direttivi").</p> <p>È comunque opportuno, per evitare i possibili profili di incostituzionalità della norma relativi alle prerogative del potere giudiziario, prevedere espressamente la non applicazione in tal caso del comma 2, dell'art. 9, d.lgs. n. 124/2004, secondo cui «l'adeguamento alle indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti [...] esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili».</p>
<p>Incompatibilità tra vigilanza e consulenza (art. 9, in raccordo con art. 22)</p>	<p>Si mantiene il divieto di svolgere attività di consulenza da parte di chi svolga personalmente compiti ispettivi, eliminandolo invece per coloro che, pur lavorando in strutture ove vi sono uffici che hanno compiti in materia di vigilanza, non esercitano tali funzioni.</p>	<p>Vi è il rischio di "contaminazioni" tra chi lavorando negli stessi uffici svolge attività di consulenza e chi invece attività di vigilanza.</p>
<p>Contrasto del lavoro irregolare e non sicuro (art. 10)</p>	<p>Si prevede, tra l'altro, la sospensione dell'attività imprenditoriale in caso di lavoro nero (oltre il 20% del lavoro impiegato) o di gravi e "plurime" (prima "reiterate") violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (individuata nell' allegato I).</p> <p>In caso di plurime violazioni gli organi di vigilanza hanno l'obbligo, e non più la mera facoltà, di procedere, alla sospensione.</p> <p>Si considerano plurime :</p>	<p>È meglio definito il concetto di violazione "plurima", rispetto a quello di "reiterate", che fa scattare la sospensione fin dal primo accertamento ispettivo.</p> <p>È opportuno prevedere che la ripetizione nel biennio debba riferirsi non solo alla "stessa" grave violazione bensì a tutte quelle contemplate nell'allegato I.</p>

Argomento	Proposta	Commento
<p>Delega e obbligo di impedimento (art. 11 e 15-bis)</p>	<p>– la contestuale realizzazione di almeno tre ipotesi di gravi violazioni rilevate in occasione di un medesimo accertamento ispettivo;</p> <p>– la ripetizione per la 2^a volta in un biennio di una “stessa” grave violazione.</p> <p>Il datore di lavoro che non osservi il provvedimento di sospensione è, tra l'altro, sanzionato con l'arresto fino a sei mesi (come nel d.lgs. n. 81/2008) nell'ipotesi di gravi e plurime violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mentre con l'alternatività di arresto o ammenda (solo arresto nel d.lgs. n. 81/2008) nell'ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.</p>	
	<p>La sospensione nell'ipotesi di lavoro irregolare non opera nei confronti dell'impresa che occupi un solo lavoratore.</p> <p>La delega di funzioni, ammessa con precisi limiti e condizioni, non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.</p> <p>Si afferma ora che tale obbligo di vigilanza si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo, di cui all'art. 30, comma 4.</p>	<p>Alquanto dubbia è la franchigia per le microimprese che rischia di sanare proprio quelle realtà che non assumono mai regolarmente.</p> <p>La previsione appare discutibile dal momento che nei modelli di organizzazione e gestione per la sicurezza il sistema di controllo risponde a finalità diverse (a controllare appunto che tale modello funzioni e sia mantenuto nel tempo) ed è in genere affidato ad un soggetto terzo.</p> <p>La delega di funzioni è uno strumento che può concorrere all'istituzione di un modello organizzativo ma non viceversa.</p>
