



*Segreteria dell'Assemblea regionale
Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale*

FOCUS
La sicurezza nei luoghi di lavoro.
Il decreto legislativo 9 aprile 2008
n. 81

13

19 maggio 2008

*Direzione Segreteria dell'Assemblea Regionale
Adriana Garabello*

*Direzione Processo Legislativo
Silvia Bertini*

*Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale
Aurelia Jannelli*

*Settore Commissioni legislative
Fabio Poppi (dirigente in staff)*

*A cura di:
Antonella Boffano, Rosaria Ceraolo, Emanuela Città, Federica Moi, Claudia Parola, Fabio Poppi*

Coordinamento a cura di Aurelia Jannelli

*Realizzazione grafica:
Simonetta Morreale, Francesca Mezzapesa, Roberto Ozella*

Indice

PARTE I

TITOLO I

LA LEGGE 123 DEL 2007

a cura di Claudia Parola (Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)

Capo I

Quadro generale

1. Le nuove misure in tema di tutela della salute e sicurezza _____	6
1.1. Premessa_____	6
1.2. Le norme in vigore dal 25 agosto 2007 _____	7
2. La delega al Governo per l’emanazione del T.U. _____	10

TITOLO II

IL DECRETO LEGISLATIVO 81 DEL 2008

Capo I

Quadro generale

a cura di Claudia Parola (Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)

1. Il testo unico sulla salute e sicurezza _____	13
1.1. Iter di approvazione _____	13
1.2. Entrata in vigore_____	14
1.3. Abrogazioni _____	14

Capo II

L’attuazione regionale del decreto legislativo da parte delle regioni

a cura di Fabio Poppi e Emanuela Città (Settore Commissioni consiliari)

2. La clausola di cedevolezza _____	15
3. La competenza legislativa delle regioni in materia di lavoro _____	17

Capo III

L'ambito di applicazione del decreto legislativo sulla sicurezza

a cura di Claudia Parola (Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)

4. Premessa	19
5. Ambito di applicazione oggettivo	19
6. Ambito di applicazione soggettivo	21
6.1. Soggetti nei confronti dei quali si applica il decreto legislativo	21
6.2. Soggetti esclusi dall'ambito di applicazione	21
6.3. Ambito soggettivo: ulteriori precisazioni	21
7. Computo lavoratori	23
7.1 Premessa	23
7.2 Lavoratori non computati	24
7.3 Lavoratori computati	25
7.4 Attività stagionali	25

Titolo III

Le figure chiave della sicurezza

a cura di Claudia Parola (Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)

Capo I

Le figure all'interno del luogo di lavoro

1. Premessa	26
2. Lavoratore	27
3. Datore di lavoro, dirigente e preposto	28
3.1.Premessa	28
3.2 Datore di lavoro	28
3.3. Dirigente e preposto	29
4. Servizio di prevenzione e protezione dai rischi, responsabile servizio di prevenzione e protezione dai rischi ed addetto	30
4.1.Servizio di prevenzione e protezione dai rischi	30
4.2. Responsabile del servizio di prevenzione e protezione	30
4.3 Addetto al servizio di prevenzione e protezione	30
5. Medico competente	30
6. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	31

Capo II

Gli obblighi

7. Premessa	33
8. Obblighi del datore di lavoro	34

8.1.Obblighi del datore di lavoro non delegabili	34
8.2. Obblighi delegabili ai dirigenti	34
9. Obblighi dei lavoratori	35
10.Obblighi del preposto	36
11. Obblighi dei progettisti	36
12. Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori	36
13. Obblighi degli installatori	37
14. Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione	37
15. Quadro riassuntivo degli articoli del T.U. in cui sono rinvenibili specifici obblighi in capo al datore di lavoro.	38

Titolo IV

Enti pubblici, commissioni e organismi: loro funzioni

a cura di Fabio Poppi e Emanuela Città (Settore Commissioni consiliari)

Capo I

Enti pubblici	43
1. Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	43
1.1 Premessa	43
1.2 INAIL	43
1.3 ISPEL	44
1.4 IPSEMA	45
1.5 Funzioni svolte in forma coordinata	46
2. Istituzioni competenti in materia di informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	46
3. Istituzioni con funzioni di attività promozionali	47
3.1. Le amministrazioni centrali e le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano	47
3.2. Gli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale	47
3.3. L'INAIL	47
3.4 Le amministrazioni pubbliche	47

Capo II

Organismi e commissioni	48
4. Premessa	48
5. Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro	48
6. Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro	48
7. Comitati regionali di coordinamento	50

8. Comitato consultivo per la determinazione e l'aggiornamento dei valori limite di esposizione professionale e dei valori limite biologici relativi agli agenti chimici	50
9. Organismi competenti in materia di controversie	51
9.1 Premessa	51
9.2. Gli Organismi paritetici	51
9.2 La Commissione interPELLI	51
10. Gli istituti con funzioni di vigilanza	52
11. Gli organismi preposti al contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	52

Titolo V

Adempimenti normativi e provvedimenti

a cura di Fabio Poppi e Emanuela Città (Settore Commissioni consiliari)

Capo I

Decreti ministeriali e provvedimenti attuativi

1. Decreti ministeriali	54
1.1. Premessa	54
1.2 Decreto ministeriale in materia di incendi	54
1.3 Giornata dedicata all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori	55
1.4. Criteri di riparto del fondo a sostegno di piccole e medie imprese	56
1.5. Percorso formativo del medico competente	56
1.6. Modalità per l'abilitazione degli impianti elettrici	57
2. Ulteriori provvedimenti ministeriali	58
2.1. Premessa	58
2.2. Linee guida per l'esposizione degli agenti fisici	58
2.3. Corsi di formazione per il datore di lavoro a tutela della prevenzione e protezione dai rischi	58
2.4. Provvedimento di sospensione per lavoro sommerso e irregolare	59

Capo II

I registri ed elenchi

3. Registro agenti biologici	60
4. Registro degli esposti e degli eventi accidentali	60
5. Registro di esposizione e cartelle sanitarie	61
6. Registro dei tumori	62
7. Registro di esposizione e cartelle sanitarie e di rischio	62
8. Elenco sostanze cancerogene, mutagene e tossiche	63

Capo III
Le autorizzazioni

9. Premessa _____	63
10. Obblighi dei lavoratori _____	63
11. Autorizzazione all'esercizio funzione medico competente _____	64
12. Requisiti di salute e di sicurezza _____	64
13. Autorizzazione lavori sotto tensione _____	64
14. Autorizzazione in materia di costruzione ed all'impiego dei ponteggi _____	64
15. Autorizzazione in materia di trattamento agenti chimici _____	65
16. Autorizzazione agenti biologici _____	65

Capo IV
Le deroghe

17. Premessa _____	66
18. Deroghe nei settori della navigazione marittima e aerea _____	67
19. Divieti _____	67

Titolo VI
La formazione e l'informazione

*a cura di Claudia Parola (Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)
e Emanuela Città (Settore Commissioni consiliari)*

Capo I
La formazione

1. Formazione del datore di lavoro _____	69
2. Formazione dei responsabili _____	70
3. Formazione dei dipendenti _____	71
4. Formazione del coordinatore per la progettazione del coordinatore per l'esecuzione dei lavori _____	71
5. Formazione del medico _____	71

Capo II

L'informazione

6. Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).	72
7. Tenuta della documentazione da parte dei datori di lavoro	72
8. Tenuta della documentazione da parte del medico competente	73

Titolo VII

La sorveglianza sanitaria

a cura di Rosaria Ceraolo (Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)

Capo I

La sorveglianza sanitaria nella 626/1994

1. Quadro generale	75
1.1. Premessa	75
1.2. Requisiti e obblighi del medico competente	76
1.3. I contenuti della sorveglianza sanitaria	77
1.4. Gli ambiti specifici della sorveglianza sanitaria	77

Capo II

La sorveglianza sanitaria nel d. lgs 81/2008

2. Quadro generale	78
2.1. Premessa	78
2.2. Le definizioni	78
2.3. Requisiti e obblighi del medico competente	79
3. I contenuti della sorveglianza sanitaria	80
3.1. Quadro generale	80
3.2. Gli ambiti specifici della sorveglianza sanitaria	80
3.2.1 I rischi per la vista e per l'apparato muscolo-scheletrico	80
3.2.2 I rischi per l'esposizione agli agenti fisici	81
3.2.3 I rischi per l'esposizione al rumore	81
3.2.4 I rischi per l'esposizione a vibrazioni meccaniche	81
3.2.5 I rischi per l'esposizione a campi elettromagnetici	82
3.2.6 I rischi per l'esposizione a radiazioni ottiche artificiali	82
3.2.7 I rischi per gli effetti di agenti chimici	82
3.2.8 I rischi per l'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni	83
3.2.9 I rischi per l'esposizione all'amianto	84
3.2.10 I rischi per l'esposizione ad agenti biologici	84
3.2.11 I rischi per l'esposizione ad atmosfere esplosive	85

Premessa

Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"¹ costituisce l'ultima tappa di un percorso lungo ed articolato finalizzato alla promozione di azioni dirette a dare applicazione ad interventi in materia di prevenzione sui luoghi di lavoro, ad intensificare il contrasto al lavoro nero e irregolare e a potenziare l'attività ispettiva.

Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro era tra le priorità già nel Documento di Programmazione Economico-Finanziaria 2007-2011² che ha individuato un indirizzo politico che ha poi avuto concreto seguito attraverso:

- la predisposizione di un primo "pacchetto" di interventi con la "legge Bersani";³
- le misure introdotte dalla legge Finanziaria 2007 in tema di salute e sicurezza.⁴

Successivamente è intervenuto l'accordo concernente il "Patto per la tutela della salute e la prevenzione nei luoghi di lavoro", sottoscritto tra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano il 1° agosto 2007, con cui sono stati individuati una serie di obiettivi strategici diretti alla riorganizzazione degli interventi previsti per l'adeguamento alle norme vigenti e per un miglior utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già impegnate nella tutela della salute e nella prevenzione nei luoghi di lavoro.

Il suddetto accordo, reso esecutivo dal DPCM 17 dicembre 2007⁵ prevedeva, tra gli obiettivi, di implementare la programmazione e la realizzazione delle attività di prevenzione secondo criteri efficaci, di regolamentare e coordinare le attività di vigilanza, nonché di promuovere la partecipazione dei vari soggetti al fine di creare un giusto sostegno alle imprese.

¹ Il testo è stato pubblicato nella G.U. n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ord. n. 108 ed è consultabile alla pagina:

<http://www.gazzettaufficiale.it/guridb/dispatcher?service=1&datagu=2008-04-30&task=dettaglio&numgu=101&redaz=008G0104&tmstp=1210063564291>.

² Il documento, approvato il 7 luglio 2006, è consultabile alla seguente pagina: <http://www.mef.gov.it/web/apri.asp?idDoc=4705>

³ L'art. 36 bis della legge 4 agosto 2006, n. 248 "Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione dei luoghi di lavoro", nota come "legge Bassanini", prevedeva: sospensione dei cantieri in caso di impiego di lavoratori trovati a nero; introduzione della tessera di riconoscimento; obbligo di comunicazione di assunzione il giorno antecedente; inasprimento delle sanzioni per omessa iscrizione nei libri obbligatori; reintroduzione dell'indennità di trasferta. La disposizione è reperibile alla pagina:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/74DC8381-FB6F-42FF-8036-A2D7BBED9EB5/o/L248_2007_art36.pdf

⁴ La legge 296/2006 (Finanziaria 2007), infatti, contiene disposizioni relative a: nuova immissione di personale ispettivo; estensione a tutti i settori del DURC; quintuplicazione delle sanzioni amministrative; misure volte a favorire l'emersione spontanea e la stabilizzazione delle collaborazioni a progetto in lavoro subordinato (call center); comunicazione di assunzione obbligatoria informatizzata. Il testo è consultabile alla seguente pagina:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/57D900AD-0F50-4E50-B5B6-B6210209717F/o/20061227_L_296.pdf

Sull'argomento si segnala anche la Nota informativa del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale n° 3 dicembre 2006 "Disposizioni della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria per il 2007) in materia di lavoro e di previdenza" consultabile alla pagina:

<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/290A14EB-CE75-4BBB-9C6E-109FE9408A21/o/Notan3bis.pdf>

⁵ Il testo del DPCM è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 3 del 4 gennaio 2008 ed è consultabile alla pagina:

<http://www.sicurezzaonline.it/leggi/leggen/leggen2007/leggen2007doc/leggen2007dpc/dpc20071217.htm>

In tale ottica si inseriscono anche il Piano nazionale triennale per l'edilizia 2008-2010⁶ e, in particolare, la legge 3 agosto 2007, n. 123, "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto della normativa in materia".

Proprio attraverso la citata legge 123/2007 l'indirizzo politico delineatosi ha avuto concreto seguito, mediante la delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la riforma della normativa vigente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. L'art. 1 della legge delega ha, infatti, disposto non solo un'operazione di riorganizzazione della normativa, ma anche la rivisitazione della stessa attraverso l'armonizzazione delle leggi vigenti secondo una ratio innovativa ma rispettosa delle disposizioni comunitarie, del principio di uniformità della tutela sull'intero territorio nazionale e del dettato costituzionale che all'art. 117, terzo comma della Costituzione, attribuisce alla competenza legislativa concorrente la materia "tutela e sicurezza del lavoro".

Inoltre, recependo anche la sollecitazione del rapporto intermedio della Commissione parlamentare d'inchiesta sulla salute e sicurezza sul lavoro, la legge ha affrontato, fin da subito, alcuni dei problemi di maggiore urgenza in materia, attraverso l'introduzione immediata di misure di contrasto del fenomeno infortunistico.

Infine, con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri in data 1° aprile 2008, si è concluso l'iter che ha portato alla promulgazione del decreto legislativo n. 81/2008, pubblicato in G.U. in data 30 aprile 2008. Si tratta di un testo unico che coordina, riordina e riforma le principali norme vigenti sostituendole⁷ con un nuovo testo di 306 articoli, suddiviso in 13 Titoli e con 51 allegati.

Il presente lavoro vuole essere una guida al testo unico, che si presenta articolato e di non immediata lettura. Pertanto il Focus, scomponendo l'articolato, esamina le disposizioni in relazione agli argomenti di maggior rilievo, ne illustra le novità introdotte e tenta di evidenziare i problemi applicativi.

La trattazione del decreto legislativo ha un approccio di tipo giuridico al fine di poter offrire un ausilio per quanto attiene la comprensione delle tematiche trattate nel testo unico.

A tal fine il Focus è stato suddiviso nelle seguenti parti:

- la Parte I, dedicata alla trattazione generale del decreto legislativo;
- la Parte II dedicata alle sanzioni che il decreto legislativo introduce in caso di violazione delle prescrizioni previste.

Nella **Parte I** vengono, *in primis*, illustrati la legge delega e l'iter che ha portato all'attuazione dell'art. 1 della stessa attraverso l'emanazione del decreto legislativo in esame.

⁶ Il piano è stato approvato dalla Commissione Salute delle Regioni e Province Autonome nella seduta del 14 giugno 2007.

⁷ Ai sensi dell'art. 304, dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, sono abrogati:

a) il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956 n. 164, il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, fatta eccezione per l'articolo 64, il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493, il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, il decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187;

b) l'articolo 36 bis, commi 1 e 2 del decreto legge 4 luglio 2006 n. 223, convertito con modificazioni dalla legge 5 agosto 2006 n. 248;

c) gli articoli: 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n. 123;

d) ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibili con lo stesso.

Poiché **la legge 123/2007** prevede nuovi adempimenti e obblighi, destinati ad entrare in vigore in tempi differenti⁸, **sono descritte le misure immediatamente precettive** (artt. da 2 a 12) nonché i principi e criteri direttivi generali a cui il Governo doveva attenersi nell'adottare uno o più decreti (art. 1) accomunati dalla finalità di accrescere la capacità del sistema legislativo e di rafforzare le misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Entrando poi nel merito del decreto legislativo, la trattazione prosegue con **l'analisi delle problematiche** che potranno insorgere in conseguenza del principio di cedevolezza di cui all'art. 1 del decreto, il quale prevede che le disposizioni del decreto che intervengono in ambiti di competenza legislativa delle regioni e province autonome, si applichino nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con carattere di cedevolezza "nelle regioni e nelle province autonome nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest'ultima".

E' inoltre realizzata **una ricognizione normativa e giurisprudenziale** sull'ambito di estensione della **potestà legislativa delle regioni** per quanto riguarda la materia "lavoro" dopo la riforma del titolo V della Costituzione operata dalla legge costituzionale 3/2001.

Sono poi illustrate le norme del Titolo I ("Disposizioni generali") in cui il testo unico esprime la logica dell'intervento legislativo: esso contiene le principali novità rispetto a quanto richiesto dai criteri di delega di cui alla legge 123/2007, in particolare con riguardo **al campo di applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, all'azione pubblica e alla rappresentanza sui luoghi di lavoro.

L'articolo 3, nell'individuare il campo di applicazione del T.U., dispone un ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguente **innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro**. Le disposizioni del T.U. sono, infatti, rivolte a tutti i lavoratori che si inseriscano in un ambiente di lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale, seppure con norme specifiche e adeguate al tipo di attività. Viene quindi analizzato l'ambito di applicazione sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo.

Ampio spazio viene dedicato alla trattazione delle **figure chiave della sicurezza**, partendo dall'analisi dell'articolo 2 che reca le "definizioni", soffermandosi, in particolare, sulle definizioni nuove rispetto al passato, ovvero quelle di "dirigente" e "preposto", figure centrali per la gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro, quella di "salute", quelle di "norma tecnica" nonché di "buone prassi" e di "responsabilità sociale delle imprese", questi ultimi considerati dall'articolo 1, comma 2, lettera l), come elementi fondamentali per "orientare i comportamenti dei datori di lavoro" e migliorare i "livelli di tutela definiti legislativamente".

Vengono quindi analizzate le disposizioni relative agli "obblighi", a cui il T.U. dedica dodici articoli (dal 15 al 27), evidenziando le novità degli obblighi a carico dei datori di lavoro, dei loro delegati e dei dipendenti e sottolineando, altresì, gli obblighi del datore di lavoro non delegabili e quelli delegabili ai dirigenti. Completa la trattazione un quadro riassuntivo degli articoli del T.U. in cui sono rinvenibili specifici obblighi in capo al datore di lavoro in relazione alle differenti attività.

Il Focus prosegue con l'esame delle disposizioni del decreto legislativo dedicate ai seguenti argomenti:

- la **definizione delle attività degli enti pubblici** che, a vario titolo, svolgono compiti connessi alla sicurezza nei luoghi di lavoro: l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL), l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), l'Istituto di previdenza per il settore marittimo

⁸ La legge dispone la delega al Governo per l'emanazione, entro il termine del 25 maggio 2008, di un T.U. (art. 1) e prevede misure immediatamente precettive (artt. da 2 a 12) .

(IPSEMA). Il testo unico provvede, infatti, a delineare una nuova mappatura di tali enti che, oltre alle singole attività specifiche, svolgono anche attività in forma coordinata;

- le **istituzioni competenti in materia di informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**: il decreto riconosce che le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano svolgono attività di informazione e assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro;

- le istituzioni con **funzioni di attività promozionali** (le amministrazioni centrali e le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, gli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale, l'INAIL, le amministrazioni pubbliche);

- gli **organismi e le istituzioni competenti in materia di salute e sicurezza** sul lavoro nonché le loro rispettive funzioni (il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro; i Comitati regionali di coordinamento; il Comitato consultivo per la determinazione e l'aggiornamento dei valori limite di esposizione professionale e dei valori limite biologici relativi agli agenti chimici);

- gli **organismi competenti in materia di controversie**: gli organismi paritetici e la Commissione interPELLI;

- gli **istituti con funzioni di vigilanza**;

- gli **organismi preposti al contrasto del lavoro irregolare** e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;

- i **provvedimenti amministrativi** da approvare a seguito dell'emanazione del testo unico, i provvedimenti attuativi e i registri da istituire;

- le **autorizzazioni e le deroghe**: il testo unico ha previsto gli adempimenti tecnici-amministrativi di prevenzione infortuni sul lavoro a carico di coloro che a vario titolo dovranno ottemperare a tali obblighi: datori di lavoro, lavoratori, responsabili dei servizi sanitari e medici competenti, rappresentanti per la sicurezza nelle aziende;

- la **formazione e l'informazione**: il decreto potenzia il ruolo della formazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze, sul presupposto che la medesima costituisca, se correttamente pianificata e realizzata, misura di prevenzione degli infortuni sul lavoro. Sono inoltre state introdotte importanti statuizioni riguardo al contenuto dell'informazione e ai destinatari della stessa;

- i **finanziamenti**: sono illustrate le misure di sostegno disposte a favore delle piccole e medie imprese;

- la **sorveglianza sanitaria**: il decreto approfondisce, in particolare, i seguenti aspetti:

- le **definizioni**;

- i **requisiti e gli obblighi del medico competente**;

- i **contenuti della sorveglianza sanitaria**;

- gli **ambiti specifici della sorveglianza sanitaria**.

La **Parte II** è interamente dedicata all'analisi degli articoli relativi alle sanzioni, in considerazione del fatto che il testo unico reca una **totale rivisitazione dell'apparato sanzionatorio** in materia di salute e sicurezza sul lavoro, necessario per attuare il criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera f), della legge 123/2007, e, quindi, per garantire la rimodulazione degli obblighi di datore di lavoro, dirigenti, preposti e degli altri soggetti del sistema di prevenzione aziendale, sulla base dell'effettività dei rispettivi compiti.

Tale Sezione è stata realizzata attraverso l'inserimento di ciascuna disposizione di interesse in una tabella esplicativa. Infine, per facilitare, da parte degli utenti, l'individuazione della sanzione di interesse, è stato redatto un indice interattivo contenente i titoli delle diverse tabelle che sono, in questo modo, immediatamente raggiungibili dal lettore.

PARTE I

Titolo I La legge 123 del 2007

*a cura di Claudia Parola
(Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)*

Capo I Quadro generale

1. Le nuove misure in tema di tutela della salute e sicurezza

1.1. Premessa

Con l'entrata in vigore, il 25 agosto 2007, della legge 3 agosto 2007, n. 123 "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia"⁹ - cosiddetta legge delega - si è intrapresa un'opera di riforma in materia di salute e sicurezza sul lavoro che prevede non solo la riorganizzazione della normativa vigente, ma anche l'armonizzazione di tutte le leggi in vigore, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 117 della Costituzione, il cui terzo comma attribuisce alla competenza ripartita di Stato e Regioni la materia della "tutela e sicurezza del lavoro"¹⁰.

La legge, inoltre, recependo anche la sollecitazione del rapporto intermedio della Commissione parlamentare d'inchiesta sulla salute e sicurezza sul lavoro, ha affrontato alcuni problemi rilevanti ed urgenti in materia. Infatti, oltre a fissare il termine del 25 maggio 2008 quale data entro cui il Governo doveva approvare un Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha dato attuazione immediata ad alcune misure di contrasto agli infortuni e al lavoro nero. La legge prevede, pertanto, nuovi adempimenti e obblighi, destinati ad entrare in vigore in tempi differenti:

- delega al Governo per l'emanazione, entro il suddetto termine del 25 maggio 2008, di un T.U. (art. 1);
- misure immediatamente precettive (artt. da 2 a 12)¹¹.

⁹ La legge è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 10 agosto 2007 n. 185. Il testo è consultabile alla pagina:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/B202B5C9-F53C-476D-8670-263234B386B7/0/20070803_L_123.pdf

¹⁰ Il disegno di legge del Governo che ha portato all'approvazione della legge in commento constava di un solo articolo in cui si fissavano i principi di delega per l'emanazione di un Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro. Tali principi sono sostanzialmente rimasti inalterati in quanto, nel corso della discussione parlamentare, la maggioranza non ha recepito quasi nessuno degli emendamenti correttivi proposti, pur riconoscendone, in taluni casi, la fondatezza. Tale atteggiamento si è riscontrato anche a proposito degli emendamenti proposti in relazione agli articoli da 2 a 12, immediatamente operanti, e che sono stati introdotti alla vigilia dell'approvazione del provvedimento da parte del Senato e che la Camera ha approvato senza modifiche e, quindi, in modo definitivo.

¹¹ Si segnalano gli articoli 6, 10 e 12 del decreto in esame che prevedono termini differiti per consentire l'adeguamento di quanto disposto nelle disposizioni medesime.

1.2. Le norme in vigore dal 25 agosto 2007

Prima di affrontare le disposizioni relative alla delega, si ritiene opportuno ricostruire il quadro generale delle norme che sono già operanti nel nostro sistema giuridico dal 25 agosto 2007:

- Art. 2 (Notizia all'INAIL, in taluni casi di esercizio dell'azione penale)

La norma prevede che il pubblico ministero, in caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazioni delle norme sulla sicurezza e salute dei lavoratori, ne dia immediata notizia all'INAIL ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso.

In base a tale dispositivo, pertanto, viene riconosciuta all'Inail la facoltà di costituirsi parte civile nel procedimento penale e di esercitare l'azione di regresso nello svolgimento dello stesso.¹²

La nuova previsione normativa consente, pertanto, all'Istituto assistenziale di semplificare l'esercizio dell'azione di regresso, esercitando quest'ultima nel contesto del procedimento penale e, nel contempo, al datore di lavoro di alleggerire la propria posizione processuale, non dovendosi più sottoporre ad un distinto giudizio civile in via di regresso, successivo ad un primo giudizio penale e indipendentemente dagli esiti di quest'ultimo, ivi compreso il caso di assoluzione.

- Art. 3 (Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626)

Le modifiche riguardano gli articoli 7, 18 e 19 del d.lgs. n. 626/94 e, in particolare:

a) Il comma 3 dell'art. 7, che prevedeva l'obbligo del datore di lavoro committente di promuovere la cooperazione ed il coordinamento tra le varie imprese coinvolte nell'esecuzione dei lavori (senza specificare le modalità), è sostituito da un nuovo comma secondo il quale la promozione della cooperazione e il coordinamento si attua mediante l'obbligo di elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze.

Il documento di cui sopra dovrà essere allegato al contratto di appalto o d'opera.

Viene riconfermato che gli obblighi di cooperazione e coordinamento (e il relativo documento) non si applicano ai rischi specifici propri dei subappaltatori.

b) Alla fine dell'articolo è aggiunto il comma 3-ter il quale prevede, nei contratti di appalto e di subappalto, l'obbligo di indicare i costi relativi alla sicurezza sul lavoro e che a tali dati possono accedere il rappresentante dei lavoratori e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

c) Il terzo periodo del secondo comma dell'art. 18 del d.lgs. n. 626/94 che prevedeva che il rappresentante dei lavoratori potesse essere eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali è sostituito con la semplice previsione che il rappresentante dei lavoratori è, di norma, eletto dai lavoratori stessi.

d) Alla fine dell'art. 18 è inserito un nuovo comma che prevede l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in una unica giornata su tutto il territorio nazionale; la data e le modalità di elezione saranno definite con apposito decreto, fermo restando diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva.

e) Il comma 5 dell'art. 19 del d.lgs. n. 626/94, che prevedeva il semplice accesso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza al documento di valutazione e al registro

¹² Sino all'entrata in vigore della presente norma l'unica fonte normativa in materia era rappresentata dagli artt. 10 e 11 T.U. 1124/65, in base ai quali l'azione di regresso esercitata dall'Inail era consentita sulla base di una sentenza di condanna, passata in giudicato, in ordine alla penale responsabilità del datore di lavoro, ovvero in caso di altro tipo di sentenza diversa da quella di condanna, dimostrando in sede civile ciò che non era stato possibile dimostrare in sede penale (cfr Corte Costituzionale, sentenza n. 102/1981).

infortuni, è sostituito da analoga disposizione che prevede l'obbligo, da parte del datore di lavoro, su richiesta del rappresentante dei lavoratori, di fornire in copia i documenti di cui sopra.

f) Dopo il comma 5 dell'art. 19 del d.lgs. n. 626/94 è aggiunto un nuovo comma che prevede che i rappresentanti territoriali e di comparto dei lavoratori svolgano la loro attività con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza. Tale competenza non si estenda alle imprese nelle quali sia presente un rappresentante dei lavoratori eletto autonomamente.

- Art. 4 (Disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)

Tali disposizioni riguardano principalmente la pubblica amministrazione e trattano di:

- coordinamento dell'attività di vigilanza, affidato al presidente della provincia o ad un assessore da lui delegato e ciò in attesa di un ulteriore decreto;
- finanziamenti per l'immissione in ruolo di personale e per il funzionamento e potenziamento dell'attività ispettiva;
- progetti sperimentali in ambito scolastico e nei percorsi di formazione professionale per favorire la conoscenza delle tematiche di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Si segnala che il comma 6 dell'articolo in esame estende al personale non ispettivo degli istituti previdenziali la facoltà di diffida in merito alla disciplina delle irregolarità amministrative; in tal modo anche il personale amministrativo degli istituti previdenziali è tenuto ad applicare la procedura di diffida di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/04.

- Art. 5 (Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori)

Con questa disposizione viene esteso alla generalità delle imprese quanto già previsto dall'art. 36 bis della legge 248/2006 per il settore dell'edilizia in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale, ogni qual volta siano accertate le violazioni prescritte dalla norma medesima.¹³

In particolare, l'articolo dispone che il personale ispettivo del Ministero del Lavoro possa disporre la suddetta sospensione in caso di:

- impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati;
- reiterate violazioni sulla disciplina degli orari di lavoro.

Il provvedimento di sospensione, tempestivamente comunicato alle amministrazioni competenti, comporterà l'interdizione alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche per periodi di tempo specificamente indicati.

Parimenti a quanto già previsto per il settore dell'edilizia, la revoca del provvedimento di sospensione potrà seguire ad un'opportuna regolarizzazione da parte dell'imprenditore circa i lavoratori non risultanti dalle scritture o dalla documentazione obbligatoria, circa la violazione delle norme sugli orari di lavoro e di quelle attinenti alla sicurezza e alla salute

¹³ Al riguardo il Ministero del Lavoro, con la circolare n° 10797 del 22 agosto 2007 ha impartito le prime istruzioni operative e interpretative in materia, anche sulla scorta di quanto già chiarito con circolare del 29 settembre 2006 a seguito dell'emanazione dell'art. 36bis. Il testo della circolare n° 10797 del 22 agosto 2007 è consultabile alla pagina:

<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/B7EA81BA-B95F-4C5C-Bo4E-9AC5EC606EE5/0/MLlettcirc2282007.pdf>

sul lavoro ed attraverso il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva rispetto alle sanzioni complessivamente irrogate che sarà all'uopo calcolata dal personale ispettivo, in relazione alle violazioni immediatamente accertate.

Occorre segnalare, infine che, per quanto concerne gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il potere di sospensione viene esteso al personale ispettivo delle ASL.

- Art. 6 (Tessera di riconoscimento per il personale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici)

L'articolo qui in commento prevede, dal 1 settembre 2007, l'estensione a tutti i settori produttivi degli obblighi in materia di tessera di riconoscimento già in atto nel settore delle costruzioni.

Tale previsione obbligherà tutte le imprese che operano in regime di appalto e subappalto a fornire un'apposita tessera di riconoscimento al proprio personale occupato nelle attività del cantiere. Tale obbligo viene esteso, inoltre, ai lavoratori autonomi sempre in regime di appalto e subappalto che dovranno provvedere per proprio conto alla predisposizione del tesserino medesimo.

Al riguardo, si ricorda che l'obbligo del tesserino di riconoscimento è previsto per le imprese che occupano nel cantiere più di nove dipendenti; le imprese al di sotto di tale soglia potranno assolvere a tale obbligo mediante annotazione degli estremi degli occupati su un apposito registro vidimato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

- Art. 7 (Poteri degli organi paritetici)

Tale disposizione riconosce agli organismi paritetici di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 626/94¹⁴ la possibilità di effettuare nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza del lavoro.

L'articolo si conclude con la previsione secondo la quale gli organismi paritetici possono richiedere alle autorità di coordinamento l'effettuazione di controlli in specifiche situazioni.

- Art. 8 (Modifiche all'art. 86 del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163)

Con questo articolo viene modificato il comma 3 bis dell'articolo 86 del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, che era stato aggiunto dalla legge finanziaria 2007 (art. 1 comma 909) e viene previsto che, ai fini della valutazione delle anomalie delle offerte, gli enti aggiudicatari sono tenuti a valutare che il valore economico dell'offerta sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, così come risultante dalle apposite tabelle predisposte dal Ministero del Lavoro.

Inoltre, nell'art. 86 del codice viene inserito un ulteriore comma (3-ter) il quale stabilisce che il costo relativo alla sicurezza non può essere comunque soggetto a ribasso d'asta.

- Art. 9 (Modifica del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231)

Il d.lgs. n. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per tutta una serie di reati (concussione, corruzione, falsi, reati societari, etc.) commessi da dipendenti o soggetti investiti di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione.

¹⁴L'art. 20 prevedeva la costituzione, a livello territoriale, di organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

Con la modifica introdotta dalla legge in esame, la responsabilità amministrativa è estesa ai casi di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime di cui agli artt. 589 e 590 c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La sanzione pecuniaria prevista è fissata in misura non inferiore a mille quote (l'importo della quota può oscillare da 258 a 1.549 euro), ciò salvo il caso che la pena sia ridotta in virtù delle previsioni di cui all'art. 12 del già citato d.lgs. n. 231/01.

Sono previste inoltre sanzioni interdittive per durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Le sanzioni interdittive previste dal d.lgs. n. 231/01 vanno dall'interdizione all'esercizio dell'attività, al divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, all'esclusione e alla revoca di contributi e finanziamenti, fino al divieto di pubblicizzare beni e servizi.

- Art. 10 (Credito d'imposta)

A decorrere dal 2008 e per il biennio 2008-2009 è previsto a favore dei datori di lavoro un credito di imposta nella misura massima del 50% delle spese sostenute per la partecipazione dei lavoratori a programmi e percorsi formativi in materia di sicurezza sul lavoro.

- Art. 11 (Modifica dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296)

La legge n. 296/06 (legge finanziaria 2007), prevedeva, al comma 1198, nei confronti dei datori di lavoro che avessero presentato istanza di regolarizzazione, la sospensione per un anno di ispezioni e verifiche da parte degli organi di vigilanza anche con riferimento alle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Con l'articolo 11, ferma restando l'esenzione dai controlli per le altre materie oggetto di regolarizzazione, si esclude dalla stessa esenzione la materia della sicurezza e salute sul lavoro: viene, quindi, ripristinata la possibilità di effettuare verifiche e ispezioni.

- Art. 12 (Assunzione di ispettori del lavoro)

La norma autorizza il Ministero del lavoro ad immettere in servizio 300 nuovi ispettori del lavoro, a partire dal gennaio 2008.

2. La delega al Governo per l'emanazione del T.U.

Come si è già avuto modo di osservare, la legge n. 123 del 2007, all'articolo 1, conferisce al Governo la delega per emanare, entro nove mesi dall'entrata in vigore della legge (25 maggio 2008), uno o più decreti nel rispetto di una serie di **principi e criteri direttivi generali** che prevedono:

- il **riordino e il coordinamento delle disposizioni vigenti**, nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, in ottemperanza a quanto disposto dall'art.117 della Costituzione.

Al riguardo è da menzionare, in particolare, il dovere di sicurezza di cui all'art. 2087 del codice civile e la fondamentale direttiva quadro n. 89/391/Ce, che è stata all'origine del sistema di prevenzione disposto dal d.lgs.n.626/1994;

- **l'ampliamento del campo di applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**

Tale ampliamento è previsto sotto un duplice versante:

1) oggettivo: a **tutti i settori di attività a rischio**, anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi e della specificità di settori ed ambiti lavorativi, quali quelli presenti nella pubblica amministrazione;

2) soggettivo: a **tutte le tipologie di lavoro, ovvero ai lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati;**

- la **semplificazione degli adempimenti** meramente formali in materia di salute e sicurezza sul lavoro a carico delle imprese, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese;

- il riordino della normativa in materia di **macchine, impianti, attrezzature di lavoro**, opere provvisoriale e dispositivi di protezione individuale;

- la **reformulazione e l'adeguamento dell'apparato sanzionatorio**, amministrativo e penale, in un'ottica di razionalizzazione, secondo i criteri guida individuati dalla legge medesima¹⁵;

- la revisione dei requisiti e delle funzioni di tutti i soggetti del **sistema di prevenzione** aziendale ed extra-aziendale: in particolare è disposto il **rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale nonché** il potenziamento delle funzioni degli **organismi paritetici** e la realizzazione di un coordinamento su tutto il territorio nazionale delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzato all'emanazione di indirizzi generali uniformi e alla promozione dello scambio di informazioni accompagnato da una ridefinizione dei compiti e della composizione della **Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro e dei Comitati regionali di coordinamento;**

- la valorizzazione degli **strumenti volontari ed informativi**: è prevista la valorizzazione di **accordi aziendali**, territoriali e nazionali, nonché, **su base volontaria**, dei **codici di condotta ed etici** e delle **buone prassi** che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, **anche secondo i principi della responsabilità sociale**, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente. Dovrà, inoltre, essere definito un assetto istituzionale fondato sull'organizzazione e circolazione delle informazioni, delle linee guida e delle buone pratiche utili a favorire la promozione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Le parti sociali parteciperanno al sistema informativo, costituito da Ministeri, regioni e province autonome, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), Istituto di previdenza per il

¹⁵ Tali criteri sono i seguenti:

- 1) la modulazione delle sanzioni in funzione del rischio e l'utilizzazione di strumenti che favoriscano la regolarizzazione e l'eliminazione del pericolo da parte dei soggetti destinatari dei provvedimenti amministrativi, confermando e valorizzando il sistema del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758;
- 2) la determinazione delle sanzioni penali dell'arresto e dell'ammenda, previste solo nei casi in cui le infrazioni ledano interessi generali dell'ordinamento, individuati in base ai criteri ispiratori degli articoli 34 e 35 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, da comminare in via esclusiva ovvero alternativa, con previsione della pena dell'ammenda fino a euro ventimila per le infrazioni formali, della pena dell'arresto fino a tre anni per le infrazioni di particolare gravità, della pena dell'arresto fino a tre anni ovvero dell'ammenda fino a euro centomila negli altri casi;
- 3) la previsione della sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma di denaro fino ad euro centomila per le infrazioni non punite con sanzione penale;
- 4) la graduazione delle misure interdittive in dipendenza della particolare gravità delle disposizioni violate;
- 5) il riconoscimento ad organizzazioni sindacali ed associazioni dei familiari delle vittime della possibilità di esercitare, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 91 e 92 del codice di procedura penale, i diritti e le facoltà attribuiti alla persona offesa, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale;
- 6) la previsione della destinazione degli introiti delle sanzioni pecuniarie per interventi mirati alla prevenzione, a campagne di informazione e alle attività dei dipartimenti di prevenzione delle aziende sanitarie locali.

settore marittimo (IPSEMA) e Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL);

- **la promozione della cultura della sicurezza e la formazione:** tale promozione si concretizza attraverso: a) la realizzazione di un sistema di governo per la definizione, tramite forme di partecipazione tripartita, di progetti formativi; b) il finanziamento degli investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro delle piccole, medie e micro imprese, i cui oneri siano sostenuti dall'INAIL, nell'ambito e nei limiti delle spese istituzionali dell'Istituto; c) la diffusione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro all'interno dell'attività scolastica ed universitaria e nei percorsi di formazione;

- **la razionalizzazione e il coordinamento degli interventi di vigilanza e di controllo:** tale intervento è finalizzato a rendere più efficaci gli interventi di pianificazione, programmazione, promozione della salute, vigilanza, nel rispetto dei risultati verificati, per evitare sovrapposizioni, duplicazioni e carenze negli interventi, valorizzando le specifiche competenze, anche riordinando il sistema delle amministrazioni e degli enti statali aventi compiti di prevenzione, formazione e controllo in materia e prevedendo criteri uniformi ed idonei strumenti di coordinamento;

- **la revisione della normativa in materia di appalti:** sono previste misure dirette, fra l'altro, a migliorare l'efficacia della responsabilità solidale tra appaltante ed appaltatore e il coordinamento degli interventi di prevenzione dei rischi, e a modificare il sistema di assegnazione degli appalti pubblici al massimo ribasso, al fine di garantire che l'assegnazione non determini la diminuzione del livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;

- **la rivisitazione delle modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;**
- **il rafforzamento delle tutele previste dall'articolo 8 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;**

- **l'introduzione dello strumento dell'interpello** relativamente a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando il soggetto titolare competente a fornire tempestivamente la risposta.

Titolo II **Il decreto legislativo 81 del 2008**

Capo I **Quadro generale**

a cura di Claudia Parola
(Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)

1. Il testo unico sulla salute e sicurezza

1.1. Iter di approvazione

Il decreto legislativo recante il testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è stato approvato in via definitiva, in attuazione della legge delega 123 del 2007, dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 1 aprile 2008¹⁶.

Viene di seguito brevemente illustrato l'iter che ha portato all'attuazione dell'art. 1 della legge delega 123/2007 attraverso l'emanazione del decreto legislativo in esame.

6 marzo 2008¹⁷ - Il Consiglio dei Ministri approva lo schema del decreto legislativo sulla sicurezza sul lavoro¹⁸, ai sensi dell'art. 1 della legge 123/2007.

12 marzo 2008 - La Conferenza Stato-Regioni, convocata dal Ministro degli Affari Regionali, esprime parere favorevole allo schema di decreto legislativo.

18 marzo 2008- Parere delle Commissioni riunite Lavoro, Affari Sociali e Bilancio della Camera: il testo viene approvato con osservazioni¹⁹ (Schema di decreto legislativo recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"- atto 233).

20 marzo 2008 - La Commissione Lavoro del Senato esprime parere favorevole allo schema del decreto legislativo sulla sicurezza sul lavoro, sollevando però alcune osservazioni.

31 marzo 2008 - L'esame dello schema del decreto legislativo viene messo all'ordine del giorno della riunione del Consiglio dei Ministri del 1 aprile 2008.

1 aprile 2008 - Il Consiglio dei Ministri approva in via definitiva il decreto legislativo in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al sito del Governo²⁰, alla pagina:

http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/legge_sicurezza_lavoro/index.html

¹⁶ Il testo è consultabile al seguente indirizzo:

http://www.cittadinolex.kataweb.it/article_view.jsp?idArt=80635&idCat=112

¹⁷ Per consultare il comunicato stampa del Consiglio dei Ministri:

http://www.governo.it/Governo/ConsiglioMinistri/testo_int.asp?d=38510

¹⁸ Lo schema del decreto legislativo è consultabile alla pagina:

<http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer?tipo=BGT&id=298962>

¹⁹ Le osservazioni sono consultabili al seguente indirizzo:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/71B0472F-276E-4C95-BC05-EDE469CC09E1/0/DI_06032008_osservazioni.pdf

²⁰ Sul sito del Governo sono consultabili, tra l'altro, i seguenti Dossier:

- dossier sul disegno di legge sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- dossier su "Misure per il contrasto del lavoro nero e la sicurezza nei luoghi di lavoro";
- dossier su "Protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione all'amianto";
- dossier su "Inail: linee di indirizzo e obiettivi strategici 2007-2009".

1.2. Entrata in vigore

L'entrata in vigore delle disposizioni del decreto legislativo è prevista in tempi diversi che decorrono dalla pubblicazione del decreto in G.U.:

- **dopo 90 giorni** (art. 306, c. 2), **pertanto il 29 luglio 2008**, per le seguenti disposizioni:
 - art. 17, c. 1, lett. a): obblighi del datore di lavoro non delegabili;
 - art. 28: obbligo a carico del datore di lavoro di svolgere la valutazione dei rischi e l'elaborazione del relativo documento;
 - articoli in tema di valutazione dei rischi che rinviano agli artt. 17, c. 1 lett. a) e 28;
 - articoli relativi alle nuove sanzioni;

- **dopo 15 giorni, pertanto il 15 maggio 2008**, per tutte le altre disposizioni.