	<p>Si afferma inoltre che nei reati commessi mediante violazione delle norme di prevenzione ed igiene sul lavoro «il non impedire l'evento equivale a cagionarlo» a determinate condizioni (violazione di un obbligo derivante da una posizione di garanzia, possesso dei poteri giuridici o di fatto idonei ad impedire l'evento, posizione di garanzia «tassativamente istituita dalla legge [...]», evento non imputabile a determinati soggetti, tra cui i preposti ed i lavoratori, per violazione degli obblighi a loro carico).</p>	<p>La previsione appare alquanto oscura; il principio richiamato non è altro che un principio generale posto, per ogni ipotesi di reato, dall'art. 40, ultimo comma, del c. p. («non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo») e non pare possa essere limitato in questa materia.</p> <p>Peraltro le condizioni previste contrastano con il fondamentale principio “di effettività” chiaramente espresso nell' art. 299, d.lgs. n. 81/2008, non del resto oggetto di proposte di modifica.</p> <p>Se l'obiettivo è quello di una migliore definizione dell'area di responsabilità del datore di lavoro, non venendo comunque meno il suo generale dovere di vigilanza, secondo i principi della responsabilità omissiva consacrati nel c. p., si potrebbe valorizzare quell'elaborazione giurisprudenziale secondo la quale la responsabilità datoriale può essere affermata solo nei limiti della prevedibilità e prevenibilità di una situazione di pericolo o di danno, non contemplando il</p>

Argomento	Proposta	Commento
<p>Obblighi del datore di lavoro (art. 12 e art. 26)</p>	<p>Spetta al datore porre il medico competente nelle condizioni di poter svolgere correttamente le proprie attività, innanzitutto inviando i lavoratori a visita medica secondo le scadenze di legge.</p> <p>L'obbligo di comunicazione dei dati relativi agli infortuni sul lavoro a fini statistici ed informativi, assenza dal lavoro di almeno un giorno, ed a fini assicurativi, assenza dal lavoro superiore a tre giorni, è nei confronti del Sistema informativo nazionale. Tali obblighi si considerano assolti con la denuncia all'Inail ai fini assicurativi, di cui all'art. 53, d.P.R. n. 1124/1965.</p> <p>La comunicazione dei nominativi dei RIs non è più all'Inail ma è al Sistema informativo nazionale e solo in caso di nuova elezione o designazione (non più annualmente).</p> <p>Si prevede espressamente la garanzia della presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presente sul luogo di lavoro.</p>	<p>nostro ordinamento ipotesi di "responsabilità oggettiva".</p> <p>Tale ulteriore coinvolgimento del datore di lavoro nella sorveglianza sanitaria è da vedere con favore.</p> <p>La possibilità che gli obblighi di comunicazione dei dati degli infortuni possano in via generale considerarsi assolti attraverso la denuncia all'Inail ex art. 53, d.P.R. n. 1124/1965 (che riguarda gli infortuni pronosticati non guaribili entro tre giorni) significa eludere le finalità informative e soprattutto preventive dei dati relativi ai c.d. microinfortuni.</p> <p>La previsione della comunicazione da parte del datore di lavoro dei nominativi dei RIs, di nuova nomina al Sil, e non più all'Inail, è opportuna anche se parziale, dal momento che tale comunicazione andrebbe rivolta anche agli organismi paritetici, al fine di poter procedere, da parte di questi ultimi, alla comunicazione alle aziende del nominativo dei RIs territoriale (cfr. art. 48, comma 6).</p> <p>Occorre anche un miglior raccordo con la modifica disposta all'art. 27 del decreto correttivo (vedi oltre).</p>
<p>Obblighi del medico competente e sorveglianza sanitaria (art. 13 e artt. 21-25)</p>	<p>Si prevede che la cartella sanitaria e di rischio sia conservata presso la sede di lavoro o la sede legale del datore di lavoro (e non, come nel d.lgs. n. 81/2008, in un luogo concordato tra datore di lavoro e medico competente).</p> <p>Alla cessazione del rapporto di lavoro il medico competente consegna al lavoratore solo copia della documentazione sanitaria, mentre l'originale va conservato da parte del datore di lavoro per almeno dieci anni.</p> <p>È abrogato l'invio all'Ispe delle cartelle sanitarie e di rischio.</p>	<p>La previsione della conservazione presso il datore di lavoro della documentazione sanitaria (già previsto dal d.lgs. n. 626/1994, art. 4, comma 8) pare condivisibile in quanto volto a lasciare traccia degli accertamenti medici.</p> <p>L'eliminazione della comunicazione all'Ispe della documentazione sanitaria nei casi previsti, al pari della proposta abrogazione dell'art. 40, d.lgs. n. 81/2008 (relativo alle informazioni cui il medico competente è tenuto nei confronti del Servizio sanitario nazionale) fa venir meno dati informativi utili per l'attivazione del Sistema informativo per la prevenzione. Si potrebbe d'altro</p>

Argomento	Proposta	Commento
	<p>La sorveglianza sanitaria è prevista anche quando ne venga individuata la necessità a seguito della valutazione dei rischi.</p> <p>La sorveglianza sanitaria potrà essere svolta dal medico competente anche "in fase preassuntiva" nonché al rientro da malattia di durata superiore ai sessanta giorni continuativi.</p> <p>Avverso i giudizi del medico competente, compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso all'organo di vigilanza.</p> <p>Come già nel d.lgs. n. 626/1994 devono essere espressi per iscritto al lavoratore solo i giudizi di inidoneità o di idoneità parziale.</p> <p>In caso di inidoneità alla mansione specifica il lavoratore dovrà essere adibito, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il "trattamento" corrispondente alle mansioni di provenienza.</p>	<p>lato puntare ad una gestione coordinata e meno burocratica dei flussi informativi.</p> <p>È positiva la previsione secondo la quale la sorveglianza sanitaria può essere disposta a seguito della valutazione dei rischi, in quanto rapportata ai rischi realmente presenti.</p> <p>L'attribuzione delle visite "preassuntive" al medico competente pone problemi di raccordo con l'art. 5, comma 3, Stat. lav., in base al quale il datore di lavoro può far controllare la idoneità fisica del lavoratore solo da parte di enti pubblici. Occorre tuttavia dire che le finalità sono diverse: le visite mediche di cui all'art. 5, Stat. lav., sono facoltative, richieste e disposte nell'interesse del datore di lavoro, volte ad accertare la generica idoneità al lavoro, quelle in materia di salute e sicurezza sono invece obbligatorie e volute dalla legge a tutela della salute del lavoratore esposto a determinati fattori di rischio.</p> <p>Potrebbe peraltro essere opportuno esplicitare nel testo che la sorveglianza sanitaria da parte del medico competente in fase preassuntiva riguarda appunto mansioni che espongono a rischi particolari (lo stesso per rientro dopo malattia).</p> <p>Per evitare abusi è comunque possibile sul giudizio del medico competente il ricorso, anche da parte dell'aspirante lavoratore, all'organo di vigilanza.</p> <p>La previsione, che riguarda i casi di inidoneità sopravvenuta, è più generica di quella del d.lgs. n. 81/2008 (art. 42, comma 2) che in caso di adibizione del lavoratore a mansioni inferiori prevede la conservazione della "retribuzione" nonché della "qualifica" originaria. In caso di mansioni equivalenti o superiori continua ad applicarsi l'art. 2103 c.c.</p>
<p>Appalti, interferenze e sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (artt. 14 e 15)</p>	<p>Si specifica che in materia di appalti pubblici il DUVRI è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.</p> <p>Il DUVRI è un documento <i>in progress</i> che va adeguato in funzione</p>	<p>La individuazione del DUVRI quale documento dinamico, suscettibile di aggiornamento, è condivisibile, così come l'esplicitazione, anche per il settore</p>

Argomento	Proposta	Commento
	<p>dell'evoluzione dei lavori.</p> <p>La redazione del DUVRI non è necessaria nelle mere forniture di materiali, nei servizi di natura intellettuale e nei lavori la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che non sussistano rischi da interferenze derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive.</p> <p>Viene migliorato il coordinamento con la disciplina degli appalti pubblici(d.lgs. n. 163/2006) e specificato che i "costi per la sicurezza" sono quelli delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi derivanti da interferenze delle lavorazioni.</p> <p>Si estende al settore privato il principio, proprio degli appalti pubblici, del divieto del ribasso dei costi della sicurezza.