1.3. Abrogazioni

Ai sensi dell'art. 304, dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3²¹, sono abrogati:

- il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547;
- il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164;
- il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, fatta eccezione per l'articolo 64;
- il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;
- il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493;
- il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494;
- il decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187;
- l'articolo 36 bis, commi 1 e 2 del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla legge 5 agosto 2006, n. 248;
- gli articoli: 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n. 123;
- ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibile con lo stesso.

²¹ L'art. 3, comma 3 dispone che "fino alla scadenza del termine di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nonché le disposizioni di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e le disposizioni tecniche del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, richiamate dalla legge 26 aprile 1974, n. 191, e dai relativi decreti di attuazione; decorso inutilmente tale termine, trovano applicazione le disposizioni di cui al presente decreto".

Capo II

L'attuazione regionale del decreto legislativo da parte delle regioni

*a cura di Fabio Poppi e Emanuela Città
(Settore Commissioni consiliari)*

2. La clausola di cedevolezza

Il decreto legislativo in ambito della sicurezza nel lavoro costituisce attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia).

In particolare le disposizioni in esso contenute sono tese al riassetto e alla riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, attraverso il riordino e il coordinamento, in un unico testo normativo, delle disposizioni vigenti in materia.

Tali finalità sono perseguite nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali nonché “in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati”.

Lo stesso articolo 1, in base a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma della Costituzione²² e dall'articolo 16, comma 3, della legge 4 febbraio 2005, n. 11²³, prevede che le disposizioni del decreto **che intervengono in ambiti di competenza legislativa delle regioni e province autonome, si applichino nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con carattere di cedevolezza** “nelle regioni e nelle province autonome nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest'ultima”.

²² Ai fini di cui all'articolo 117, quinto comma, della Costituzione le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'Unione europea, nel rispetto delle norme di procedura stabilite da legge dello Stato, che disciplina le modalità di esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempienza.

²³ 3. Ai fini di cui all'articolo 117, quinto comma, della Costituzione, le disposizioni legislative adottate dallo Stato per l'adempimento degli obblighi comunitari, nelle materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome, si applicano, per le regioni e le province autonome, alle condizioni e secondo la procedura di cui all'articolo 11, comma 8, secondo periodo.

Articolo 11 comma 8 (In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma, della Costituzione, gli atti normativi di cui al presente articolo possono essere adottati nelle materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome al fine di porre rimedio all'eventuale inerzia dei suddetti enti nel dare attuazione a norme comunitarie. In tale caso, gli atti normativi statali adottati si applicano, per le regioni e le province autonome nelle quali non sia ancora in vigore la propria normativa di attuazione, a decorrere dalla scadenza del termine stabilito per l'attuazione della rispettiva normativa comunitaria, perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore della normativa di attuazione di ciascuna regione e provincia autonoma e recano l'esplicita indicazione della natura sostitutiva del potere esercitato e del carattere cedevole delle disposizioni in essi contenute. I predetti atti normativi sono sottoposti al preventivo esame della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano).

Il principio di cedevolezza²⁴ costituisce un importante passaggio per la definizione dei rapporti tra Stato, Regioni nella fase discendente (ossia la fase di attuazione) del diritto comunitario.

In forza di tale principio, nelle materie riconducibili all'ambito della potestà legislativa residuale, le disposizioni "dichiarate cedevoli" **perdono efficacia dalla data di entrata in vigore delle nuove norme regionali o addirittura risultano a priori inapplicabili qualora una normativa regionale in tale senso sia già rinvenibile.**

Viceversa, nelle materie riconducibili all'ambito della potestà legislativa concorrente, la nuova disciplina regionale sarà tenuta ad attenersi al rispetto dei principi fondamentali della materia, ai sensi del citato articolo 117, comma 3 della Costituzione.

L'introduzione della clausola di cedevolezza induce ad alcune riflessioni di carattere interpretativo.

Nell'ambito dell'esercizio della potestà legislativa concorrente si apre infatti per il legislatore regionale l'onere di verificare quali siano, nell'ambito del decreto, i principi fondamentali riservati alla competenza statale e dunque, inderogabili da parte delle regioni.

Tali principi sono desumibili da un lato dai **vincoli comunitari**, cioè da quanto stabilito dalla Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro e, dall'altro, **dal testo legislativo²⁵.**

L'esercizio della funzione legislativa residuale comporta invece per la regione la necessità non solo di verificare quali sono le materie di sua competenza ma anche di

²⁴In relazione al principio di cedevolezza si segnalano i seguenti approfondimenti:

- "Organizzazione degli uffici degli enti locali e norme cedevoli alla luce della legge 3/2001" di Luigi Oliveri:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=1756>;

- "Dall'amministrazione alla legge, seguendo il principio di sussidiarietà. Riflessioni in merito alla sentenza n. 303 del 2003 della Corte Costituzionale" di Quirino Camerlengo:

http://www.forumcostituzionale.it/site/index.php?option=com_search&Itemid=2&searchword=CAMERLENGO&submit=Cerca&searchphrase=exact;

- "La cedevolezza da eccezione a regola: strumento di risoluzione di antinomie dopo la riforma del titolo V" di Alfonso Cecere:

http://www.forumcostituzionale.it/site/index.php?option=com_search&Itemid=2&searchword=CEDEVOLENZA&searchphrase=exact;

- nota di commento di Olivia BONARDI, ricercatrice di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano.

Con riguardo, invece, al quadro della giurisprudenza costituzionale, si segnalano le seguenti pronunce:

- sentenza n. 303 del 2003:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=3836>;

- sentenza n. 4 del 2004:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=4911>

- sentenza n. 270 del 2005:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=6412>;

- sentenza n. 399 del 2006:

<http://www.giurcost.org/decisioni/index.html>.

Si segnala, infine, il parere del Consiglio di Stato n. 2 del 2002:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=1209>

²⁵ Ad esempio un primo elementare principio fondamentale è dunque quello della necessaria definizione dei requisiti professionali e della loro adeguatezza rispetto alla natura dei rischi insiti nell'attività lavorativa onde l'incostituzionalità di una legge regionale che ponesse requisiti inconsistenti o assolutamente generici. In secondo luogo, si dovrebbe ad avviso della dottrina ritenere che il requisito generale del possesso di determinati titoli di studio per lo svolgimento delle funzioni, unito alla frequenza a corsi di formazione di carattere specialistico, in considerazione della loro diretta incidenza sulle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, costituiscano parte dei "livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale", riservata alla competenza legislativa statale, onde l'impossibilità della definizione con legge regionale di requisiti professionali più modesti.

valutare ove l'intervento statale sia finalizzato a garantire il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale (117, comma 2 lett. m) o a disciplinare materie c.d. trasversali²⁶.

3. La competenza legislativa delle regioni in materia di lavoro

Rispetto a quanto qui di interesse, si ritiene utile procedere anche ad una ricognizione dell'ambito di estensione della potestà legislativa delle regioni nell'ambito della materia del lavoro dopo la riforma del titolo V della Costituzione operata dalla legge costituzionale 3/2001.

Alle Regioni a statuto ordinario il vecchio articolo 117 della Costituzione, seguendo un criterio di ripartizione per "materia", assegnava una competenza che toccava solo tangenzialmente e marginalmente la materia del lavoro, con riguardo all'"ordinamento degli uffici e degli enti amministrativi dipendenti dalla Regione", implicitamente comprensiva dello stato giuridico ed economico del relativo personale ed all'"istruzione artigiana e professionale", inclusiva dell'orientamento e della formazione professionale.

Il nuovo articolo 117 della Costituzione, viceversa, affronta la materia lavoristica attraverso una tripartizione delle "etichette" che delimitano i bacini di competenza normativa:

- **l'articolo 117, comma 2, lettera l)** attribuisce all'esclusiva competenza dello Stato la regolamentazione dell'"ordinamento civile";

- **l'articolo 117, comma 2, lettera m)** attribuisce parimenti all'esclusiva competenza dello Stato la "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale";

- **l'articolo 117, comma 3** attribuisce alla competenza legislativa concorrente delle Regioni "la tutela e sicurezza del lavoro".

Tra le materie di legislazione concorrente, quella della "tutela e sicurezza del lavoro" rappresenta certo una novità costituzionale, ma anche una delle attribuzioni più discusse,

²⁶ Riguardo al quadro della giurisprudenza costituzionale intervenuta in tema di competenze trasversali e livelli essenziali delle prestazioni, si segnalano le seguenti pronunce:

- sentenza n. 282 del 2002:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=1560>;

- sentenza n. 303 del 2003:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=3836>;

- sentenza n. 307 del 2003:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=3871>;

- sentenza n. 370 del 2003:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=4136>;

- sentenza n. 37 del 2005:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=6250>;

- sentenza n. 242 del 2005:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=6356>;

- sentenza nn. 270, 271, 383 e 467 del 2005:

<http://www.giurcost.org/decisioni/index.html>

- sentenze nn. 214 e 248 del 2006:

<http://www.giurcost.org/decisioni/index.html>

- sentenza n. 387 del 2007:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=7838>.

Si segnalano inoltre i seguenti contributi dottrinali:

- "Il principio di sussidiarietà nel sistema delle fonti" di Franco Carinci e "Il nuovo assetto costituzionale delle funzioni legislative tra equilibri intangibili e legalità sostanziale" di Quirino Camerlengo:

http://www.forumcostituzionale.it/site/index.php?option=com_search&Itemid=2&searchword=competenz e+trasversali&searchphrase=exact.

anche per la sua formulazione che continua a suscitare dubbi e perplessità sul suo reale significato e contenuto.

Sono carenti nella stessa legislazione ordinaria precedenti utili all'interpretazione, che deve ricorrere sia al criterio storico-normativo sia ad altri modelli interpretativi.

Per meglio interpretare i contenuti e i limiti della competenza chiamata "tutela e sicurezza del lavoro" si deve tener conto, da un lato, del percorso di decentramento intrapreso dalla legislazione ordinaria e dall'altro delle diverse norme costituzionali che disciplinano il nuovo riparto di competenze.

Sotto il primo profilo, è opportuno esaminare **l'opera di decentramento amministrativo** attuata in particolare con la legge delega n. 59/1997, che prevede il conferimento alle Regioni e agli enti locali di tutte le funzioni e i compiti amministrativi relativi alla cura degli interessi e alla promozione dello sviluppo delle rispettive comunità, nonché di tutte le funzioni e i compiti localizzabili nei rispettivi territori.

Il D.lgs. n. 469/1997, in attuazione della citata legge 59/1997, ha successivamente conferito alle Regioni le funzioni e i compiti in materia di "politica attiva" del lavoro e in materia di collocamento, inteso sia come collocamento "tradizionale", sia come avviamento a selezione, preselezione tra domanda e offerta di lavoro, iniziative di incremento dell'occupazione, disponendo altresì che le Regioni a loro volta trasferissero alle Province le funzioni e i compiti in materia di collocamento.

Sotto il secondo profilo, una lettura sistematica dell'intero **testo costituzionale** impone di tener conto di alcuni vincoli precedentemente individuati, quali la competenza esclusiva dello Stato in materia di "ordinamento civile", di "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale", a cui va aggiunta la potestà legislativa esclusiva statale in materia di "tutela della concorrenza", di "immigrazione" e di "previdenza sociale".

Tra queste competenze esclusive statali quella in materia "**ordinamento civile**" è la più rilevante ai fini di un intervento legislativo regionale; tale nozione è stata oggetto, già prima della riforma del Titolo V, di numerose pronunce della Corte Costituzionale²⁷. Al fine di salvaguardare l'uguaglianza formale tra i cittadini, la Corte ha, infatti, costantemente escluso che la regolamentazione dei rapporti interprivati (cioè di tutti i rapporti disciplinati dal diritto privato) rientrasse nella competenza regionale. L'ampiezza della riserva è tale per cui si può certamente ritenere estesa alla disciplina delle linee ordinarie dei rapporti di lavoro, le quali sono certamente parte dell'ordinamento civile.

Tenuto conto dei limiti sopra ricordati e delle competenze già acquisite dalle Regioni, in base a quanto già delineato dalla giurisprudenza costituzionale, le materie riconducibili alla nozione di "tutela e sicurezza del lavoro" che presentano meno incertezze sembrano le seguenti:

- a) la disciplina del collocamento nelle sue diverse espressioni;

²⁷ Con riguardo al quadro della giurisprudenza costituzionale intervenuta in materia, si segnalano le seguenti sentenze:

- nn. 50 e 219 del 2005:

<http://www.giurcost.org/decisioni/index.html>;

- n. 384 del 2005:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=5784>

- n. 425 del 2006:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=7485>

- n. 268 del 2007:

<http://www.consiglioregionale.piemonte.it/lgextr/jsp/dettaglio.jsp?scheda=7708>.

b) la regolazione delle politiche attive per il lavoro, intese ben oltre l'accezione di cui al D.lgs. n. 469/97 e successive integrazioni, come gli incentivi alle assunzioni di soggetti appartenenti a fasce deboli o svantaggiate, i sostegni alla nuova imprenditoria giovanile e femminile, i lavori socialmente utili, le politiche per l'inserimento al lavoro di soggetti disabili o svantaggiati, i tirocini formativi e di orientamento, ed i servizi per l'impiego, l'igiene e la sicurezza del lavoro.

Quanto agli **ammortizzatori sociali**, invece, gli istituti di base sono tuttora di competenza nazionale, considerata la potestà esclusiva dello Stato in materia di "previdenza sociale". Tuttavia, alla Regione non dovrebbe potersi precludere la possibilità di istituire o sostenere forme integrative degli ammortizzatori sociali strettamente correlate con le politiche attive del lavoro e le politiche formative; in tal caso, infatti, le suddette provvidenze integrative costituirebbero degli strumenti di politica attiva del lavoro, e -in quanto tali- rientrerebbero nella potestà concorrente.

Rispetto ad **altre materie di interesse per il diritto del lavoro**, non vi sono dubbi circa la **competenza concorrente** in materia di **previdenza complementare**, stante l'espresso richiamo costituzionale, così come dovrebbe ritenersi **pacifica la competenza esclusiva regionale in materia d'istruzione e formazione professionale**, considerata la competenza esclusiva delle Regioni su tutte le materie non espressamente menzionate nell' art. 117 Cost.

Nelle materie sopra indicate, come in tutti gli altri ambiti non espressamente riservati alla competenza esclusiva dello Stato, la Regione può esercitare la propria potestà legislativa concorrente nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti dalle leggi dello Stato e dei principi dell' ordinamento comunitario.

Capo III

L'ambito di applicazione del decreto legislativo sulla sicurezza

a cura di Claudia Parola

(Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)

4. Premessa

L'articolo 3, nell'individuare il campo di applicazione del T.U., dispone un ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguente innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro.

Le disposizioni del T.U. sono, infatti, rivolte a tutti i lavoratori che si inseriscano in un ambiente di lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale seppure con norme specifiche e adeguate al tipo di attività.

5. Ambito di applicazione oggettivo

Per quanto attiene l'**ambito di applicazione oggettivo**, il decreto legislativo si applica a "tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio"

indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro che li lega all'imprenditore (c.d. principio di effettività della tutela): quindi, oltre al lavoro subordinato, anche al lavoro "flessibile" e autonomo, ai quali le garanzie si applicano solo nella misura in cui siano compatibili con tali tipologie di lavoro, senza alcuna differenziazione di tipo formale.

L'ambito di applicazione definito dall'art. 1, comma 1 del d.lgs. 626/1994 riguardava, invece, "misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici": l'applicazione del decreto dipendeva dal fatto che sul luogo di lavoro fossero presenti lavoratori subordinati o ad essi equiparati, seppur indipendentemente dalla tipologia, dalla natura o dalla dimensione dell'attività, con esclusione dei lavoratori autonomi.

Il T.U. prevede un'applicazione differenziata, in relazione alle "effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative²⁸ per le attività di seguito indicate:

- **Forze armate e di Polizia;**
- **Dipartimento dei vigili del fuoco;**
- **soccorso pubblico;**
- **difesa civile;**
- **servizi di protezione civile;**
- **strutture giudiziarie e penitenziarie;**
- strutture destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di **ordine e sicurezza pubblica;**
- **università, istituti di istruzione universitaria, istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado;**
 - **organizzazioni di volontariato** di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266;
 - **mezzi di trasporto aerei e marittimi.**

Rispetto alle realtà già contemplate dal d.lgs. 626/1994, il T.U. ha aggiunto le forze del Dipartimento dei vigili del fuoco e le organizzazioni di volontariato, prevedendo altresì l'individuazione di "peculiarità organizzative".

Il comma 3 dell'articolo 3 ha, poi, precisato che fino alla scadenza del termine di cui al comma 2 (entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame) sono fatte salve le disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626²⁹, nonché le disposizioni indicate in nota³⁰.

²⁸ Le stesse saranno individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame con successivi decreti, emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988 n. 400. Con i medesimi decreti si provvederà a dettare le disposizioni necessarie a consentire l'adeguamento della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272 e, per il settore delle navi da pesca, di cui al decreto legislativo 17 agosto 1999 n. 298.

²⁹ Si tratta delle disposizioni contenute nei seguenti decreti:

- D.M. 29 agosto 1997, n. 338, relativamente alle strutture giudiziarie e penitenziarie;
- D.M. 14 giugno 1999, n. 450, relativamente al servizio espletato nelle strutture della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e degli uffici centrali e periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, comprese le sedi delle autorità aventi competenze in materia di ordine e sicurezza pubblica, di protezione civile e di incolumità pubblica;
- D.M. 14 giugno 2000, n. 284, nell'ambito del Ministero della difesa;
- D.M. 6 febbraio 2001, n. 110, relativamente al Corpo forestale dello Stato.

³⁰ Le disposizioni a cui fa riferimento il comma 3 dell'art. 3 del T.U. sono le seguenti:

- decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271 (Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali);
- decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272 (Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori nell'espletamento di operazioni e servizi portuali, nonché di operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale, a norma della L. 31 dicembre 1998, n. 485);

6. Ambito di applicazione soggettivo

6.1. Soggetti nei confronti dei quali si applica il decreto legislativo

Per quanto attiene l'ambito soggettivo di applicazione, il T.U., ai sensi dell'art. 3, si applica:

- ai **lavoratori dipendenti**;
- ai **lavoratori subordinati** e ai **lavoratori autonomi**, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi dell'art. 3. Il comma 11 dell'art. 3, dispone, analogamente a quanto oggi previsto dall'articolo 7 del d.lgs. 626/1994, che nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 c.c. si applichino le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26³¹;
- ai **lavoratori a progetto**³² e ai **collaboratori coordinati e continuativi**³³, le disposizioni si applicano se la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente (così come già previsto nel d.lgs. 276/2003). Ciò viene disposto in piena coerenza con il principio di effettività della tutela;
- a coloro che svolgono **prestazioni occasionali** di tipo accessorio ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Con il T.U. vengono, pertanto, innalzati i livelli di tutela attraverso l'affermazione del concetto che gli standard di sicurezza sul lavoro devono essere applicati e rispettati nei confronti di tutti i prestatori di lavoro.

6.2. Soggetti esclusi dall'ambito di applicazione

Sono esclusi coloro che esplicano **piccoli lavori domestici a carattere straordinario**, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Tale esclusione avviene in ragione delle modalità e della saltuarietà delle relative prestazioni.

6.3. Ambito soggettivo: ulteriori precisazioni

Per alcuni tipi di attività, sono previste, dall'art. 3, ulteriori precisazioni in ordine agli obblighi di prevenzione e protezione:

- decreto legislativo 17 agosto 1999 n. 298 (Attuazione della direttiva 93/103/CE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per il lavoro a bordo delle navi da pesca);

- le disposizioni tecniche del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547 (Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro) e del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164 (Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni), richiamate dalla legge 26 aprile 1974, n. 191 (Prevenzione degli infortuni sul lavoro nei servizi e negli impianti gestiti dall'Azienda autonoma delle ferrovie dello Stato) e dai relativi decreti di attuazione.

³¹ L'articolo 21 contiene disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi e l'articolo 26 è relativo agli obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione.

³² Si tratta dei lavoratori di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni.

³³ Si tratta dei lavoratori di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile.

- il comma 5 ribadisce che, nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un **contratto di somministrazione di lavoro**³⁴, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'impresa utilizzatrice (principio già espresso nel d.lgs.276/2003), salvo l'obbligo per il somministratore di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento dei compiti per i quali e' assunto;
- il comma 6 segue la medesima logica con riferimento al **distacco del lavoratore**³⁵: tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato;
- per il **personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**³⁶, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante;
- nei confronti dei **lavoratori a domicilio**³⁷, e dei **lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati** il comma 9 riprende le previsioni già contenute all'articolo 1, comma 3, del d.lgs. 626/1994, disponendo che trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 e quelli relativi alle attrezzature di lavoro di cui al Titolo III nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi. Tuttavia, nei confronti dei lavoratori, il secondo periodo del comma in commento introduce – quale misura di maggiore tutela – l'obbligo di fornitura di dispositivi di protezione individuali (DPI) in relazione alle effettive mansioni assegnate;
- a tutti i **lavoratori che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza**, mediante collegamento informatico e telematico³⁸ si applica comunque – indipendentemente dall'ambito (aziendale o non) nel quale e' svolta l'attività di lavoro – l'insieme di previsioni in materia di videoterminali (Titolo VII) **ove si tratti di lavoratori subordinati**. Inoltre il comma in parola ribadisce l'obbligo, qualora il datore fornisca attrezzature di lavoro ai “telelavoratori”, di effettuarle in conformità alle regole di cui al T.U. (Titolo IX) e recepisce, nell'articolato, alcuni dei contenuti dell'accordo europeo in materia. Il datore di lavoro deve, inoltre, garantire l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda nonché tenerli informati circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il comma 12 diversifica, da quella dei prestatori d'opera, la tutela dei componenti dell'**impresa familiare** (art. 230-bis c.c.), dei **piccoli imprenditori** (art. 2083 c.c.) e dei **soci delle società semplici** operanti nel settore agricolo, ai quali si applicano unicamente le disposizioni di cui all'articolo 21³⁹;

³⁴ Si tratta dei soggetti di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni.