</p> <p>Una particolare disciplina è posta in alcuni casi per le P.A., o qualora il datore di lavoro non coincida con il committente (redazione da parte del soggetto che affida il contratto di un DUVRI ricognitivo standard da integrare da parte dell'esecutore prima dell'inizio dei lavori).</p>	<p>privato, che i costi per la sicurezza non possono essere oggetto di ribasso d'asta.</p> <p>Discutibile è invece la previsione di esclusioni dal DUVRI, specie laddove si prende a riferimento la durata dei lavori e non la loro pericolosità (la individuazione delle esclusioni potrebbe essere in <i>toto</i> rinviata alla Commissione consultiva, si veda <i>supra</i>).</p> <p>Assai discutibile è poi il mancato richiamo alla sanzione della nullità del contratto di appalto (art. 26, comma 5, d.lgs. n. 81/2008) in caso di assenza specifica indicazione dei costi per la sicurezza, previsione di garanzia dell'intera disciplina.</p>
	<p>Si prevedono ulteriori criteri per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, tra i quali l'applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi, anche in relazione agli appalti, opportunamente certificati.</p>	<p>La previsione è di interesse, tuttavia anche in tale caso è da rilevare come la certificazione non sia affidata, come dovrebbe, agli organismi paritetici, <i>ex art. 51, d.lgs. n. 81/2008</i> bensì agli enti bilaterali (e alle università) con competenza di certificazione dei contratti di lavoro (artt. 76 ss. d.lgs. n. 276/2003).</p> <p>Assolutamente contraddittoria con tale indicazione è peraltro la previsione secondo la quale il possesso di tali requisiti costituisce non più elemento "vincolante" (art. 27, comma 2, d.lgs. n. 81/2008) bensì solo "preferenziale" per la partecipazione a gare di appalto pubblici e per l'accesso ad agevolazioni e misure premiali.</p>

Argomento	Proposta	Commento
Documento di valutazione dei rischi – DVR (art. 16)	<p>Nella valutazione dei rischi, oltre alle variabili di genere, età, provenienza da altri Paesi, esposizione al rischio stress lavoro correlato, si dovranno considerare anche i rischi “connessi alla specifica tipologia contrattuale” utilizzata.</p> <p>La data certa del DVR verrà attestata tramite sottoscrizione del documento da parte del RLS (o RLST), del RSPP e del datore di lavoro, secondo procedure definite dalle parti sociali.</p> <p>La scelta dei criteri di redazione del DVR 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.</p> <p>Le imprese di nuova costituzione sono tenute ad effettuare la valutazione dei rischi ed a elaborare il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio attività (come già previsto dal d.lgs. n. 626/1994).</p> <p>L'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato è ulteriormente prorogato.</p>	<p>La previsione è significativa in quanto riconosce il legame tra precarietà-flessibilità e sicurezza sul lavoro, in ragione della scarsa conoscenza dell'ambiente in cui si va ad operare.</p> <p>La previsione opportunamente mette in rilievo il profilo “partecipativo” della valutazione dei rischi (è opportuno associare anche il medico competente), evitando un inutile appesantimento burocratico rispetto alla forma di attestazione della certezza della data.</p> <p>Tra quelli indicati occorre dar rilievo ai criteri di comprensibilità e di completezza.</p> <p>È opportuno che dalla previsione siano escluse le imprese a rischio rilevante (es. cantieri, metalmeccanica, trasporti, agricoltura).</p>
Modelli di Organizzazione gestione per la sicurezza (art. 18)	<p>Si conferisce alle commissioni di certificazione istituite presso gli enti bilaterali e le Università, ai sensi dell'art. 76, comma 1, lett. a) e c) d.lgs. n. 276/2003, la abilitazione a certificare, anche ai fini della presunzione di conformità di cui all'art. 2-<i>bis</i>, i modelli di organizzazione e di gestione per la sicurezza.</p>	<p>Si ribadiscono le perplessità di tale indicazione stante le competenze necessarie per tale delicata attività che ha ripercussione anche sui profili di responsabilità, più propriamente, se del caso, rinvenibili negli organismi paritetici, di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2008.</p>
RSPP (requisiti) (art. 19)	<p>Vengono incluse ulteriori classi di laurea (LM26 “Ingegneria della sicurezza”) ai fini dell'esonero dalla frequenza dei corsi di formazione per Rspp e si puntualizza che l'equivalenza di altre lauree viene riconosciuta tramite decreto.</p> <p>L'attività formativa dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino solo se concretamente disponibile in quanto attivato.</p>	<p>Ai fini dell'esonero occorre verificare che nei percorsi di studio delle classi di laurea indicate siano stati effettivamente frequentati (e superati) insegnamenti relativi alla sicurezza degli impianti o dei processi produttivi.</p> <p>La previsione vale per tutta l'attività di formazione di cui all'art. 37, d.lgs. n. 81/2008 (si veda art. 20 decreto correttivo).</p>
RLS e Organismi Paritetici (artt. 20, 27-30)	<p>Spetta ai lavoratori comunicare la mancata elezione del RLS al datore di lavoro, il quale dovrà darne successiva comunicazione agli organismi paritetici, di cui all'art. 51, perché questi possano procedere all' “assegnazione” dei RLST.</p>	<p>La previsione è ambigua perché fa ricadere sui lavoratori il processo di attivazione della procedura, come se in assenza di comunicazione degli stessi (assai probabile nelle piccole realtà) il datore di lavoro possa ritenersi legittimato a non attivarsi (a suo carico vi è invece un obbligo specifico al riguardo, ai</p>

Argomento	Proposta	Commento
	<p data-bbox="566 683 1193 707">Viene precisato che il RLS «svolge le funzioni di cui all'art. 9, Stat. lav.».</p> <p data-bbox="566 1094 1249 1257">Gli organismi paritetici possono svolgere attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi per la formazione professionale e di quelli per la somministrazione di lavoro, nonché, su richiesta, rilasciare una attestazione dello svolgimento di attività e di servizi di supporto al sistema delle imprese della quale gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della programmazione della loro attività.</p>	<p data-bbox="1279 355 1962 435">sensi dell'art. 18, comma 1, lett. a), pur riformato). Si ricorda che nell'impianto del d.lgs. n. 81/2008 nessun luogo di lavoro dovrebbe essere privo di rappresentanza: se manca il RLS interno scatta infatti il ruolo suppletivo del RLST.</p> <p data-bbox="1279 443 1962 667">È poi non del tutto corretto parlare di "assegnazione" dei RLS (alle aziende) da parte degli organismi paritetici, dal momento che tali figure svolgono un ruolo di rappresentanza dei lavoratori e non dipendono (né come rapporto di lavoro né funzionalmente) dagli organismi paritetici, che rappresentano solo la sede in cui svolgono parte delle loro attribuzioni. Più propriamente l'art. 51, comma 8, d.lgs. n. 81/2008 prevede che «gli organismi paritetici comunicano alle aziende [...]» che non hanno il RLS interno «..i nominativi dei RLST» (cfr. anche l'art. 48, comma 6, d.lgs. n. 81/2008).</p> <p data-bbox="1279 683 1962 930">La previsione tesa «a dirimere una volta per tutte la questione relativa alla compresenza delle rappresentanze "per la sicurezza" con quelle di cui allo "Statuto dei lavoratori", in quanto aventi funzioni e logiche diverse tra loro» (così la relazione di accompagnamento al decreto correttivo) manifesta più di una ambiguità. Le rappresentanze dello Statuto sono innanzitutto quelle dell'art. 9, per la sicurezza, e non quelle dell'art. 19, sindacali. Se è così le funzioni e le logiche non sono affatto diverse, essendo entrambe rappresentanze finalizzate ad una azione di controllo e di promozione della salute e sicurezza.