³⁵ Il distacco del lavoratore è disciplinato dall'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

³⁶ Cfr. nota 8.

³⁷ Si tratta dei lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877.

³⁸ Vengono ricompresi anche i lavoratori di cui al D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002.

³⁹ L'articolo 21 (Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi) così recita:

“1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III

- il comma 13, al fine di ridurre gli adempimenti a carico delle **imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo**, “limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti culturali aziendali”, prevede, in considerazione della specificità dell’attività esercitata, che i ministeri competenti provvedano ad emanare disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all’informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal T.U., sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale.⁴⁰

7. Computo lavoratori

7.1 Premessa

L’articolo 4 introduce, in assenza di una corrispondente autonoma previsione nel d.lgs. 626/1994, la regolamentazione del computo dei lavoratori dal quale il provvedimento fa discendere specifici obblighi, ove rilevante a fini di sicurezza, come, ad esempio, con riferimento alla soglia al di sotto della quale è consentito al datore di lavoro lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (articolo 33) o a quella che consente l’utilizzo delle procedure standardizzate per la valutazione del rischio (articolo 28).

Al riguardo – anche in attuazione del criterio di delega di cui alla lettera b) dell’art. 1, comma 2, della legge 123/2007, che impone di considerare la “peculiarità” dei settori di attività delle piccole e medie imprese – il legislatore ha ritenuto di diversificare parte della previgente disciplina sul presupposto che **l’organizzazione del lavoro e le necessità delle aziende meno grandi non possono avere uguali caratteristiche rispetto alle aziende a più ampio organico**.

In pratica, per la realizzazione dell’obiettivo di diversificazione di cui sopra, si è ritenuto opportuno non computare – o computare solo in parte, tenendo conto della loro effettiva presenza sui luoghi di lavoro – i lavoratori non stabilmente inseriti nella organizzazione aziendale. A tale proposito, non vengono computati, tra gli altri, i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell’art. 1, del D.lgs. 368/01, in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III.

c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all’articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all’articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali”.

⁴⁰ I contratti collettivi stipulati dalle le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale definiscono specifiche modalità di attuazione delle previsioni del T.U. concernenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel caso le imprese utilizzino esclusivamente la tipologia di lavoratori stagionali di cui al precedente periodo.

7.2 Lavoratori non computati

Ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il T.U. fa discendere particolari obblighi, ai sensi dell'art. 4, **non sono computati**:

- a) i **collaboratori familiari** di cui all'articolo 230-bis del codice civile;
- b) i soggetti beneficiari delle iniziative di **tirocini formativi** e di **orientamento** di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- c) gli **allievi degli istituti di istruzione e universitari** e i partecipanti ai **corsi di formazione professionale** nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali;
- d) i lavoratori assunti con **contratto di lavoro a tempo determinato**, ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES)⁴¹, in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- e) i lavoratori che svolgono **prestazioni occasionali di tipo** accessorio ai sensi degli articoli 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del medesimo decreto.
- f) i **lavoratori a domicilio** di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 (Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio)⁴² ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;
- g) i **volontari**, come definiti dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e i volontari che effettuano il servizio civile;
- h) i lavoratori utilizzati nei **lavori socialmente utili** di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni e integrazioni;
- i) i **lavoratori autonomi** di cui all'articolo 2222 del codice civile, fatto salvo quanto previsto dalla successiva lettera l);

⁴¹ L'art. 1 (Apposizione del termine) così recita:

“01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni”.

⁴² Ai sensi dell'art. 1 della legge 877/1973 “è lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti della presente legge e in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2094 del codice civile, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura”.

l) i **collaboratori coordinati e continuativi** di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, nonché i lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente.

7.3 Lavoratori computati

L'art. 4 specifica, inoltre, che **si computano** sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre:

- i **lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro** ai sensi degli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30)⁴³;

- i **lavoratori assunti a tempo parziale** ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61. (Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES).

7.4 Attività stagionali

Per quanto riguarda le **attività stagionali** definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 nonché per quelle individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, **il personale in forza si computa a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato**, fatto salvo quanto di seguito previsto: il numero dei lavoratori impiegati per l'intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno nel settore agricolo e nell'ambito di attività diverse da quelle sopra indicate, corrispondono a frazioni di unità-lavorative-anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria.

⁴³ L'articolo 20 e successivi disciplinano il contratto di somministrazione di lavoro appalto di servizi.

Titolo III **Le figure chiave della sicurezza**

a cura di Claudia Parola
(Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)

Capo I **Le figure all'interno del luogo di lavoro**

1. Premessa

L'articolo 2 reca le “**definizioni**”, che solo in parte sono corrispondenti a quelle di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Nel T.U. viene, inoltre, meglio definito il sistema di gestione della sicurezza per la cui attuazione sono individuati e responsabilizzati, con precisi obblighi, tutti i soggetti che intervengono a diverso titolo nei processi lavorativi delle aziende, delle unità produttive o delle pubbliche amministrazioni. Il sistema di gestione della sicurezza, definito dal decreto in esame, prevede, infatti, un insieme di precetti e procedure che devono essere attuate dai diversi “attori” del sistema, tenuti ad impegnarsi, ciascuno per la propria parte, a definire la strategia di intervento. Questo vale, *in primis*, per le seguenti figure:

- il **datore di lavoro**, quale soggetto pienamente responsabile della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori;
- i **dirigenti e i preposti** in base alle deleghe in materia loro conferite dal datore di lavoro;
- il **responsabile e gli addetti del servizio** prevenzione e protezione, quali consulenti tecnici del datore di lavoro per la concreta applicazione della normativa;
- il **medico competente**, nel caso in cui vi siano attività sottoposte a sorveglianza sanitaria;
- i **lavoratori** per quanto attiene sia il diritto, loro o dei rappresentanti, di essere consultati e di partecipare attivamente a tutte le questioni riguardanti la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro, sia l'obbligo di attenersi, per la propria e l'altrui salute e sicurezza, alle informazioni e alla formazione ricevute dal datore di lavoro;
- i **progettisti, i fornitori e gli installatori** che devono garantire, per quanto di loro competenza, il rispetto delle norme di sicurezza e di igiene del lavoro;
- le **imprese appaltatrici o i lavoratori autonomi** cui sono eventualmente affidati lavori in appalto o in contratto d'opera, per quanto attiene la cooperazione ed il coordinamento con il datore di lavoro committente sulle misure adottate all'interno dell'azienda o unità produttiva

Rispetto al d.lgs. 626/1994⁴⁴ è notevolmente ampliato il numero delle definizioni: tra quelle aggiunte dal T.U. si segnalano, fin d'ora, le seguenti:

⁴⁴ L'art. 2 del d. lgs. 626/1994 dettava le definizioni relative a: lavoratore, datore di lavoro, servizio di prevenzione e protezione dai rischi, medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, prevenzione, agente, unità produttiva.

- “dirigente” e “preposto”, figure centrali per la gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro, i cui elementi distintivi sono stati tratti dalla giurisprudenza in materia;
- “salute”, corrispondente alla definizione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità⁴⁵;
- “norma tecnica” (lettera u) ⁴⁶;
- “buone prassi”⁴⁷ e “responsabilità sociale delle imprese”⁴⁸, considerate dall’articolo 2, comma 1, lettera v) e lettera ff), come elementi fondamentali per “orientare i comportamenti dei datori di lavoro” e migliorare i “livelli di tutela definiti legislativamente”.

Di seguito sono riepilogate e commentate le più significative indicazioni riferite alle principali definizioni, confrontandole con quelle del d. lgs. 626/1994. Come già evidenziato, si tratta, in parte di definizioni già presenti nella normativa previgente, a cui si aggiungono alcune figure e alcuni concetti che completano il sistema di prevenzione e di protezione già previsto, modificando i comportamenti organizzativi attraverso una ridefinizione di responsabilità, funzioni e ruoli.

2. Lavoratore

Per lavoratore il T.U. intende una “persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione”.

Risulta **notevolmente ampliata** la definizione di “lavoratore”: nella precedente legislazione, infatti, le misure di tutela previste dalla normativa sulla sicurezza e salute negli ambienti di lavoro veniva applicata solo a coloro che svolgevano attività di lavoro in rapporto di subordinazione secondo i canoni previsti dal codice civile.

Al lavoratore così definito dalla lettera a), comma 1 dell’art. 2 sono equiparati altri soggetti, alcuni dei quali corrispondono a quelli già elencati nel d.lgs. 626/1994, mentre altri vengono introdotti ex novo.

Tra i soggetti **equiparati al lavoratore**, già definiti nel d.lgs.626/1994 rientrano:

- **il socio lavoratore di cooperativa o di società**, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell’ente stesso;
- **l’allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale** nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici. A tale formulazione il T.U. aggiunge “ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali

⁴⁵ Il T.U. detta la seguente definizione di «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità.

⁴⁶Il T.U. detta la seguente definizione di «norma tecnica»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un’organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria.

⁴⁷ La lettera v) così definisce le «buone prassi»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall’Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all’articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all’articolo 6, previa istruttoria tecnica dell’ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione.

⁴⁸ La lettera ff) così definisce la «Responsabilità sociale delle imprese»: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione;

- il **soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi** e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Anche questa formulazione risulta ampliata rispetto alla precedente.⁴⁹

Mentre la normativa precedente ignorava il lavoro prestato senza retribuzione, il T.U. ricomprende espressamente tra la attività tutelate anche il lavoro gratuito, soprattutto in considerazione della rilevanza sociale e giuridica assunta dal fenomeno del volontariato. Sono pertanto **equiparati al lavoratore**:

- il **volontario**, come definito dalla legge 1 agosto 1991, n. 266;
- i **volontari del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e della protezione civile**;
- il **volontario** che effettua il **servizio civile**.

Altri soggetti equiparati al lavoratore sono:

- l'**associato** in partecipazione di cui all'articolo 2549 e seguenti del codice civile;
- chi svolge **lavori socialmente utili**, come definito dal decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 e dal decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81.

Sono, invece, espressamente **esclusi** dal concetto di lavoratore:

- **gli addetti ai servizi domestici e familiari** (colf e badanti: i collaboratori domestici contrattualizzati non rientrano tra i destinatari del provvedimento, come già era nella precedente disciplina).

3. Datore di lavoro, dirigente e preposto

3.1. Premessa

Il datore di lavoro, il dirigente e il preposto, figure, gerarchicamente sovra ordinate e già previste nella normativa previgente, sono investite delle maggiori responsabilità in materia prevenzionistica, avendo compiti organizzativi e di direzione delle attività lavorative dell'azienda, dell'unità produttiva o della pubblica amministrazione.

3.2 Datore di lavoro

Nel d.lgs. 626/1994 l'art. 2, c. 1 lett. b) forniva la definizione di "datore di lavoro" differenziata in relazione alla realtà lavorativa privata o pubblica, esplicitando la diretta connessione tra responsabilità e "poteri decisionali e di spesa" ovvero "autonomia gestionale".

Come nella precedente normativa, anche la definizione dell'art. 2, c.1 lett. b) del T.U. ricomprende, seppur non distinguendole in maniera esplicita, entrambi le figure di datore di lavoro "privato" e "pubblico".

⁴⁹ La precedente formulazione prevedeva: "gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali".

Per il datore di lavoro “**privato**” la definizione⁵⁰ subisce, rispetto al d. lgs. 626/1994, un’unica variazione, nella parte finale, ove, invece di “...in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa”, il legislatore ha preferito, ora, specificare “... in quanto **esercita** i poteri decisionali o di spesa”.

Tale definizione, da un lato ribadisce che, normalmente, la **responsabilità** in materia di prevenzione ricade sul soggetto titolare del rapporto di lavoro, dall’altra intende attribuire una rilevanza decisiva al concreto esercizio del potere organizzatorio e direttivo, esigendo che il soggetto datore di lavoro sia effettivamente responsabile dell’organizzazione o dell’unità produttiva “in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

Riguardo al datore di lavoro “**pubblico**” la definizione viene aggiornata al riferimento normativo appropriato per quanto attiene la figura del “dirigente” (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) nonché ulteriormente precisata per quanto riguarda la figura del “funzionario non avente qualifica dirigenziale”.

L’art. 2, comma 1, lett. b), nell’ultimo capoverso, così recita:

“Nelle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁵¹, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, **individuato dall’organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell’ubicazione e dell’ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l’attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l’organo di vertice medesimo**”⁵².

3.3. Dirigente e preposto

Per quanto riguarda il dirigente ed il preposto, il d.lgs. 626/1994 non forniva, per tali figure, una definizione, poiché il legislatore aveva ritenuto che gli stessi, per i ruoli e le funzioni svolte non potessero essere individuati in modo aprioristico rispetto alla specifica realtà lavorativa in cui operano.

Ora il T.U. all’art. 2, enuncia le seguenti definizioni:

- **dirigente**: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, **attua le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando** su di essa (lett. d);

- **preposto**: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, **sovrintende alla attività lavorativa** e garantisce l’attuazione delle

⁵⁰ Ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. b) del T.U. si intende per datore di lavoro “privato”: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

⁵¹ Ai sensi del comma 2 del d.lgs. 165/2001 per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

⁵² La parte in grassetto è quella inserita ex novo dal T.U.

direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (lett. e).

4. Servizio di prevenzione e protezione dai rischi, responsabile servizio di prevenzione e protezione dai rischi ed addetto

4.1. Servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Rispetto alla precedente normativa (art. 2, comma 1, lettera c) del d.lgs. 626/1994), la definizione di “servizio di prevenzione e protezione dai rischi “differisce nella parte finale, poiché viene fatto un riferimento di carattere più generale ai “lavoratori”, anziché “all’azienda ovvero all’unità produttiva”. L’articolo 2 alla lett. l), così recita:

«servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, **sistemi e mezzi esterni o interni all’azienda finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.**

4.2. Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Sono ora specificati con una disposizione ad hoc (art. 32) le capacità ed i requisiti professionali che deve possedere il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, mentre la norma previgente richiedeva, più genericamente, il possesso di “attitudini e capacità adeguate”.

Il citato articolo 32 afferma che le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono “essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative”, specifica i titoli di studio necessari nonché la formazione richiesta nonché i corsi di aggiornamento da seguire.

Si tratta, come già disposto in precedenza, di **persona designata dal datore di lavoro, ma viene specificato che risponde al datore di lavoro medesimo “per coordinare il servizio di prevenzione e di protezione dai rischi” Tale precisazione è stata introdotta** poiché il legislatore, in passato, aveva ritenuto il citato servizio un organismo tecnico, privo di potere decisionale all’interno dell’azienda o dell’amministrazione pubblica, deputato a collaborare all’attività di prevenzione, fermo restando la responsabilità in capo al datore di lavoro e, nell’ambito delle loro competenze, ai dirigenti ed ai preposti.

4.3 Addetto al servizio di prevenzione e protezione

Costituisce, invece, una **novità la figura di seguito descritta, non prevista in precedenza:**

persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’articolo 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

5. Medico competente

E’ il medico in possesso di uno dei **titoli e dei requisiti formativi e professionali individuati** dall’articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto

all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria (art. 41) e i compiti indicati nel decreto in esame.

Il T.U. specifica maggiormente i titoli ed i requisiti che il medico competente deve possedere per l'esercizio delle funzioni, dedicando la Sezione V (Sorveglianza sanitaria) a disposizioni inerenti lo svolgimento dell'attività.

L'argomento viene analizzato nel prosieguo della trattazione al Titolo VII, capo II.

6. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Definito come “persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro” (lett. i), parimenti a quanto già descritto all'art. 2, comma 1, lett. f) del d.lgs. 626/1994.

Tale figura viene, inoltre, disciplinata nella Sezione VII (“Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori”) del Titolo I del T.U., che si apre con l'articolo 47, corrispondente all'articolo 18 del d.lgs. 626/1994.

Con l'art. 47 viene, altresì, istituito a livello territoriale, aziendale e di sito produttivo, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il successivo articolo 48 disciplina le prerogative della figura del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale**, necessariamente presente in quelle realtà imprenditoriali nelle quali non sia stato eletto o designato un rappresentante.

Al fine di favorire le attività proprie di tale figura, il comma 3 prevede che tutte le aziende prive di rappresentanti debbano versare al Fondo di cui al successivo articolo 52⁵³.

Viene così disposto il rafforzamento delle rappresentanze in azienda, in particolare di quelle dei lavoratori territoriali e la creazione di un **rappresentante di sito produttivo** che è presente in realtà particolarmente complesse e pericolose, quali, ad esempio, le aree portuali (art. 49).

In particolare, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri, tra cui i cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previsti per la realizzazione di tutte le opere.

In ordine al rappresentante dei lavoratori di sito produttivo di cui all'articolo 49 va anche evidenziato come si tratti di una figura individuata su iniziativa dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende che operino nel sito produttivo interessato (comma 2), che opera secondo le previsioni della contrattazione collettiva ove non vi siano rappresentanti per la sicurezza favorendo la sinergia tra le rappresentanze presenti nell'intero sito (comma 3).

Per quanto attiene le attribuzioni del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, le stesse sono identificate dall'art. 50 (la cui corrispondenza va rinvenuta negli articoli 18 e 19 del d.lgs. 626/1994), delle quali fanno parte integrante – in ragione delle modifiche introdotte dall'articolo 3 della legge 3 agosto 2007, n. 123 – la possibilità di richiedere la consegna del documento di valutazione dei rischi e di quello di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni (commi 4 e 5).

⁵³ Presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) è costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità. Il fondo opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello.

E' altresì tenuto al rispetto del segreto industriale e dei processi lavorativi rispetto a quanto sia venuto a conoscenza per l'esercizio delle sue funzioni (comma 6) e non può essere nominato come responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

L'art. 50 prevede, inoltre, che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- non può svolgere altre funzioni sindacali operative.⁵⁴

⁵⁴ Per quanto riguarda le ulteriori definizioni introdotte ex novo dal T.U. vengono di seguito riportati i punti dell'art. 2 che dettano la relativa disciplina, rinviando gli approfondimenti ai paragrafi specifici:

“ee) «organismi paritetici»: l'articolo 51 dispone in materia di compiti e prerogative degli organismi paritetici, il cui ruolo di supporto alle imprese risulta notevolmente valorizzato.

m) «sorveglianza sanitaria»: la disciplina è contenuta agli articoli 38-42;

aa) «formazione»: processo educativo attraverso il quale trasferire 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. La disciplina è contenuta nell'art. 37;

bb) «informazione»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro: la disciplina è contenuta nell'art. 36.

Per completezza si riportano le restanti definizioni dell'art. 2:

p) «sistema di promozione della salute e sicurezza»: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

q) «valutazione dei rischi»: 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;

z) «linee guida»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle Regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

r) «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

s) «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

cc) «addestramento»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

dd) «modello di organizzazione e di gestione»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro”.

Capo II Gli obblighi

7. Premessa

Il T.U. dedica agli obblighi dodici articoli (dal 15 al 27), nell'ambito del Titolo I, Capo III (Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro) in base ai quali vengono in parte confermate le disposizioni vigenti e in parte previsti nuovi adempimenti.

Il decreto contiene molte novità sugli obblighi a carico dei datori di lavoro, dei loro delegati e dei dipendenti. A differenza del d.lgs 626/1994, **si distinguono in modo netto gli obblighi del datore di lavoro non delegabili e quelli delegabili ai dirigenti.**

Va segnalata la distinzione che il legislatore vuole introdurre tra i vari obblighi riguardanti i singoli soggetti interessati all'applicazione e all'osservanza delle disposizioni: sia il d.lgs. 626/1994 che i successivi interventi accorpavano in un unico articolo le responsabilità dei vari soggetti, lasciandone poi l'individuazione al sistema sanzionatorio e/o all'accertamento ispettivo. Ora, invece, è il decreto a prevedere obblighi distinti per:

- datore di lavoro⁵⁵ e dirigente (all'articolo 18);⁵⁶
- preposto (articolo 19);
- progettisti (articolo 22);
- fabbricanti e fornitori (articolo 23);
- installatori (articolo 24).

I nuovi vincoli sono, pertanto, distinti per funzioni.

Come già detto, in capo al datore di lavoro sono previsti obblighi delegabili e altri non delegabili. L'articolo 16 introduce una definizione legale della delega di funzioni da parte del datore⁵⁷ di lavoro, enunciando che:

“La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto”⁵⁸.

⁵⁵ Si ricorda la definizione di datore di lavoro di cui all'art. 2:

“il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo”.

⁵⁶ Si ricorda la definizione di dirigente di cui all'art. 2:

“persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa”.

⁵⁷ Come indicato nella relazione illustrativa allo schema del decreto legislativo in esame, la definizione di “delega” ha recepito gli orientamenti giurisprudenziali consolidati al riguardo.

A differenza di quanto statuito nel d.lgs. 626/1994, nel T.U. si è scelto di distinguere in due diversi articoli gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente. In quest'ottica all'articolo 17, sono stati individuati gli **obblighi non delegabili** del datore di lavoro, mentre all'articolo 18, che trova specifica corrispondenza nell'articolo 4 del d.lgs. 626/1994, sono identificati gli **obblighi delegabili** al dirigente.

Per fornire un quadro completo delle prerogative dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, l'articolo 19 individua gli obblighi del preposto, mentre l'articolo 20 (il cui corrispondente è l'articolo 5 del d.lgs. 626/1994) quelli dei lavoratori.

L'articolo 21, identifica gli obblighi e le facoltà dei componenti delle imprese familiari, dei piccoli imprenditori e dei lavoratori autonomi, mentre gli articoli 22, 23 e 24 (che trovano tutti corrispondenza nell'articolo 6 del d.lgs. 626/1994) disciplinano rispettivamente gli obblighi dei progettisti, dei fabbricanti e fornitori e degli installatori.