</p> <p data-bbox="1279 946 1962 1074">Diversa invece è la titolarità dei diritti («i lavoratori, mediante loro rappresentanze» nell'art. 9, Stat. lav., direttamente il RLS nel d.lgs. n. 626/1994), nonché l'ambito di costituzione di tali rappresentanze, potendo quelle dello Statuto essere espressione di specifiche «comunità di rischio» (es. videoterminalisti) e non di tutti i lavoratori.</p> <p data-bbox="1279 1098 1962 1201">La previsione dell'utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionali per la formazione su salute e sicurezza è di interesse; tuttavia è da precisare che in conformità alla disciplina comunitaria è vietato l'uso di tali risorse per la formazione obbligatoria.</p> <p data-bbox="1279 1217 1962 1265">Di interesse e sufficientemente equilibrato pare il rapporto tra vigilanza e bilateralità (meglio tuttavia "possono tener conto").</p>

Argomento	Proposta	Commento
<p>Sistema sanzionatorio (artt. 31-36 e artt.130-133, 135)</p>	<p>Nel settore edile agli organismi paritetici o alle scuole edili può essere affidata anche la formazione dei preposti.</p> <p>La formazione dei lavoratori e dei RLS deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Tale formazione "può" essere effettuata in collaborazione con gli organismi paritetici ove presenti (art. 20, decreto correttivo).</p> <p>Le disponibilità del Fondo di cui all'art. 52, in misura non inferiore al 50%, passano dal sostegno e finanziamento delle attività dei RLST al sostegno delle attività degli organismi paritetici.</p> <p>Sono abrogate alcune fonti di finanziamento del Fondo.</p> <p>La definizione, tra l'altro, delle modalità di funzionamento del Fondo è prevista entro il 31 dicembre 2009.</p> <p>Si prevede un comitato di amministrazione del Fondo.</p> <p>L'apparato sanzionatorio è riformulato sulla base di alcune scelte di principio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riduzione del quadro complessivo dell'entità delle pene detentive e pecuniarie rispetto al decreto n. 81/2008; - mantenimento dell' arresto solo per la mancata valutazione del rischio da parte delle aziende pericolose e che esponano a rischi biologici, cancerogeni mutageni, da esposizione all'amianto o atmosfere esplosive – oltre che nei casi di mancato rispetto del provvedimento di sospensione per gravi e plurime violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro – (vi è tuttavia 	<p>La previsione, peggiorativa della disciplina esistente, che prevede un obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici (art. 37, comma 12, d.lgs. n. 81/2008), e non una mera facoltà, è contraddittoria con la dichiarata finalità di rafforzare la bilateralità.</p> <p>Il nuovo sistema di calcolo del contributo al fondo determinerà, probabilmente, una contrazione delle risorse disponibili e pare perciò in contrasto con gli obiettivi dichiarati.</p> <p>La figura del Rlst, in termini di risorse economiche dedicate, risulta dunque depotenziata.</p> <p>Va ricordato che il criterio di delega di cui alla lett. f), art. 1, comma 2, l. n. 123/2007, prevedeva, tra l'altro, la riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio con particolare riguardo alla distinzione tra natura sostanziale o formale delle violazioni, tramite una modulazione delle sanzioni in funzione del rischio e la valorizzazione della procedura del c.d. «invito ad adempiere», di cui al d.lgs. n. 758/1994.</p> <p>L'entità delle sanzioni indicate era peraltro decisamente più elevata di quanto poi riportato nel d.lgs. n. 81/2008.</p> <p>L'entità delle sanzioni detentive e pecuniarie è più bassa rispetto al d.lgs. n. 81/2008, ma in linea, quella detentiva, con il d.lgs. n. 626/1994 e aumentata del 30% quella pecuniaria. Non sono sufficientemente chiari tuttavia i criteri con cui si è proceduto alla distinzione tra inadempimenti formali e sostanziali.</p> <p>Non convince innanzitutto la scarsa considerazione dei profili sostanziali di una parziale redazione del DVR (di particolare significato preventivo è ad esempio l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure di pre-</p>

Argomento	Proposta	Commento