8. Obblighi del datore di lavoro

8.1. Obblighi del datore di lavoro non delegabili

Come già sopra richiamato, l'articolo 17 individua gli obblighi **non delegabili** del datore di lavoro:

- **valutare tutti i rischi ed elaborare il documento conseguente** a tale valutazione sia in caso di normali attività lavorative che in caso di appalto e subappalto;⁵⁹
- **nominare il responsabile** del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

8.2. Obblighi delegabili ai dirigenti

Il successivo articolo 18, invece individua gli obblighi che il datore di lavoro può delegare ai **dirigenti**.

In particolare il datore di lavoro può delegare di:

- **nominare il medico competente** per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- **individuare i lavoratori incaricati** al servizio di emergenza e prevenzione incendi, di salvataggio e primo soccorso, ai quali devono essere forniti idonei dispositivi di protezione individuale;
- **richiedere l'osservanza** da parte dei lavoratori di tutte le misure previste dalle norme vigenti;
- **informare in tempo reale i lavoratori** in caso di pericolo grave e immediato;
- **formare e informare i lavoratori, i dirigenti, i preposti;**
- consentire la normale **attività ai rappresentanti dei lavoratori** per la sicurezza;
- consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **copia del documento di valutazione di rischio;**

⁵⁸ L'art. 16 ai commi 2 e 3, inoltre, così recita:

“2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. 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. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4”.

⁵⁹ Si tratta dei documenti di cui all'art. 28.

- munire tutti i lavoratori di una **tessera di riconoscimento** ivi compresi quelli delle ditte in appalto e subappalto;
- fornire informazioni al **servizio di prevenzione e protezione** nonché al medico competente in merito alla natura dei rischi, organizzazione del lavoro, descrizione degli impianti, dati sulle malattie professionali e i relativi provvedimenti;
- realizzare **interventi di manutenzione necessari** per assicurare la sicurezza dei locali dove si svolge l'attività lavorativa;
- **affidare i compiti ai lavoratori**, tenendo conto delle loro capacità e delle condizioni in rapporto alla loro salute e sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei **dispositivi di protezione individuale**;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, **l'applicazione delle misure di sicurezza** e di protezione della salute nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto
- prevedere la definizione di misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico
- fornire le **comunicazioni all'Inail** (o all'Ipsema, in relazione alle rispettive competenze):
 - ai fini statistici e informativi, dei dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;
 - ai fini assicurativi, delle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.

9. Obblighi dei lavoratori

I lavoratori devono, secondo quanto previsto dall'articolo 20, tra le altre cose:

- **osservare le disposizioni e le istruzioni** impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva e individuale;
- **utilizzare** correttamente **le attrezzature di lavoro**, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- **utilizzare** in modo appropriato **i dispositivi di protezione** messi a loro disposizione;
- **segnalare immediatamente qualsiasi eventuale condizione di pericolo** di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente e non compiere, di propria iniziativa, operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- **partecipare ai programmi di formazione** e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- **non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza** o di segnalazione o di controllo;
- **non compiere** di propria iniziativa **operazioni o manovre** che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- **sottoporsi ai controlli sanitari** previsti o comunque disposti dal medico competente.

Per i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto è previsto l'obbligo di esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Il suddetto obbligo è previsto anche per i lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

10. Obblighi del preposto

I preposti, secondo quanto disposto dall'art. 19, in relazione alle loro attribuzioni e competenze, devono:

- **sovrintendere e vigilare** sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- **verificare** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- **richiedere l'osservanza delle misure per il controllo** delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- **astenersi**, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- **segnalare** tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- **frequentare** appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

11. Obblighi dei progettisti

I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti, secondo quanto previsto dall'articolo 22, devono:

- **rispettare** i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche;
- **scegliere** attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

12. Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

L'articolo 23 sancisce il divieto di fabbricazione, vendita, noleggio e concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non

rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Chiunque concede in locazione finanziaria beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, deve provvedere affinché tali beni siano accompagnati dalla relativa documentazione (sono, pertanto, esentati da responsabilità in ordine alle caratteristiche dei macchinari).

13. Obblighi degli installatori

Gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono, secondo quanto previsto dall'art. 24, attenersi:

- alle norme di salute e sicurezza sul lavoro;
- alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

14. Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

L'articolo 26, che trova la sua corrispondenza nell'articolo 7 del d. lgs. 626/1994, individua e puntualizza, in un'ottica finalizzata al potenziamento della solidarietà tra committente ed appaltatore (articolo 1, comma 2, lettera s, n. 1, legge 123/2007), gli obblighi dei datori di lavoro committenti ed appaltatori nei contratti di appalto. In particolare, vengono riprese le previsioni di cui all'articolo 3 della citata legge 123/2007, relativamente al documento unico di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni (comma 3) ed all'indicazione dei "costi relativi alla sicurezza dal lavoro" (comma 5).

Viene pertanto stabilito 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" verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazioni ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di amministrazione.⁶⁰

Nei casi sopra esposti il 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.

Nelle suddette ipotesi i datori di lavoro, ivi compresi 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.

Viene previsto, inoltre, che il datore di lavoro committente **promuove la cooperazione e il coordinamento di cui sopra elaborando un unico**

⁶⁰ Al riguardo, viene previsto che fino alla emanazione del decreto dei Ministeri del Lavoro e della Previdenza sociale, della Salute e dell'Interno, con cui vengono recepite le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità: acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato; acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47, del DPR 445/00 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa).

documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.

Per quanto riguarda tale documento, che deve essere allegato al contratto di appalto o di opera, viene precisato che ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, lo stesso deve essere allegato entro tale ultima data.

Sempre in materia di obblighi viene previsto che nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione di cui agli articoli 1559, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, anche qualora in essere al momento della entrata in vigore del T.U., devono essere specificamente indicati, a pena di nullità ai sensi dell'art. 1418 del Codice Civile, i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto. Per quanto riguarda i contratti stipulati prima del 25 agosto 2007, **i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data.** Viene precisato che a tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Si segnala, infine, che i commi 6 e 7 sono stati ridefiniti: anche nella rinnovata formulazione è stata confermato, al secondo capoverso del comma 3, il principio fondamentale, in forza del quale il **datore di lavoro non può rispondere dei rischi propri della impresa appaltatrice o del singolo lavoratore autonomo**⁶¹.

15. Quadro riassuntivo degli articoli del T.U. in cui sono rinvenibili specifici obblighi in capo al datore di lavoro.

Per completezza della trattazione vengono di seguito indicate le disposizioni del decreto legislativo che disciplinano specifici adempimenti in capo al datore di lavoro in relazione alle differenti attività.

Il decreto, infatti, nell'individuare gli obblighi e le responsabilità che gravano sui vari soggetti coinvolti nel processo di produzione, definisce, in particolare, gli adempimenti del datore di lavoro connessi alla valutazione, regolamentazione, protezione e prevenzione dei rischi per le varie tipologie di attività lavorativa. Ribadisce, inoltre, l'obbligo del datore di lavoro alla formazione, informazione e addestramento del lavoratore.

⁶¹ Il comma 6 prevede che nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. A tali fini il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali.

Ai sensi del comma 7 in materia di appalti pubblici trovano applicazione, per quanto non diversamente disposto dal D.lgs. 163/06 (Codice dei contratti pubblici), come da ultimo modificato dalla legge 123/07, le disposizioni del T.U.

Infine, al comma 8, viene previsto l'obbligo per il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice, di esibire apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

TITOLO I
CAPO III
GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 34 Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

Articolo 35 Riunione periodica

Articolo 36 Informazione ai lavoratori

Articolo 37 Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

TITOLO II
LUOGHI DI LAVORO

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 64 Obblighi del datore di lavoro

TITOLO III
USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DEI DISPOSITIVI
DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Capo I
USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

Articolo 71 Obblighi del datore di lavoro

Articolo 73 Informazione e formazione

Capo II
USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Articolo 77 Obblighi del datore di lavoro

Articolo 78 Obblighi dei lavoratori

Capo III
IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE

Articolo 80 Obblighi del datore di lavoro

**TITOLO IV
CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI
CAPO I**

**MISURE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI CANTIERI
TEMPORANEI O MOBILI**

- Articolo 90 Obblighi del committente o del responsabile dei lavori
- Articolo 91 Obblighi del coordinatore per la progettazione
- Articolo 92 Obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori
- Articolo 93 Responsabilità dei committenti e dei responsabili dei lavori
- Articolo 94 Obblighi dei lavoratori autonomi
- Articolo 95 Misure generali di tutela
- Articolo 97 Obblighi del datore di lavoro dell'impresa affidataria

**TITOLO V
SEGNALETICA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 163 Obblighi del datore di lavoro
- Articolo 164 Informazione e formazione

**TITOLO VI
MOVIMENTO MANUALE DEI CARICHI
CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 168 Obblighi del datore di lavoro
- Articolo 169 Informazione, formazione e addestramento

**TITOLO VII
ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI
CAPO II
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, DEI DIRIGENTI E DEI
PREPOSTI**

- Articolo 174 Obblighi del datore di lavoro
- Articolo 177 Informazione e formazione

TITOLO VIII
AGENTI FISICI
CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 181 Valutazione dei rischi
Articolo 184 Informazione e formazione dei lavoratori

CAPO II
PROTEZIONE DEI LAVORATORI CONTRO I RISCHI DI
ESPOSIZIONE AL RUMORE DURANTE IL LAVORO

Articolo 190 Valutazione del rischio
Articolo 192 Misure di prevenzione e protezione
Articolo 193 Uso dei dispositivi di protezione individuali
Articolo 194 Misure per la limitazione dell'esposizione
Articolo 195 Informazione e formazione dei lavoratori

CAPO III
PROTEZIONE DEI LAVORATORI DAI RISCHI DI
ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI

Articolo 202 Valutazione dei rischi
Articolo 203 Misure di prevenzione e protezione

CAPO IV
PROTEZIONE DEI LAVORATORI DAI RISCHI DI
ESPOSIZIONE A CAMPI ELETTROMAGNETICI

Articolo 209 Identificazione dell'esposizione e valutazione dei rischi
Articolo 210 Misure di prevenzione e protezione

CAPO V
PROTEZIONE DEI LAVORATORI DAI RISCHI DI
ESPOSIZIONE A RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI

Articolo 216 Identificazione dell'esposizione e valutazione dei rischi
Articolo 217 Disposizioni miranti ad eliminare o a ridurre i rischi

TITOLO IX
SOSTANZE PERICOLOSE
CAPO I
PROTEZIONE DA AGENTI CHIMICI

Articolo 223 Valutazione dei rischi
Articolo 225 Misure specifiche di prevenzione e protezione
Articolo 227 Informazione e formazione per i lavoratori

CAPO II
PROTEZIONE DA AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI
SEZIONE II OBBLIGHI DEL LATORE DI LAVORO

Articolo 235 Sostituzione e riduzione
Articolo 236 Valutazione del rischio
Articolo 237 Misure tecniche, organizzative, procedurali
Articolo 238 Misure tecniche
Articolo 239 Informazione e formazione

CAPO III
PROTEZIONE DAI RISCHI CONNESSI ALL'ESPOSIZIONE
ALL'AMIANTO

Articolo 249 Valutazione del rischio
Articolo 250 Notifica
Articolo 252 Misure igieniche
Articolo 253 Controllo dell'esposizione
Articolo 257 Informazione dei lavoratori
Articolo 258 Formazione dei lavoratori

TITOLO X
ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI
CAPO I

Articolo 269 Comunicazione
Articolo 270 Autorizzazione

CAPO II
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo 271 Valutazione del rischio
Articolo 272 Misure tecniche, organizzative, procedurali
Articolo 273 Misure igieniche
Articolo 274 Misure specifiche per strutture sanitarie e veterinarie
Articolo 278 Informazioni e formazione

TITOLO XI
PROTEZIONE DA ATMOSFERE ESPLOSIVE
CAPO II
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo 289 Prevenzione e protezione contro le esplosioni
Articolo 290 Valutazione dei rischi di esplosione
Articolo 291 Obblighi generali
Articolo 292 Coordinamento
Articolo 293 Aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive
Articolo 294 Documento sulla protezione contro le esplosioni
Articolo 296 Verifiche

Titolo IV

Enti pubblici, commissioni e organismi: loro funzioni

*a cura di Fabio Poppi e Emanuela Città
(Settore Commissioni consiliari)*

Capo I

Enti pubblici

1. Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1.1 Premessa

Il decreto legislativo provvede a **delineare una nuova mappatura degli enti pubblici** che, a vario titolo, svolgono compiti connessi alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

In primo luogo è opportuno segnalare **una diversa aggregazione normativa delle varie competenze**.

Prima dell'entrata in vigore del decreto, infatti, la ricostruzione delle aree di operatività degli enti pubblici, e segnatamente dell'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL), dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA) dovevano essere desunte attraverso una lettura specifica delle singole normative di istituzione o di ultimo riordino (d.p.r. 303/2002 per l'ISPESL, d.lgs. 38/2000 per l'INAIL e d.lgs. 271/1999 per l'IPSEMA) o attraverso una disanima delle varie disposizioni del d.lgs. 626/1994; con la vigenza del nuovo provvedimento si provvede a circoscrivere ed a racchiudere in una sola disposizione riassuntiva (articolo 9) le principali competenze in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro che i tre enti svolgono sia singolarmente e sia in forma coordinata.

In base al nuovo decreto **l'ISPESL, l'INAIL e l'IPSEMA sono qualificati dal decreto** quali parti integranti del sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) **struttura strategica per il corretto ricircolo e scambio del patrimonio conoscitivo e documentale in materia**.

Il decreto inoltre non ha quindi operato soltanto una mera aggregazione di declatorie, in quanto per ciascuno dei tre enti sopra ricordati si è provveduto ad una **ridefinizione di compiti e attribuzioni**, con particolare implementazione delle funzioni di prevenzione, proiettate in un'ottica di sistema.

1.2 INAIL

L'INAIL svolge i seguenti compiti:

- **raccoglie e registra i dati relativi agli infortuni sul lavoro** che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;
- **concorre, alla realizzazione di studi e ricerche sugli infortuni e sulle malattie correlate al lavoro**, coordinandosi con il Ministero della salute e con l'ISPESL;

- **partecipa alla elaborazione**, formulando pareri e proposte, della **normazione tecnica** in materia;
- **eroga**, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, **le prestazioni del Fondo** di cui all'articolo 1, comma 1187, della legge 27 dicembre 2007, n. 296 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)"⁶². In sede di prima applicazione, le relative prestazioni sono fornite con riferimento agli infortuni verificatisi a far data dal 1° gennaio 2007.

1.3 ISPEL

L' **ISPEL** (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro) è Ente di diritto pubblico, nel settore della ricerca, dotato di autonomia scientifica, organizzativa, patrimoniale, gestionale e tecnica.

E' organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, assistenza, alta formazione, informazione e documentazione in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sicurezza sul lavoro e di promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro, del quale si avvalgono gli organi centrali dello Stato preposti ai settori della salute, dell'ambiente, del lavoro e della produzione e le Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano.

Le attività:

- svolge e promuove **programmi di studio e ricerca scientifica** e programmi di interesse nazionale nel campo della prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali, della sicurezza sul lavoro, della promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro;
- interviene nelle materie di competenza dell'Istituto, su richiesta degli organi centrali dello Stato e delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, nell'ambito dei **controlli che richiedono un'elevata competenza scientifica**, accedendo nei luoghi di lavoro e compiendo accertamenti e indagini in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- è **organo tecnico-scientifico** delle Autorità nazionali preposte alla sorveglianza del Mercato ai fini del controllo della conformità ai requisiti di sicurezza e salute di prodotti messi a disposizione dei lavoratori;
- svolge attività di **Organismo Notificato per Attestazioni di conformità** relative alle Direttive per le quali non svolge compiti relativi alla sorveglianza del mercato;
- è **titolare di prime verifiche e verifiche di primo impianto** di attrezzature di lavoro sottoposte a tale regime;

⁶² L'articolo 1, comma 1187 della legge 2006, n. 296 prevede che "Al fine di assicurare un adeguato e tempestivo sostegno ai familiari delle vittime di gravi incidenti sul lavoro, anche per i casi in cui le vittime medesime risultino prive della copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e' istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, di seguito denominato Fondo. Al Fondo e' conferita la somma di 2,5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2007, 2008 e 2009. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le tipologie dei benefici concessi, ivi comprese anticipazioni sulle prestazioni erogate dall'INAIL, nonché i requisiti e le modalità di accesso agli stessi".

- **fornisce consulenza** al Ministero della salute, agli altri Ministeri e alle regioni e province autonome in materia salute e sicurezza del lavoro;
- **fornisce assistenza** al Ministero della salute e alle regioni e alle province autonome per l'elaborazione del Piano sanitario nazionale, dei piani sanitari regionali e dei piani nazionali e regionali della prevenzione, per il monitoraggio delle azioni poste in essere nel campo salute e sicurezza del lavoro e per la verifica del raggiungimento dei livelli essenziali di assistenza in materia;
- **supporta il Servizio sanitario nazionale** fornendo informazioni, formazione, consulenza e assistenza alle strutture operative per la promozione della salute, prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- **svolge**, congiuntamente ai servizi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro delle ASL, **l'attività di vigilanza** sulle strutture sanitarie del Servizio sanitario nazionale;
- **effettua il raccordo e la divulgazione dei risultati derivanti dalle attività di prevenzione** nei luoghi di lavoro svolte dalle strutture del Servizio sanitario nazionale;
- **partecipa alla elaborazione di norme di carattere generale** e formula, pareri e proposte circa la congruità della norma tecnica non armonizzata ai requisiti di sicurezza;
- **assicura la standardizzazione** tecnico-scientifica delle metodiche e delle procedure per la valutazione e la gestione dei rischi e per l'accertamento dello stato di salute dei lavoratori in relazione a specifiche condizioni di rischio e contribuisce alla definizione dei limiti di esposizione;
- **diffonde**, previa istruttoria tecnica, le **buone prassi**;
- **coordina il Network Nazionale** in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in qualità di focal point italiano nel network informativo dell'Agenzia Europea per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **supporta l'attività di monitoraggio** del Ministero della Salute sulla applicazione dei livelli essenziali di assistenza relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

1.4 IPSEMA

L'IPSEMA è il gestore dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali del settore marittimo:

- raccoglie e registra, a fini statistici ed informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;
- concorre alla realizzazione di studi e ricerche sugli infortuni e sulle malattie correlate al lavoro, raccordandosi con il Ministero della salute e con l'ISPESL;
- finanzia, nell'ambito e nei limiti delle proprie spese istituzionali, progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- supporta, in raccordo con le Amministrazioni competenti in materia di salute per il settore marittimo, anche mediante convenzioni con l'INAIL, le prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa per i lavoratori marittimi anche al fine di assicurare il loro reinserimento lavorativo;
- eroga, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le prestazioni del Fondo di cui all'articolo 1, comma 1187, della legge 2006, n. 296, con riferimento agli infortuni del settore marittimo. In sede di prima applicazione, le relative prestazioni sono fornite con riferimento agli infortuni verificatisi a far data dal 1° gennaio 2007.

1.5 Funzioni svolte in forma coordinata

Oltre alle singole attività specifiche, i tre Enti pubblici sopra richiamati svolgono **in forma coordinata** le seguenti attività:

- **elaborazione e applicazione** dei rispettivi **piani triennali di attività**;
- **apporto e sostegno al sistema conoscitivo e ai programmi di intervento** in materia di sicurezza e salute sul lavoro, per verificare l'adeguatezza dei sistemi di prevenzione e assicurativi e per studiare e proporre soluzioni normative e tecniche atte a ridurre il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali;
- **consulenza alle aziende** finalizzata sia al suggerimento dei più adatti mezzi, strumenti e metodi operativi, efficaci alla riduzione dei livelli di rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia all'individuazione degli elementi di innovazione tecnologica in materia con finalità prevenzionali, raccordandosi con le altre istituzioni pubbliche operanti nel settore e con le parti sociali;
- **progettazione ed erogazione di percorsi formativi** in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **formazione per i responsabili e gli addetti ai servizi** di prevenzione e protezione interni o esterni;
- **promozione e divulgazione, della cultura della salute e della sicurezza del lavoro** nei percorsi formativi scolastici, universitari e delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, previa stipula di apposite convenzioni con le istituzioni interessate;
- **partecipazione, con funzioni consultive**, al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- **consulenza alla Commissione consultiva** permanente per la salute e sicurezza del lavoro;
- **elaborazione e raccolta e diffusione delle buone prassi**;
- **predisposizione delle linee guida**;
- **contributo al Sistema Informativo Nazionale** per la Prevenzione nei luoghi di lavoro.

2. Istituzioni competenti in materia di informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il decreto legislativo, all'articolo 10, attribuisce alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano la competenza a **svolgere attività di informazione e assistenza, consulenza, formazione, promozione** in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

Tali compiti sono svolti tramite:

- le Aziende Sanitari Locali del SSN;
- il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL);
- il Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- il Ministero dello sviluppo economico per il settore estrattivo;
- l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL);
- l'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA);

- gli organismi paritetici;
- gli enti di patronato.

3. Istituzioni con funzioni di attività promozionali⁶³

3.1. *Le amministrazioni centrali e le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano*

Il decreto prevede che tali amministrazioni **concorrano alla programmazione e realizzazione di progetti formativi** in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso modalità operative da definirsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

A tali finanziamenti si provvede con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, dell'istruzione e dell'università e della ricerca, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

3.2. *Gli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale*

Ai fini della promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro gli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale possono **inserire in ogni attività scolastica ed universitaria nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica** e nei percorsi di istruzione e formazione professionale, percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche.

3.3. *L'INAIL*

L'Inail, attraverso le risorse trasferite dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, **finanzia progetti di investimento e formazione** in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese e progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese.

3.4 *Le amministrazioni pubbliche*

Le amministrazioni pubbliche inoltre **promuovono attività specificamente destinate ai lavoratori immigrati o alle lavoratrici**, finalizzate a migliorare i livelli di tutela dei medesimi negli ambienti di lavoro.

⁶³ Sul punto cfr. articolo 11.

Capo II

Organismi e commissioni

4. Premessa

La parte che segue affronta l'analisi degli articoli 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 51 e 232 del decreto legislativo, che individuano gli organismi e le istituzioni competenti in materia nonché le loro rispettive funzioni.

5. Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo 5 del decreto legislativo istituisce, presso il Ministero della salute, che lo presiede il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A tale Comitato partecipano, con funzione consultiva, un rappresentante dell'INAIL, uno dell'ISPESL e uno dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA).

E' composto da:

- a) due rappresentanti del Ministero della salute;
- b) due rappresentanti del Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- c) un rappresentante del Ministero dell'interno;
- d) cinque rappresentanti delle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano.

Ha il compito di:

- **stabilire le linee comuni** delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica** di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- **definire la programmazione annuale** in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale;
- **programmare il coordinamento della vigilanza** a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **garantire lo scambio di informazioni** tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente;
- **individuare le priorità della ricerca in tema di prevenzione dei rischi** per la salute e sicurezza dei lavoratori.

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

Il decreto legislativo, al successivo articolo 6, istituisce presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Tale commissione è composta da:

- a) un rappresentante del Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la presiede;

- b) un rappresentante del Ministero della salute;
- c) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;
- d) un rappresentante del Ministero dell'interno;
- e) un rappresentante del Ministero della difesa;
- f) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture;
- g) un rappresentante del Ministero dei trasporti;
- h) un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali;
- i) un rappresentante del Ministero della solidarietà sociale;
- j) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica;
- l) dieci rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
- m) dieci esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- n) dieci esperti designati delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa, comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Ai lavori della Commissione possono altresì partecipare rappresentanti di altre amministrazioni centrali dello Stato in ragione di specifiche tematiche inerenti le relative competenze, con particolare riferimento a quelle relative alla materia dell'istruzione per le problematiche di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c)⁶⁴.

Il decreto individua quali compiti della Commissione quelli di:

- **esaminare i problemi applicativi** della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;
- **esprimere pareri sui piani annuali** elaborati dal Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione;**
- **validare le buone prassi** in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **redigere annualmente**, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai presidenti delle regioni;
- **elaborare**, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, **le procedure standardizzate** di effettuazione della valutazione dei rischi, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore. Tali procedure vengono recepite con decreto dei Ministeri del Lavoro e della previdenza sociale, della salute e dell'interno acquisito il parere della Conferenza Stato, Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano;
- **definire criteri finalizzati** alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi⁶⁵. Il sistema di qualificazione delle imprese è disciplinato con decreto del Presidente della Repubblica, acquisito il parere della Conferenza Stato, Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano;

⁶⁴ L'articolo 11, comma 1, lettera c) prevede che "finanziamento delle attività degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale finalizzata all'inserimento in ogni attività scolastica ed universitaria, nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica e nei percorsi di istruzione e formazione professionale di specifici percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche volti a favorire la conoscenza delle tematiche della salute e della sicurezza nel rispetto delle autonomie didattiche".

⁶⁵ Sul punto cfr. articolo 27.

- **valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici**, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;
- **valutare le problematiche connesse all’attuazione delle direttive comunitarie e delle convenzioni internazionali** stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- **promuovere la considerazione della differenza di genere** in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;
- **indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale**;
- **definire orientamenti pratici** per la determinazione delle esposizioni sporadiche e di debole intensità⁶⁶;
- **riconoscere la validità delle emissioni** sonore di attrezzature di lavoro, macchine e impianti facendo riferimento a livelli di rumore standard individuati da studi e misurazioni⁶⁷.

7. Comitati regionali di coordinamento

I comitati regionali di coordinamento sono istituiti presso ogni regione e provincia autonoma ai sensi del Decreto Presidenza Consiglio dei Ministri del 21 dicembre 2007 “Coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro” e operano al fine di realizzare una programmazione ed uniformità coordinata di interventi tra il Comitato per l’indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro⁶⁸.

8. Comitato consultivo per la determinazione e l’aggiornamento dei valori limite di esposizione professionale e dei valori limite biologici relativi agli agenti chimici

L’articolo 232 disciplina il Comitato consultivo per la determinazione e l’aggiornamento dei valori limite di esposizione professionale e dei valori limite biologici relativi agli agenti chimici, istituito con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, d’intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Tale soggetto è composto da 9 membri esperti nazionali di chiara fama in materia tossicologica e sanitaria di cui:

- a) tre in rappresentanza del Ministero della salute su proposta dell’Istituto superiore di sanità, dell’ISPESL e della Commissione tossicologica nazionale,
- b) tre in rappresentanza della Conferenza dei Presidenti delle regioni
- c) tre in rappresentanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il Comitato si avvale del supporto organizzativo e logistico della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute d’intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province

⁶⁶ Sul punto cfr. articolo 249.

⁶⁷ Sul punto cfr. articolo 103.

⁶⁸ Si vedano articoli 5, 6, 7.

autonome, sentiti il Ministro dello sviluppo economico, il Comitato e le parti sociali, sono recepiti **i valori di esposizione professionale e biologici obbligatori predisposti dalla Commissione europea, sono altresì stabiliti i valori limite nazionali anche tenuto conto dei valori limite indicativi predisposti dalla Commissione** medesima e sono aggiornati gli allegati del decreto in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione di normative e specifiche comunitarie o internazionali e delle conoscenze nel settore degli agenti chimici pericolosi.

Nelle more dell'emanazione dei decreti di cui sopra, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, **possono essere stabiliti, i parametri per l'individuazione del rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori sulla base di proposte delle associazioni di categoria** dei datori di lavoro interessate comparativamente rappresentative, sentite le associazioni dei prestatori di lavoro interessate comparativamente rappresentative. Scaduto inutilmente il termine la valutazione del rischio moderato è comunque effettuata dal datore di lavoro.

9. Organismi competenti in materia di controversie

9.1 Premessa

Come si è già avuto occasione di rilevare, la legge 123 del 2007 delegava il Governo a procedere, tra l'altro, alla razionalizzazione e al coordinamento degli interventi di vigilanza e di controllo.⁶⁹ Il decreto legislativo interviene in tal senso attraverso gli organismi paritetici e la commissione interPELLI.

9.2. Gli Organismi paritetici

Gli **organismi paritetici**, come previsto dall'articolo 51, sono **prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione**, previsti dalle norme vigenti.

Possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a **garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza** sul lavoro.

Tali organismi trasmettono al Comitato regionale di coordinamento una relazione annuale sull'attività svolta.

9.2 La Commissione interPELLI

Il **diritto di interpello**, già previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124⁷⁰ e successive modificazioni, **consiste nella facoltà** da parte di organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali, enti pubblici nazionali, nonché organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e consigli nazionali degli ordini professionali, **di inoltrare alla Direzione generale per l'Attività Ispettiva, esclusivamente tramite posta elettronica,**

⁶⁹ Sul punto cfr. par 2, Capo I, Titolo II.

⁷⁰ Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30"

quesiti di ordine generale sull'applicazione delle normative di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

L'articolo 12 del decreto legislativo, in attuazione dell'art. 1, comma 2 lettera v), della legge 3 agosto 2007, n. 123, individua **la Commissione per gli interpellati** quale **soggetto titolare competente a fornire tempestivamente la risposta**.

Tale commissione è composta da:

- a) due rappresentanti del Ministero del lavoro e previdenza sociale;
- b) due rappresentanti del Ministero della salute;
- c) quattro rappresentanti delle Regioni e Province autonome.

Qualora la materia oggetto di interpellato investa competenze di altre amministrazioni pubbliche la Commissione è integrata con rappresentanti delle stesse.

10. Gli istituti con funzioni di vigilanza

L'articolo 13 del decreto legislativo disciplina **gli istituti con funzioni di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro è svolta:

- dalla azienda sanitaria locale competente per territorio;
- dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco per quanto di propria competenza;
- dal Ministero dello sviluppo economico per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze;
- dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali.

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano esprime, inoltre, intesa sul decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di individuazione delle ulteriori attività comportanti rischi particolarmente elevati sulle quali si esplica l'attività di vigilanza, informandone preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Azienda sanitaria locale, competente per territorio.

11. Gli organismi preposti al contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare il decreto, all'articolo 14, attribuisce il potere di adottare **provvedimenti di sospensione** di un'attività imprenditoriale:

- al coordinatore per l'esecuzione dei lavori;
- agli organi di vigilanza del ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- alle amministrazioni pubbliche, secondo le rispettive competenze.

Tali provvedimenti, ai quali non si applicano le disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi), possono essere adottati:

- qualora riscontrino **l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria** in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro,
- ovvero in caso di **reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale**, considerando le specifiche gravità di esposizione al rischio di infortunio,
- nonché in caso di **gravi e reiterate violazioni in materia di tutela** della salute e della sicurezza sul lavoro, individuate con decreto del Ministero del lavoro e della

previdenza sociale, adottato sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

L'adozione del **provvedimento di sospensione è comunicata all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture** di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163⁷¹ ed al Ministero delle infrastrutture, per gli aspetti di rispettiva competenza, al fine dell'emanazione di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione nonché per un eventuale ulteriore periodo di tempo non inferiore al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni.

Le sopraccitate disposizioni si applicano anche ai lavori nell'ambito dei cantieri edili, mentre non si applicano alle disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241.

⁷¹ Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE"

Titolo V

Adempimenti normativi e provvedimenti

*a cura di Fabio Poppi e Emanuela Città
(Settore Commissioni consiliari)*

Capo I

Decreti ministeriali e provvedimenti attuativi

1. Decreti ministeriali

1.1. Premessa

Il decreto legislativo prevede che con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri dell'interno, dello sviluppo economico, della salute, dell'Economia e delle Finanze, dell'Università e della ricerca scientifica, siano stabilite:

- le norme tecniche di sicurezza per la prevenzione di rischi di incidenti rilevanti, le modalità con le quali il gestore deve procedere all'individuazione di tali rischi, all'adozione delle appropriate misure di sicurezza, all'informazione, all'addestramento e all'equipaggiamento di coloro che lavorano *in situ*;
- i criteri di valutazione dei rapporti di sicurezza;
- i criteri di riferimento per l'adozione di iniziative specifiche in relazione ai diversi tipi di incidente;
- i criteri per l'individuazione delle modifiche alle attività industriali che possono avere implicazioni per i rischi di incidenti rilevanti.

Qui di seguito è ricostruito il quadro dei diversi decreti ministeriali che il T.U. prevede nel suo articolarsi.

1.2 Decreto ministeriale in materia di incendi

La prevenzione incendi è la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.

I Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione ai fattori di rischio, fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139,⁷² adottano uno o più decreti per prevenire gli incendi nei quali sono definiti:

- i criteri diretti atti ad individuare:

⁷² Decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139 "Riassetto delle disposizioni relative alla funzione ed ai compiti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco a norma dell'articolo 11 della legge 29 luglio 2003, n. 229".

- misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifici;
- misure precauzionali di esercizio;
- metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
- criteri per la gestione delle emergenze;

- le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

Con decreto del Ministro dell'interno sono istituiti, presso ogni direzione regionale dei vigili del fuoco, dei nuclei specialistici per l'effettuazione di una specifica attività di assistenza alle aziende.

Ogni disposizione concernente aspetti di prevenzione incendi, sia per l'attività di disciplina che di controllo, deve essere riferita agli organi centrali e periferici del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile⁷³.

1.3 Giornata dedicata all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori

Il decreto legislativo individua la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, **individua, con proprio decreto**, secondo quanto previsto dall'articolo 47, **la giornata dedicata all'elezione dei diversi rappresentanti per la sicurezza**.

Salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, **l'elezione avviene di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale**.

Con il medesimo decreto sopra ricordato sono altresì disciplinate le modalità di attuazione dell'elezione.

Per quanto riguarda l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, **il decreto sancisce** che, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, **deve avvenire di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro**, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Allo stesso tempo sono disciplinate le modalità di attuazione.

Invece le **modalità di elezione o designazione** del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale nelle aziende o attività produttive che occupano fino a 15 lavoratori **sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria**, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

In mancanza di tali accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁷⁴.

Da ultimo si segnala che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati anche nei porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d) della legge 28 gennaio 1994, n. 84⁷⁵, sedi di autorità portuale

⁷³ Sul punto cfr. articolo 46.

⁷⁴ In tal senso cfr. articolo 48.

nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti da emanare entro dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto⁷⁶.

1.4. Criteri di riparto del fondo a sostegno di piccole e medie imprese

Il decreto legislativo prevede, all'articolo 52, la costituzione di **un fondo di sostegno alla piccola e media impresa**, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale e alla pariteticità per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con l'obiettivo di:

- sostegno e finanziamento, in misura non inferiore al 50% delle disponibilità del Fondo, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;
- finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi;
- sostegno delle attività degli organismi paritetici.

Questo fondo, istituito presso l'INAIL, opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca sistemi di rappresentanza dei **lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello**.

Le modalità di funzionamento del fondo, i criteri di riparto delle risorse tra le finalità, nonché il relativo procedimento amministrativo e contabile di alimentazione sono definiti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, adottato, previa intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Tale decreto definisce le modalità di funzionamento del fondo, i criteri di riparto delle risorse tra le finalità, nonché il relativo procedimento amministrativo e contabile di alimentazione.

1.5. Percorso formativo del medico competente

Il medico competente⁷⁷ è un'altra delle figure chiave che il decreto legislativo individua.

Il decreto legislativo⁷⁸ prevede che **i medici sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari definiti con decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica di concerto con il Ministro della salute**. I medici per avviare questo percorso devono essere in possesso dei titoli di:

⁷⁵ Art. 4 (Classificazione dei porti) prevede che:

“1. I porti marittimi nazionali sono ripartiti nelle seguenti categorie e classi:

a) categoria I: porti, o specifiche aree portuali, finalizzati alla difesa militare e alla sicurezza dello Stato;

b) categoria II, classe I: porti, o specifiche aree portuali, di rilevanza economica internazionale;

c) categoria II, classe II: porti, o specifiche aree portuali, di rilevanza economica nazionale;

d) categoria II, classe III: porti, o specifiche aree portuali, di rilevanza economica regionale e interregionale”.

⁷⁶ Sul punto cfr. articolo 49.

⁷⁷ Per ulteriori approfondimenti sulla figura del medico competente si rinvia al Titolo VII, Capo II, paragrafo 2.3.

⁷⁸ Sul punto cfr. articoli 38 e 230.

- specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

1.6. Modalità per l'abilitazione degli impianti elettrici

Le ASL e l'ISPESL, secondo quanto previsto dall'articolo 71, possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati per sottoporre a prima verifica le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi che devono essere utilizzate conformemente alle disposizioni legislative di recepimento delle direttive comunitarie.

I risultati di tali controlli sono riportati per iscritto e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, sono conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza.

I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione.

Sempre con **decreto** del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della Salute, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, **si stabiliscono le modalità di effettuazione delle verifiche periodiche, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti pubblici o privati.**

Inoltre con **decreto** del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti i Ministri della salute e dello sviluppo economico, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano e sentita la Commissione consultiva permanente **vengono apportate le modifiche relativamente all'elenco delle attrezzature di lavoro da sottoporre alle verifiche.**

Infine, con **decreto** del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della salute vengono stabilite le modalità ed i criteri per l'effettuazione delle verifiche nel momento in cui il datore di lavoro **dispone i propri lavoratori di ogni necessaria informazione e istruzione relativamente:**

- alle condizioni di impiego delle attrezzature;
- alle situazioni anormali prevedibili⁷⁹.

Ferme restando le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 22 ottobre 2001, n.462⁸⁰, il datore di lavoro provvede affinché gli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini, siano periodicamente sottoposti a controllo secondo le indicazioni delle norme di buona tecnica e la normativa vigente per verificarne lo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza.

Le modalità ed i criteri per l'effettuazione delle verifiche sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della salute.

L'esito dei controlli deve essere verbalizzato e tenuto a disposizione dell'autorità di vigilanza⁸¹.

⁷⁹ Sul punto cfr. articolo 73.

⁸⁰ Decreto del Presidente della Repubblica 22 ottobre 2001, n.462 "Regolamento di semplificazione del procedimento per la denuncia di installazioni e dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, di dispositivi di messa a terra di impianti elettrici e di impianti elettrici pericolosi".

⁸¹ Sul punto cfr. articolo 86.

2. Ulteriori provvedimenti ministeriali

2.1. Premessa

Il decreto legislativo, oltre a prevedere l'approvazione di decreti ministeriali di attuazione delle sue disposizioni, prevede che vengano adottati anche linee guida o accordi con altri soggetti istituzionali.

Qui di seguito si ricostruisce il quadro di questi ulteriori provvedimenti.

2.2. Linee guida per l'esposizione degli agenti fisici

L'articolo 47 prevede che il Ministero della Salute, avvalendosi degli organi tecnico-scientifici del Servizio Sanitario Nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano elabora le linee guida per l'utilizzo in ambito sanitario delle attrezzature di risonanza magnetica⁸².

Per quanto riguarda la tematica generale dell'esposizione ad agenti fisici, si ricorda che, nell'ambito della valutazione dei rischi, il datore di lavoro valuta e, quando necessario, misura o calcola i livelli dei campi elettromagnetici e i livelli delle radiazioni ottiche ai quali sono esposti i lavoratori.⁸³

2.3. Corsi di formazione per il datore di lavoro a tutela della prevenzione e protezione dai rischi

L'articolo 34 prevede che il datore di lavoro che intenda **svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione** deve frequentare **corsi di formazione**⁸⁴, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni da definirsi **mediante accordo** in sede di Conferenza

⁸² Sul punto cfr. articolo 212.

⁸³ La valutazione, la misurazione e il calcolo dei livelli dei campi elettromagnetici devono essere effettuati in conformità alle norme europee standardizzate del Comitato europeo di normalizzazione elettrotecnica (CENELEC). Finché le citate norme non avranno contemplato tutte le pertinenti situazioni per quanto riguarda la valutazione, misurazione e calcolo dell'esposizione dei lavoratori ai campi elettromagnetici, il datore di lavoro adotta le specifiche linee guida individuate od emanate dalla Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, o, in alternativa, quelle del Comitato Elettrotecnico italiano (CEI), tenendo conto, se necessario, dei livelli di emissione indicati dai fabbricanti delle attrezzature (articolo 209).

La metodologia seguita nella valutazione, nella misurazione e nel calcolo delle radiazioni ottiche rispetta le norme della Commissione elettrotecnica internazionale (IEC), per quanto riguarda le radiazioni laser, e le raccomandazioni della Commissione internazionale per l'illuminazione (CIE) e del Comitato europeo di normazione (CEN) per quanto riguarda le radiazioni incoerenti. Nelle situazioni di esposizione che esulano dalle suddette norme e raccomandazioni, fino a quando non saranno disponibili norme e raccomandazioni adeguate dell'Unione europea, il datore di lavoro adotta le specifiche linee guida individuate od emanate dalla Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro o, in subordine, linee guida nazionali o internazionali scientificamente fondate. In tutti i casi di esposizione, la valutazione tiene conto dei dati indicati dai fabbricanti delle attrezzature, se contemplate da pertinenti direttive comunitarie di prodotto.

⁸⁴ Sulla formazione si veda anche il Titolo VI, Capo I, paragrafo 1.

permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Fino alla pubblicazione di tale accordo, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997⁸⁵ il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui sopra.

2.4. Provvedimento di sospensione per lavoro sommerso e irregolare

Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il **fenomeno del lavoro sommerso e irregolare** il decreto legislativo attribuisce, con l'articolo 14, al Coordinatore per l'esecuzione dei lavori, agli organi di vigilanza del ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, **il potere di adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale.**

Tali provvedimenti, ai quali non si applicano le disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241, possono essere adottati anche in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, individuate con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, adottato sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

L'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ed al Ministero delle infrastrutture, al fine dell'emanazione di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione nonché per un eventuale ulteriore periodo di tempo non inferiore al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni.

Le sopraccitate disposizioni si applicano anche con riferimento ai lavori nell'ambito dei cantieri edili.

⁸⁵ L'articolo 3 (Formazione dei datori di lavoro) del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 "Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione" recita: "I contenuti della formazione dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono i seguenti:

- a) il quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e la responsabilità civile e penale;
- b) gli organi di vigilanza e di controlli nei rapporti con le aziende;
- c) la tutela assicurativa, le statistiche ed il registro degli infortuni;
- d) i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori;
- e) appalti, lavoro autonomo e sicurezza;
- f) la valutazione dei rischi;
- g) i principali tipi (articolo 38 e 230) individuale;
- i) la prevenzione incendi ed i piani di emergenza;
- l) la prevenzione sanitaria;
- m) l'informazione e la formazione dei lavoratori.

La durata minima dei corsi per i datori di lavoro è di sedici ore".

Capo II I registri ed elenchi

3. Registro agenti biologici

Tramite gli articoli 266-281 del decreto legislativo il legislatore italiano ha inteso disciplinare in modo peculiare la protezione dei lavoratori **dall'esposizione ad agenti biologici**.

Con il termine “agente biologico” si fa riferimento a qualsiasi microrganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni.

Il Ministero della sanità rilascia l'autorizzazione al datore di lavoro che intende utilizzare, nell'esercizio della propria attività, un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità (gruppo 4).

Tale autorizzazione è rilasciata dai competenti uffici del Ministero della salute sentito il parere dell'Istituto superiore di sanità. **Essa ha la durata di 5 anni ed è rinnovabile.** L'accertamento del venir meno di una delle condizioni previste per l'autorizzazione ne comporta la revoca.

Il datore di lavoro in possesso dell'autorizzazione informa il Ministero della salute di ogni nuovo agente biologico del gruppo 4 utilizzato, nonché di ogni avvenuta cessazione di impiego di un agente biologico di questo gruppo 4.