	<p>la possibilità, a determinate condizioni, di commutare l'arresto in una sanzione pecuniaria, quando siano eliminate le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato art. 132, decreto correttivo di modifica dell'art. 302, d.lgs. n. 81/2008);</p>	<p>venzione nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, art. 28, comma 2, lett. <i>d</i>), d.lgs. n. 81/2008); peraltro si sanziona più gravemente la modalità di effettuazione della VDR (art. 29, comma 1) piuttosto che l'omessa o incompleta redazione del documento. Più proprio pare il legame posto dal d.lgs. n. 81/2008 tra obblighi non delegabili del datore di lavoro (di cui all'art. 17) ed entità della sanzione.</p> <p>L'arresto, oltre che per le attività del Titolo IV (edilizia) caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta non sia inferiore a 200 uomini-giorno, non è previsto neanche per i casi di cui all'art. 55, comma 4, lett. <i>c</i>), seconda parte, d.lgs. n. 81/2008 (non tenere conto nell'affidare i compiti delle condizioni soggettive di salute e sicurezza nelle attività a rischio) né nel caso in cui non si ottemperi alla sospensione dovuta a lavoro irregolare (art. 14, comma 10, d.lgs. n. 81/2008).</p> <p>Inoltre assai più blando è il «ravvedimento operoso» di cui all'art. 132 del decreto correttivo, potendosi commutare l'arresto in sanzione pecuniaria, «non inferiore a 2.000 euro»!!! (nell'art. 302, d.lgs. n. 81/2008, non inferiore a 8.000 euro e non superiore a 24.000 euro); assai più limitate sono peraltro le ipotesi in cui tale sostituzione non è consentita (nel d.lgs. n. 81/2008 opportunamente anche nei casi di recidiva).</p> <p>Inoltre inopinatamente le sanzioni sono diminuite per tutti tranne che per i lavoratori (art. 35) (ed i progettisti).</p> <p>Discutibile è anche la previsione di un'unica sanzione contravvenzionale per più precetti astrattamente omogenei (cfr. art. 40 per l'allegato IV, luoghi di lavoro – l'omogeneità è tutta da dimostrare -; art. 55 per allegato V, parte II, e VI, attrezzature di lavoro).</p> <p>L'apparato sanzionatorio è infine lacunoso; obblighi rilevanti infatti non risultano sanzionati; tra gli altri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'informazione specifica da parte del committente sui rischi esistenti nell'ambiente di lavoro in caso di appalto (art. 26, comma 1, lett. <i>b</i>); - l'obbligo di assicurare ai lavoratori un aggiornamento della formazione e un addestramento specifico (art. 37, commi 4 e 6);

Argomento	Proposta	Commento
	<ul style="list-style-type: none"> - la prescrizione obbligatoria (di cui al d.lgs. n. 758/94) è estesa anche ai reati puniti con la sola ammenda; analogo meccanismo è previsto per le violazioni punite con la sanzione pecuniaria amministrativa; - tramite il potere di "disposizione" dell'organo di vigilanza è possibile trasformare la norma di buona tecnica o le buone prassi in norme cogenti; - è previsto un meccanismo di rivalutazione automatica delle sanzioni all'inflazione sulla base dell'indice Istat (art. 135, decreto correttivo); - è dubbia la sussistenza della disciplina relativa alla responsabilità amministrativa delle imprese in caso di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 129). 	<ul style="list-style-type: none"> - l'obbligo di fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (art. 18, comma 1, lett. d), prima parte). <p>La previsione viene ad eliminare l'incongruenza presente nel d.lgs. n. 81/2008 di punire più gravemente reati di minor rilievo.</p> <p>È da considerare con favore la previsione di un meccanismo di rivalutazione automatica delle sanzioni.</p> <p>Tale soppressione se confermata sarebbe assai grave e costituirebbe probabile violazione dei criteri di delega.</p> <p>N.B.: Si potrebbe pensare ad una corrispondenza tra il sistema delle sanzioni e le ipotesi di gravi violazioni di cui allegato I, d.lgs. n. 81/2008 che danno luogo all'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.</p>