Il Ministero della salute comunica all'organo di vigilanza competente per territorio le autorizzazioni concesse e le variazioni sopravvenute nell'utilizzazione di agenti biologici del gruppo 4⁸⁶.

Il Ministero della salute **istituisce ed aggiorna un elenco di tutti gli agenti biologici** del gruppo 4 dei quali è stata comunicata l'utilizzazione.

Il Ministero della sanità, sentito l'Istituto superiore di sanità, può individuare misure di contenimento più elevate per:

- i laboratori comportanti l'uso di materiali con possibile contaminazione da agenti biologici patogeni per l'uomo e nei locali destinati ad animali da esperimento, possibili portatori di tali agenti.
- i luoghi in cui si fa uso di agenti biologici non ancora classificati, ma il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori⁸⁷.

4. Registro degli esposti e degli eventi accidentali

I lavoratori addetti ad attività comportanti uso di agenti del gruppo 3 (agenti biologici che possono causare malattie gravi in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori) ovvero 4 (agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità) **sono iscritti in un registro in cui sono riportati, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente utilizzato e gli eventuali casi di esposizione individuale.**

⁸⁶ Si veda articoli 268 e 270.

⁸⁷ Sul punto cfr. articolo 275.

Con decreto del Ministro della salute e del lavoro e della previdenza sociale sentita la Commissione consultiva permanente sono determinati **i modelli e le modalità di tenuta del registro e delle cartelle sanitarie e di rischio**.

L'ISPESL trasmette annualmente al Ministero della sanità dati di sintesi relativi alle risultanze del registro⁸⁸.

I medici, nonché le strutture sanitarie, pubbliche o private, che refertano i casi di malattia, ovvero di decesso trasmettono all'ISPESL copia della relativa documentazione clinica.

Con decreto dei Ministri della salute e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione consultiva, sono determinati il modello e le modalità di **tenuta del registro dei casi di malattia** ovvero di decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici, nonché le modalità di trasmissione della documentazione.

Il Ministero della salute fornisce alla commissione CE, su richiesta, informazioni su l'utilizzazione dei dati del registro⁸⁹.

5. Registro di esposizione e cartelle sanitarie

I lavoratori esposti ad un rischio per la salute sono iscritti, secondo quanto previsto dall'articolo 243, **in un registro** nel quale è riportata, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno o mutageno utilizzato e, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Il registro è istituito ed aggiornato dal datore di lavoro che ne cura la tenuta per il tramite del medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione ed i rappresentanti per la sicurezza hanno accesso a detto registro.

Il medico competente provvede ad istituire e aggiornare una cartella sanitaria e di rischio⁹⁰.

Il datore di lavoro comunica ai lavoratori interessati, su richiesta, le relative annotazioni individuali contenute nel registro e, tramite il medico competente, i dati della cartella sanitaria e di rischio.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro invia all'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL) la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato unitamente alle annotazioni individuali contenute nel registro e ne consegna copia al lavoratore stesso.

In caso di cessazione di attività dell'azienda, il datore di lavoro consegna il registro e le cartelle sanitarie e di rischio all'ISPESL.

Le annotazioni individuali contenute nel registro e le cartelle sanitarie e di rischio sono conservate dal datore di lavoro almeno fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'ISPESL fino a quarant'anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti cancerogeni o mutageni.

I modelli e le modalità di tenuta del registro e delle cartelle sanitarie e di rischio sono determinati dal decreto del Ministro della salute 12 luglio 2007, n. 155⁹¹, ed aggiornati con decreto dello stesso Ministro, emanato di concerto con il Ministro del Lavoro e della previdenza sociale e con il Ministro per le riforme e l'innovazione nella pubblica amministrazione, sentita la commissione consultiva permanente.

L'ISPESL trasmette annualmente al Ministero della sanità dati di sintesi relativi al contenuto dei registri ed a richiesta li rende disponibili alle regioni.

⁸⁸ Sul punto cfr. articolo 280.

⁸⁹ Così prevede l'articolo 281.

⁹⁰ Sul punto cfr. Titolo VI Capo II, paragrafo 7.

⁹¹ Decreto 12 Luglio 2007, n. 155 "Regolamento attuativo dell'articolo 70, comma 9, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Registri e cartelle sanitarie dei lavoratori esposti durante il lavoro ad agenti cancerogeni".

6. Registro dei tumori

L'ISPEL, tramite una rete completa di Centri Operativi Regionali (COR) e nei limiti delle ordinarie risorse di bilancio, realizza in forza di quanto previsto dall'articolo 244, sistemi di monitoraggio dei rischi occupazionali da esposizione ad agenti chimici cancerogeni e dei danni alla salute che ne conseguono, anche in applicazione di direttive e regolamenti comunitari. A tale scopo **raccoglie, registra, elabora ed analizza i dati, anche a carattere nominativo, derivanti dai flussi informativi e dai sistemi di registrazione delle esposizioni occupazionali e delle patologie** comunque attivi sul territorio nazionale, nonché i dati di carattere occupazionale rilevati, nell'ambito delle rispettive attività istituzionali, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, dall'Istituto nazionale di statistica, dall'Istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro, e da altre amministrazioni pubbliche. I sistemi di monitoraggio altresì integrano i flussi informativi.

I medici e le strutture sanitarie pubbliche e private, nonché gli istituti previdenziali ed assicurativi pubblici o privati, che identificano casi di neoplasie da loro ritenute attribuibili ad esposizioni lavorative ad agenti cancerogeni, ne danno segnalazione all'ISPEL, tramite i Centri Operativi Regionali (COR) di cui al comma 1, trasmettendone le informazioni.

Presso l'ISPEL è **costituito il registro nazionale** dei casi di **neoplasia di sospetta** origine professionale, con sezioni rispettivamente dedicate:

- ai casi di mesotelioma, sotto la denominazione di Registro Nazionale dei Mesoteliomi (ReNaM);
- ai casi di neoplasie delle cavità nasali e dei seni paranasali, sotto la denominazione di Registro Nazionale dei Tumori Nasali e Sinusali (ReNaTuNS);
- ai casi di neoplasie a più bassa frazione eziologica riguardo alle quali, tuttavia, sulla base dei sistemi di elaborazione ed analisi dei dati di cui al comma 1, ⁹² siano stati identificati cluster di casi possibilmente rilevanti ovvero eccessi di incidenza ovvero di mortalità di possibile significatività epidemiologica in rapporto a rischi occupazionali.

L'ISPEL rende disponibili al Ministero della salute, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, all'INAIL ed alle regioni e province autonome i risultati del monitoraggio con periodicità annuale.

I contenuti, le modalità di tenuta, raccolta e trasmissione delle informazioni e di realizzazione complessiva dei sistemi di monitoraggio sono determinati dal Ministero della salute, d'intesa con le regioni e le province autonome.

7. Registro di esposizione e cartelle sanitarie e di rischio

Il datore di lavoro, per i lavoratori sottoposti all'esposizione di amianto superiore a quella fissata a 0,1 fibre per centimetro cubo di aria, nonostante le misure di contenimento della dispersione di fibre nell'ambiente e l'uso di idonei DPI, e qualora si siano trovati a produrre polvere di amianto, li iscrive nel registro di esposizione e ne invia copia agli organi di vigilanza ed all'ISPEL.

Il datore di lavoro, su richiesta, fornisce agli organi di vigilanza e all'ISPEL copia di tali documenti ed in caso di cessazione del rapporto di

⁹² I dati a cui si riferisce l'art. 244, comma 1 sono quelli di carattere occupazionale rilevati, nell'ambito delle rispettive attività istituzionali, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, dall'Istituto nazionale di statistica, dall'Istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro, e da altre amministrazioni pubbliche.

lavoro, trasmette all'ISPESL anche la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato.

L'ISPESL provvede a conservare i documenti per un periodo di quaranta anni dalla cessazione dell'esposizione⁹³.

8. Elenco sostanze cancerogene, mutagene e tossiche

La **Commissione consultiva tossicologica nazionale**⁹⁴ **individua periodicamente le sostanze cancerogene, mutagene e tossiche per la riproduzione** che, pur non essendo classificate ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, rispondono ai criteri di classificazione ivi stabiliti e fornisce consulenza ai ministeri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, su richiesta, in tema di classificazione di agenti chimici pericolosi.

Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, sentita la commissione consultiva permanente e la Commissione consultiva tossicologica nazionale:

- sono aggiornati gli allegati tecnici in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione di normative e specifiche comunitarie o internazionali e delle conoscenze nel settore degli agenti cancerogeni o mutageni;
- è pubblicato **l'elenco delle sostanze in funzione dell'individuazione effettuata.**

Capo III Le autorizzazioni

9. Premessa

Il decreto legislativo ha previsto anche **adempimenti tecnici-amministrativi** di prevenzione infortuni sul lavoro a carico di coloro che a vario titolo dovranno ottemperare a tali obblighi: datori di lavoro, lavoratori, responsabili dei servizi sanitari e medici competenti, i rappresentanti per la sicurezza nelle aziende.

10. Obblighi dei lavoratori

Come si è **rilevato ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza** e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono in particolare **non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo**⁹⁵.

⁹³ Sul punto cfr. articolo 254.

⁹⁴ Sul punto cfr. articolo 245.

⁹⁵ Sul punto cfr. articolo 20.

11. Autorizzazione all'esercizio funzione medico competente

Per quanto qui di interesse **per poter svolgere le funzioni di medico competente** è necessario possedere **l'autorizzazione** di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277 ("Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212").

L'articolo 55 prevede che i laureati in medicina e chirurgia che abbiano svolto l'attività di medico del lavoro per almeno quattro anni sono autorizzati ad esercitare la funzione di medico competente.

L'esercizio di tale funzione è subordinato alla presentazione, all'assessorato regionale alla sanità territorialmente competente, di apposita domanda corredata dalla documentazione comprovante lo svolgimento dell'attività di medico del lavoro per quattro anni.⁹⁶

12. Requisiti di salute e di sicurezza

I luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti di sicurezza e di salute.

Nel caso in cui i vincoli urbanistici o architettonici ostino a tali adempimenti il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa **autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente**, adotta le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente⁹⁷.

13. Autorizzazione lavori sotto tensione

I lavori sotto tensione sono consentiti nei casi in cui le tensioni su cui si opera sono di sicurezza, secondo quanto previsto dallo stato della tecnica secondo la migliore scienza ed esperienza, nonché quando i lavori sono eseguiti nel rispetto delle procedure adottate e le attrezzature utilizzate, sono conformi ai criteri definiti nelle norme di buona tecnica.

I lavori su parti in tensione sono effettuati da aziende autorizzate con specifico provvedimento dei competenti uffici del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale ad operare sotto tensione⁹⁸.

14. Autorizzazione in materia di costruzione ed all'impiego dei ponteggi

Per ciascun tipo di ponteggio realizzati con elementi portanti prefabbricati, metallici o non, **il fabbricante chiede al Ministero del lavoro e della previdenza sociale l'autorizzazione alla costruzione ed all'impiego, correstando la domanda di una relazione nella quale devono essere specificati alcuni elementi puntualmente indicati.**

⁹⁶ Sul punto cfr. articolo 38

⁹⁷ Sul punto cfr. articolo 63.

⁹⁸ Sul punto cfr. articolo 82.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, in aggiunta a tale autorizzazione attesta, a richiesta e a seguito di esame della documentazione tecnica, la rispondenza del ponteggio già autorizzato anche alle norme UNI EN 12810 e UNI EN 12811 o per i giunti alla norma UNI EN 74⁹⁹.

Inoltre nel decreto si sancisce che ponteggi di altezza superiore a 24 metri e quelli per i quali nella relazione di calcolo non sono disponibili le specifiche configurazioni strutturali utilizzate con i relativi schemi di impiego, nonché le altre opere provvisorie, costituite da elementi metallici o non, oppure di notevole importanza e complessità in rapporto alle loro dimensioni ed ai sovraccarichi, devono essere eretti in base ad un progetto comprendente:

- a) calcolo di resistenza e stabilità eseguito secondo le istruzioni approvate nell'autorizzazione ministeriale;
- b) disegno esecutivo.

Copia dell'autorizzazione ministeriale alla costruzione ed all'impiego dei ponteggi e copia del progetto e dei disegni esecutivi devono essere tenute ed esibite, a richiesta degli organi di vigilanza, nei cantieri in cui vengono usati i ponteggi e le opere¹⁰⁰.

15. Autorizzazione in materia di trattamento agenti chimici

Il datore di lavoro deve inviare una richiesta di autorizzazione al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la rilascia sentito il Ministero della salute e la regione interessata, se intende effettuare:

- a) le **attività** a fini esclusivi di **ricerca e sperimentazione scientifica**, ivi comprese le analisi;
- b) le **attività** volte ad eliminare gli **agenti chimici** che sono presenti sotto forma di sottoprodotto o di rifiuti;
- d) la **produzione degli agenti chimici** destinati ad essere usati come intermedi.

La richiesta di autorizzazione è corredata dalle seguenti informazioni:

- i motivi della richiesta di deroga;
- i quantitativi dell'agente da utilizzare annualmente;
- il numero dei lavoratori addetti;
- descrizione delle attività e delle reazioni o processi;
- misure previste per la tutela della salute e sicurezza e per prevenire l'esposizione dei lavoratori.¹⁰¹

16. Autorizzazione agenti biologici

Si è già visto¹⁰² che il trattamento di agenti biologici è oggetto di una articolata disciplina.

Per quanto qui ci occupa il **datore di lavoro che intende utilizzare, nell'esercizio della propria attività, un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità (gruppo 4) deve munirsi di autorizzazione del Ministero della sanità.**

L'autorizzazione è rilasciata dai competenti uffici del Ministero della salute sentito il parere dell'Istituto superiore di sanità. Essa ha la durata di 5

⁹⁹ Sul punto cfr. articolo 131.

¹⁰⁰ Sul punto cfr. articolo 133.

¹⁰¹ Sul punto cfr. articolo 228.,

¹⁰² Sul punto si veda paragrafo. 3, capo II, Titolo V.

anni ed è rinnovabile. L'accertamento del venir meno di una delle condizioni previste per l'autorizzazione ne comporta la revoca.

Il datore di lavoro in possesso dell'autorizzazione informa il Ministero della salute di ogni nuovo agente biologico del gruppo 4 utilizzato, nonché di ogni avvenuta cessazione di impiego di un agente biologico del gruppo 4.

Il Ministero della salute comunica all'organo di vigilanza competente per territorio le autorizzazioni concesse e le variazioni sopravvenute nell'utilizzazione di agenti biologici del gruppo 4.

Il Ministero della salute istituisce ed aggiorna un elenco di tutti gli agenti biologici del gruppo 4 dei quali è stata comunicata l'utilizzazione.¹⁰³

Nei laboratori comportanti l'uso di agenti biologici che possono causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori (**gruppo 2**), agenti biologici che possono causare malattie gravi in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori (**gruppo 3**) o un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità (**gruppo 4**) a fini di ricerca, didattici o diagnostici, e nei locali destinati ad animali da laboratorio deliberatamente contaminati con tali agenti, il datore di lavoro adotta idonee misure di contenimento.

Il Ministero della sanità, sentito l'Istituto superiore di sanità, può individuare misure di contenimento più elevate per:

- i laboratori comportanti l'uso di materiali con possibile contaminazione da agenti biologici patogeni per l'uomo e nei locali destinati ad animali da esperimento, possibili portatori di tali agenti.
- i luoghi in cui si fa uso di agenti biologici non ancora classificati, ma il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori¹⁰⁴.

Capo IV **Le deroghe**

17. Premessa

Il presente capo è dedicato alle “deroghe” che il decreto legislativo prevede e alle modalità di suo rilascio.

Queste, oltre ad essere previste rispetto ai requisiti tecnici per lo svolgimento dei lavori al fine di garantire la prevenzione e la sicurezza¹⁰⁵, sono previste in due particolari settori: quello chimico e quello della navigazione.

¹⁰³ Sul punto cfr. articolo 270.

¹⁰⁴ Sul punto cfr. articolo 275.

¹⁰⁵ Il decreto legislativo prevede, invece, alcune deroghe tecniche in particolari ambiti:

- Locali sotterranei o semisotterranei (articolo 65)

È vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei.

In deroga possono essere destinati al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei, quando ricorrano particolari esigenze tecniche. In tali casi il datore di lavoro provvede ad assicurare idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclimatizzazione;

- Scale (articolo 113)

Il decreto legislativo disciplina in modo dettagliato la costruzione di scale semplici portatili (a mano), di scale a pioli, di scale doppie. Esse devono essere costruite con materiale adatto alle condizioni di impiego, devono essere sufficientemente resistenti nell'insieme e nei singoli elementi e devono avere dimensioni appropriate al loro uso.

Nello stesso tempo ammette deroghe a tali disposizioni per le scale portatili.

- Ponteggi fissi (articolo 138)

Per i ponteggi fissi valgono, in quanto applicabili, le disposizioni relative ai ponteggi in legno. Sono ammesse deroghe:

18. Deroghe nei settori della navigazione marittima e aerea

Nei settori della navigazione marittima e aerea, il datore di lavoro, in circostanze debitamente giustificate, può richiedere la deroga, limitatamente al rispetto dei valori limite di esposizione per il corpo intero qualora, tenuto conto della tecnica e delle caratteristiche specifiche dei luoghi di lavoro, non sia possibile rispettare tale valore limite nonostante le misure tecniche e organizzative messe in atto.

Nel caso di attività lavorative in cui l'esposizione di un lavoratore a vibrazioni meccaniche è abitualmente inferiore ai valori di azione, **ma può occasionalmente superare il valore limite di esposizione, il datore di lavoro può richiedere la deroga al rispetto dei valori limite a condizione che il valore medio dell'esposizione calcolata su un periodo di 40 ore sia inferiore al valore limite di esposizione** e dimostri, con elementi probanti, che i rischi derivanti dal tipo di esposizione cui è sottoposto il lavoratore sono inferiori a quelli derivanti dal livello di esposizione corrispondente al valore limite.

Tali deroghe sono concesse, per un periodo massimo di quattro anni, dall'organo di vigilanza territorialmente competente che provvede anche a darne comunicazione, specificando le ragioni e le circostanze che hanno consentito la concessione delle stesse, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Le deroghe sono rinnovabili e possono essere revocate quando vengono meno le circostanze che le hanno giustificate.

La concessione delle deroghe è condizionata all'intensificazione della sorveglianza sanitaria e da condizioni che garantiscano, tenuto conto delle particolari circostanze, che i rischi derivanti siano ridotti al minimo. Il datore di lavoro assicura l'intensificazione della sorveglianza sanitaria ed il rispetto delle condizioni indicate nelle deroghe.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale trasmette ogni quattro anni alla Commissione della Unione europea un prospetto dal quale emergano circostanze e motivi delle deroghe concesse¹⁰⁶.

19. Divieti

Sono vietate la produzione, la lavorazione e l'impiego degli agenti chimici sul lavoro.

a) alla disposizione di cui all'articolo 125, comma 4 ("L'altezza dei montanti deve superare di almeno metri 1,20 l'ultimo impalcato o il piano di gronda") a condizione che l'altezza dei montanti superi di almeno 1 metro l'ultimo impalcato o il piano di gronda

b) alla disposizione di cui all'articolo 126, comma 1, ("Gli impalcati e ponti di servizio, le passerelle, le andatoie, che siano posti ad un'altezza maggiore di 2 metri, devono essere provvisti su tutti i lati verso il vuoto di robusto parapetto e in buono stato di conservazione;") a condizione che l'altezza del parapetto sia non inferiore a 95 cm rispetto al piano di calpestio

c) alla disposizione di cui all'articolo 126, comma 1, a condizione che l'altezza del fermapiede sia non inferiore a 15 cm rispetto al piano di calpestio;

d) alla disposizione di cui all'articolo 128, comma 1, ("Gli impalcati e ponti di servizio devono avere un sottoponte di sicurezza, costruito come il ponte, a distanza non superiore a m 2,50").nel caso di ponteggi di cui all'articolo 131, commi 2 e 3, che prevedano specifici schemi-tipo senza sottoponte di sicurezza;

- Ponti su ruote a torre (articolo 140)

Il decreto legislativo prevede che i ponti su ruote devono essere ancorati alla costruzione almeno ogni due piani; è ammessa deroga a tale obbligo per i ponti su ruote a torre.

¹⁰⁶ Sul punto cfr. articolo 205.

Il divieto non si applica se un agente è presente in un preparato, o quale componente di rifiuti, purché la concentrazione individuale sia inferiore al limite indicato nell'allegato stesso.

In **deroga** a tale divieto possono essere effettuate, previa autorizzazione rilasciata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, **le seguenti attività:**

- **attività a fini esclusivi di ricerca e sperimentazione scientifica**, ivi comprese le analisi;
- **attività volte ad eliminare gli agenti chimici** che sono presenti sotto forma di sottoprodotto o di rifiuti;
- **produzione degli agenti chimici destinati ad essere usati come intermedi.**

Il datore di lavoro che intende effettuare le sopracitate attività deve inviare una richiesta di autorizzazione al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la rilascia sentito il Ministero della salute e la regione interessata.¹⁰⁷

Inoltre il datore di lavoro può richiedere deroghe all'uso dei dispositivi di protezione individuale e al rispetto del valore limite di esposizione, quando, per la natura del lavoro, l'utilizzazione di tali dispositivi potrebbe comportare rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori maggiori rispetto a quanto accadrebbe senza la loro utilizzazione.

Tali deroghe sono concesse, sentite le parti sociali, per un periodo massimo di quattro anni dall'organo di vigilanza territorialmente competente che provvede anche a darne comunicazione, specificando le ragioni e le circostanze che hanno consentito la concessione delle stesse, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Le circostanze che giustificano le deroghe sono riesaminate ogni quattro anni e, in caso di venir meno dei relativi presupposti, riprende immediata applicazione la disciplina regolare.

La concessione delle deroghe è condizionata dall'intensificazione della sorveglianza sanitaria e da condizioni che garantiscano, tenuto conto delle particolari circostanze, che i rischi derivanti siano ridotti al minimo. Il datore di lavoro assicura l'intensificazione della sorveglianza sanitaria ed il rispetto delle condizioni indicate nelle deroghe.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale trasmette ogni quattro anni alla Commissione dell'Unione Europea un prospetto globale e motivato delle deroghe concesse¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Sul punto cfr. articolo 228.

¹⁰⁸ Sul punto cfr. articolo 197.

Titolo VI **La formazione e l'informazione**

a cura di Claudia Parola
(Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale).

e
Emanuela Città
(Settore Commissioni consiliari)

Capo I **La formazione**

1. Formazione del datore di lavoro

Come si è già evidenziato quando si ricostruivano i provvedimenti normativi necessari a dare attuazione al testo qui in commento¹⁰⁹, l'articolo 34 prevede che il datore di lavoro che intenda **svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso**, nonché di **prevenzione incendi e di evacuazione** deve frequentare **corsi di formazione**, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni da definirsi **mediante accordo** in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Fino alla pubblicazione di tale accordo, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997¹¹⁰ il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui sopra.

¹⁰⁹ Sul punto si veda Titolo V, Capo I, paragrafo 2.3.

¹¹⁰ L'articolo 3 (Formazione dei datori di lavoro) del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 "Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione" recita: "I contenuti della formazione dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono i seguenti:

- a) il quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e la responsabilità civile e penale;
- b) gli organi di vigilanza e di controlli nei rapporti con le aziende;
- c) la tutela assicurativa, le statistiche ed il registro degli infortuni;
- d) i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori;
- e) appalti, lavoro autonomo e sicurezza;
- f) la valutazione dei rischi;
- g) i principali tipi (articolo 38 e 230) individuale;
- i) la prevenzione incendi ed i piani di emergenza;
- l) la prevenzione sanitaria;
- m) l'informazione e la formazione dei lavoratori.

La durata minima dei corsi per i datori di lavoro è di sedici ore".

2. Formazione dei responsabili

La formazione assume un ruolo importante nel decreto infatti le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per lo svolgimento di tali funzioni è poi **necessario possedere:**

- **un titolo di studio** non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore
- **un attestato di frequenza**, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti sopracitati è necessario possedere:

- un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali¹¹¹.

Fanno **eccezione** coloro che dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003, previo svolgimento dei corsi.

I corsi di formazione al fine di ottenere l'attestato sono organizzati:

- dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano;
- dalle università;
- dall'ISPESL;
- dall'INAIL;
- dall'IPSEMA per la parte di relativa competenza;
- dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- dall'amministrazione della difesa;
- dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione;
- dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni;
- dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro;
- dalle associazioni sindacali dei lavoratori;
- dagli organismi paritetici.

Ulteriori soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Il decreto legislativo poi prevede che il datore di lavoro assicuri a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono da definirsi mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e

¹¹¹ Sul punto cfr. articolo 32.

le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali.

3. Formazione dei dipendenti

Importante è anche la formazione di tutti i dipendenti. L'articolo 37 risponde all'esigenza di potenziare, rispetto alle corrispondenti previsioni del d.lgs. 626/1994, la **formazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze**, sul presupposto che la medesima costituisca, se correttamente pianificata e realizzata, misura di prevenzione degli infortuni sul lavoro. Tra le novità introdotte, si segnala il riferimento all'addestramento, da effettuarsi a cura di persona esperta e sul luogo di lavoro (comma 5); alla formazione dei preposti (comma 7), a quella dei lavoratori di cui all'articolo 21, comma 1, del T.U. ed a quella dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (comma 10). Il comma 13, in conformità con quanto disposto riguardo all'informazione, prevede che il contenuto della formazione debba essere facilmente comprensibile per i lavoratori, in modo da consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Se la formazione riguarda lavoratori immigrati deve essere effettuata previa verifica della comprensione e della lingua utilizzata nel percorso formativo. Infine, il comma 14, dispone che la formazione acquisita debba essere registrata nel libretto formativo del cittadino, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

4. Formazione del coordinatore per la progettazione del coordinatore per l'esecuzione dei lavori ¹¹²

Il coordinatore per la progettazione e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori sono tenuti a frequentare uno specifico corso in materia di sicurezza organizzato dalle regioni, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione professionale, o, in via alternativa, dall'ISPESL, dall'INAIL, dall'Istituto italiano di medicina sociale, dai rispettivi ordini o collegi professionali, dalle università, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori o dagli organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia.

Le regioni determinano la misura degli oneri per il funzionamento di tali corsi da esse organizzati, da porsi a carico dei partecipanti.

5. Formazione del medico

La figura del medico competente è già stata oggetto di alcune riflessioni quando si è avuto riguardo degli adempimenti normativi e provvedimenti che il decreto legislativo richiede.

Pertanto, rinviando al Titolo VIII la compiuta analisi di questo soggetto, si ricorda che l'articolo 32 del decreto legislativo prevede anche per il medico competente la frequentazione di corsi di formazione.

¹¹² Sul punto cfr. articolo 98.

Capo II L'informazione

6. Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

Il SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) è istituito nei luoghi di lavoro¹¹³ 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 unificate¹¹⁴.

E' costituito dal:

- a) Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- b) Ministero della salute;
- c) Ministero dell'interno;
- d) regioni;
- e) province autonome di Trento e di Bolzano;
- f) INAIL (garantisce la gestione tecnica ed informatica del SINP);
- g) IPSEMA;
- h) ISPESL;
- i) contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).

Le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP e le regole per il trattamento dei dati sono definite con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza Stato, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano.

7. Tenuta della documentazione da parte dei datori di lavoro

Il decreto legislativo consente, all'articolo 53, ai datori di lavoro **l'impiego di sistemi di elaborazione automatica e di accesso al sistema di gestione dei dati**.

Le modalità di memorizzazione dei dati e di accesso al sistema di gestione della predetta documentazione devono essere tali da assicurare che:

- l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito solo ai soggetti a ciò espressamente abilitati dal datore di lavoro;
- la validazione delle informazioni inserite sia consentito solo alle persone responsabili, in funzione della natura dei dati;
- le operazioni di validazione dei dati siano univocamente riconducibili alle persone responsabili che le hanno effettuate mediante la memorizzazione di codice identificativo autogenerato dagli stessi;

¹¹³ Sul punto cfr. articolo 8.

¹¹⁴ L'articolo 36 (Informazione ai lavoratori), corrispondente all'articolo 21 del d. lgs. 626/1994, alle previgenti disposizioni introduce importanti statuizioni rispetto all'informazione, prevedendo che "il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori, consentendo loro di acquisire le relative conoscenze. Ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e della lingua utilizzata nel percorso informativo".

- le eventuali informazioni di modifica, ivi comprese quelle inerenti alle generalità e ai dati occupazionali del lavoratore, siano solo aggiuntive a quelle già memorizzate;
- sia possibile riprodurre su supporti a stampa, sulla base dei singoli documenti le informazioni contenute nei supporti di memoria;
- le informazioni siano conservate almeno su due distinti supporti informatici di memoria e siano implementati programmi di protezione e di controllo del sistema da codici virali;
- sia redatta, a cura dell' esercente del sistema, una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema medesimo. Nella procedura non devono essere riportati i codici di accesso.

Nel caso in cui le attività del datore di lavoro siano articolate su vari sedi geografiche o organizzate in distinti settori funzionali, l'accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, attraverso la trasmissione della password in modalità criptata e fermo restando quanto previsto su l'immissione e validazione dei dati da parte delle persone responsabili.

La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali. Le modalità per l'eventuale eliminazione o per la tenuta semplificata della documentazione, ferme restando le disposizioni relative alla valutazione dei rischi, sono definite con successivo decreto, adottato, previa consultazione delle parti sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

8. Tenuta della documentazione da parte del medico competente

Il medico competente entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati collettivi sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria.

Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano trasmettono tali informazioni all'ISPESL¹¹⁵.

Sempre il medico competente **aggiorna e custodisce**, sotto la propria responsabilità, **una cartella sanitaria e di rischio** per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia.

Inoltre **consegna al datore di lavoro**, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003 n. 196 e con salvaguardia del segreto professionale, mentre consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, **la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni riguardo la necessità di conservazione.**

Invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, **le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal decreto legislativo**, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Infine comunica per iscritto, in occasione delle riunioni, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria

¹¹⁵ Così l'articolo 25.

effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

Titolo VII **La sorveglianza sanitaria**

a cura di Rosaria Ceraolo
(Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)

Capo I **La sorveglianza sanitaria nella 626/1994**

1. Quadro generale

1.1. Premessa

La sorveglianza sanitaria è finalizzata alla prevenzione delle malattie professionali e alla corretta individuazione di ogni fattore di rischio legato all'ambiente di lavoro.

Con il d.lgs. 626/1994 riguardante il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, la sorveglianza sanitaria è stata estesa anche a tutti quei fattori di rischio non espressamente ricompresi nella tabella delle malattie professionali di cui al D.P.R. n. 336 del 13 aprile 1994, in quanto non ancora riconosciuti come cause di rischio o di malattie correlate alla mansione.

Già prima dell'emanazione del D.Lgs 626/1994 però, la sorveglianza sanitaria doveva essere effettuata in una serie di casi espressamente previsti dal legislatore¹¹⁶.

In particolare:

- il D.P.R. 303/56 che prevede visite mediche preventive e periodiche ad opera di un medico competente per determinate categorie di lavoratori esposti all'azione di sostanze tossiche o nocive espressamente indicate nel provvedimento;
- il D.P.R. 185/64 che, abrogato dal D.Lgs 230/95, prevedeva la sorveglianza sanitaria per i lavoratori sottoposti a radiazioni ionizzanti;
- il D.P.R. 1124/65 che prevede visite mediche preventive e periodiche da parte del medico di fabbrica per i lavoratori addetti a lavorazioni a rischio di silicosi e asbestosi;
- il D.P.R. 962/82 che, abrogato dal D.Lgs 66/2000, prevedeva visite preventive e periodiche per i lavoratori esposti al cloruro di vinile monomero;
- il D.Lgs 277/91 che prevede il controllo sanitario preventivo, periodico e successivo alla cessazione dell'attività per i lavoratori esposti ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro;
- il D.Lgs 77/92 che, abrogato dal D.Lgs 25/2002, prevedeva la sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro.

Il D.Lgs 626/94 ha integrato il quadro sopra descritto, introducendo l'obbligo della sorveglianza sanitaria per:

- gli addetti alla movimentazione manuale dei carichi (art. 48);
- gli addetti all'uso di videoterminali (art. 55);
- i lavoratori esposti a rischio da agenti cancerogeni (art. 69);

¹¹⁶ Cfr il sito: www.edscuola.it/archivio/norme/decreti/dlvo626_94pront.pdf

- gli addetti ad attività valutate rischiose per esposizione ad agenti biologici (art. 86).

In particolare, con riferimento alla sorveglianza sanitaria disciplinata nel D.Lgs 626, può essere utile ricordare alcuni aspetti che sono stati riconfermati e, in alcune parti ampliati, nel recente D.Lgs 81/2008.

Nello specifico:

- i requisiti e gli obblighi del medico competente;
- i contenuti generali della sorveglianza sanitaria;
- gli ambiti specifici della sorveglianza sanitaria.

1.2. Requisiti e obblighi del medico competente

L'articolo 2, comma 1, lett.d) del D.Lgs 626 individuava come medico competente il medico in possesso di uno dei seguenti titoli:

a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro o in igiene e medicina preventiva o in medicina legale e delle assicurazioni o ancora altre specializzazioni individuate con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica;

b) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro;

c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277¹¹⁷.

L'articolo 17, invece, individuava gli obblighi del medico competente.

In particolare il medico doveva:

- collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;

- effettuare gli accertamenti sanitari;

- esprimere i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro;

- istituire ed aggiornare, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio;

- fornire informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

- informare ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari;

- comunicare, in occasione delle riunioni di cui all'art. 11, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornire indicazioni sul significato di detti risultati;

¹¹⁷ L'articolo 55 "Esercizio dell'attività di medico competente" del D.Lgs 277/1991 (Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro a norma dell'art. 7 della L. 30 luglio 1990, n. 212), dispone che :

"1. I laureati in medicina e chirurgia che, pur non possedendo i requisiti di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), alla data di entrata in vigore del presente decreto abbiano svolto l'attività di medico del lavoro per almeno quattro anni, sono autorizzati ad esercitare la funzione di medico competente.

2. L'esercizio della funzione di cui al comma 1 è subordinato alla presentazione, all'assessorato regionale alla sanità territorialmente competente, di apposita domanda corredata dalla documentazione comprovante lo svolgimento dell'attività di medico del lavoro per almeno quattro anni.

3. La domanda è presentata entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. L'assessorato alla sanità provvede entro novanta giorni dalla data di ricezione della domanda stessa".

Per ulteriori approfondimenti sul punto si rinvia al titolo VII, Capo I, paragrafo 1.2.

- visitare gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno;
- effettuare le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata a rischi professionali;
- collaborare con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso;
- collaborare all'attività di formazione e informazione.

Inoltre, l'articolo 17 precisava che il medico competente svolgeva la propria opera in qualità di dipendente di una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore, di libero professionista o di dipendente del datore di lavoro e che poteva avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopportava gli oneri.

1.3. I contenuti della sorveglianza sanitaria

L'articolo 16 del D.Lgs 626, in merito ai contenuti più generali della sorveglianza sanitaria precisava che veniva effettuata dal medico competente e comprendeva gli accertamenti preventivi finalizzati a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori erano destinati e gli accertamenti periodici per controllarne lo stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Gli accertamenti comprendevano gli esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche finalizzati ad accertare un eventuale rischio e ritenuti necessari dal medico competente.

L'articolo 17 precisava anche che, qualora il medico competente, a seguito degli accertamenti previsti nell'articolo 16, esprimeva un giudizio sull'idoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informava per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore stesso. Contro il giudizio del medico competente era ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che poteva disporre, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

1. 4. Gli ambiti specifici della sorveglianza sanitaria

Il D.Lgs 626 prevedeva, poi, la sorveglianza sanitaria con riferimento ad alcuni rischi specifici.

In particolare:

- per l'esposizione al rumore che supera il valore limite di esposizione (art. 49 bis);
- per l'esposizione ai campi elettromagnetici (art. 49-terdecies);
- per l'uso di attrezzature munite di videoterminali (art. 50);
- per l'esposizione alle polveri o ai materiali contenenti amianto (art. 59 bis);
- per l'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni (art. 60);
- per l'esposizione ad agenti chimici e biologici (art. 72 bis);
- per l'esposizione ad atmosfere esplosive (art. 88 bis).

Capo II

La sorveglianza sanitaria nel d. lgs 81/2008

2. Quadro generale

2.1. Premessa

Con il D.Lgs 81/2008, attuativo della legge 123/2007, viene ridisegnata la materia della salute e sicurezza sul lavoro, attraverso un ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni in materia e un conseguente innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro.

In particolare, con riferimento alla sorveglianza sanitaria, si possono approfondire i seguenti aspetti:

- le definizioni;
- i requisiti e gli obblighi del medico competente;
- i contenuti della sorveglianza sanitaria;
- gli ambiti specifici della sorveglianza sanitaria.

2.2. Le definizioni

L'**articolo 2** del decreto legislativo contiene le definizioni rilevanti in materia di sorveglianza sanitaria. In particolare si intende per:

- **“medico competente”**: **il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali, previsti all'articolo 38 del decreto**, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti espressamente previsti;¹¹⁸
- **“sorveglianza sanitaria”**: **l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori**, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- **“prevenzione”**: **il complesso delle disposizioni o misure necessarie per evitare o diminuire i rischi professionali** nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- **“salute”**: **lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, che non consiste solo in un'assenza di malattia o d'infermità**;
- **“sistema di promozione della salute e sicurezza”**: **il complesso dei soggetti istituzionali che concorrono**, con la partecipazione delle parti sociali, **alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori**;
- **“valutazione dei rischi”**: **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 finalizzate a garantire il miglioramento, nel tempo, dei livelli di salute e sicurezza.

¹¹⁸ Per ulteriori approfondimenti sul punto si rinvia al titolo VII, Capo I, paragrafo 1.2.

2. 3. *Requisiti e obblighi del medico competente*

L'articolo 38 del decreto legislativo prevede che, per svolgere le funzioni di medico competente, è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

a) **specializzazione** in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;

b) **docenza in medicina** del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;

c) **autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277¹¹⁹**;

d) **specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.**

La disposizione precisa che, i medici in possesso della specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale, sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica di concerto con il Ministero della salute. Inoltre, i soggetti che, alla data di entrata in vigore del decreto, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno, nell'arco dei tre anni anteriori, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine, sono tenuti a produrre alla Regione l'attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività. I medici in possesso dei suddetti titoli e requisiti sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero della salute.

L'articolo 39, inoltre, puntualizza che, il medico competente può svolgere la propria opera in qualità di dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, di libero professionista o di dipendente del datore di lavoro. Il medico, però, può avvalersi, per lo svolgimento di accertamenti diagnostici, anche della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri, inoltre, nei casi di aziende con più unità produttive, di gruppi d'impresе o qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti, individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento.

L'articolo 25, infine, individua gli obblighi del medico competente, tenuto, in particolare a:

- **collaborare** con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, **alla attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori e alla organizzazione del servizio di primo soccorso**;
- **programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria**;
- **istituire e aggiornare la cartella sanitaria di ogni lavoratore** sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- **fornire informazioni ai lavoratori** sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti;
- **informare ogni lavoratore** interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria;
- **visitare gli ambienti di lavoro** almeno una volta l'anno;
- **partecipare alla programmazione del controllo** dell'esposizione dei lavoratori.

¹¹⁹ Per quanto riguarda il contenuto dell'articolo 55 del D.Lgs 277/1991 si veda quanto riportato alla nota n. 118.

3. I contenuti della sorveglianza sanitaria

3.1. Quadro generale

Prima di esaminare nello specifico gli ambiti nei quali si esplica la sorveglianza sanitaria, **gli articoli 41 e 42 del decreto legislativo**, ne individuano, in generale, i contenuti, precisando che **la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente non solo nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle direttive europee ma anche qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.**

La sorveglianza sanitaria comprende la visita medica preventiva del lavoratore nonché quella periodica per controllarne lo stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione svolta. Altresì, rientrano nella sorveglianza sanitaria la visita medica su richiesta del lavoratore, quella in occasione del cambio della mansione nonché in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro.

Le suddette visite mediche comprendono gli esami clinici, biologici e le indagini diagnostiche mirati al rischio e ritenuti necessari dal medico competente. Inoltre, nei casi ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, le visite sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Le visite mediche non possono però essere effettuate in fase preassuntiva, per accertare stati di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Qualora il medico competente dovesse rilevare un'inidoneità del lavoratore alla mansione specifica, il datore di lavoro dovrà adibirlo ad un'altra mansione più compatibile con il suo stato di salute. Il lavoratore che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria.

Contro il giudizio del medico competente, è comunque ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che, dopo eventuali ulteriori accertamenti, può disporre la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

3.2. Gli ambiti specifici della sorveglianza sanitaria

I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria, con particolare riferimento ai seguenti rischi:

- per la vista e per l'apparato muscolo-scheletrico;
- per l'esposizione agli agenti fisici;
- per l'esposizione al rumore che supera il valore limite previsto;
- per l'esposizione a vibrazioni meccaniche;
- per l'esposizione a campi elettromagnetici;
- per l'esposizione a radiazioni ottiche artificiali;
- per gli effetti di agenti chimici presenti sul luogo di lavoro o come risultato di un'attività lavorativa;
- per l'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni;
- per l'esposizione alle polveri o ai materiali contenenti amianto;
- per l'esposizione ad agenti biologici;
- per l'esposizione ad atmosfere esplosive.

3.2.1 I rischi per la vista e per l'apparato muscolo-scheletrico

In base **all'articolo 176** i lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria con particolare riferimento ai **rischi per la vista e per gli occhi e ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico**. Salvo i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei, ma con prescrizioni o limitazioni, e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età. In tutti gli altri casi la periodicità delle visite è quinquennale.

3.2.2 I rischi per l'esposizione agli agenti fisici

L'articolo 185 stabilisce che la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti agli agenti fisici viene svolta dal medico competente **secondo i principi generali contenuti nell'art. 41 del decreto legislativo e sulla base dei risultati della valutazione del rischio che gli sono trasmessi dal datore di lavoro** per il tramite del servizio di prevenzione e protezione.

Nel caso in cui gli esiti della sorveglianza sanitaria dovessero rivelare, in un lavoratore, un'alterazione apprezzabile dello stato di salute, correlata ai rischi lavorativi, il medico competente ne informa il lavoratore e, nel rispetto del segreto professionale, il datore di lavoro, che provvede a sottoporre a revisione la valutazione dei rischi nonché le misure predisposte per eliminare o ridurre gli stessi.

3.2.3 I rischi per l'esposizione al rumore

Ai sensi **dell'articolo 196**, il datore di lavoro sottopone a sorveglianza sanitaria i lavoratori la cui esposizione al **rumore** eccede i valori superiori di azione¹²⁰. La sorveglianza viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente, con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza di lavoratori in funzione della valutazione del rischio.

La sorveglianza è estesa anche ai **lavoratori esposti a livelli superiori ai valori inferiori** di azione, su loro richiesta o qualora il medico competente ne confermi l'opportunità.

L'articolo 197 prevede, inoltre, che il datore di lavoro possa richiedere deroghe all'uso dei **dispositivi di protezione individuale e al rispetto del valore limite di esposizione**, quando, per la natura del lavoro, l'utilizzazione di tali dispositivi potrebbe comportare rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, maggiori rispetto a quanto accadrebbe senza la loro utilizzazione.

Le deroghe sono concesse, sentite le parti sociali, per un periodo massimo di quattro anni dall'organo di vigilanza territorialmente competente. Le circostanze che giustificano le deroghe, però, sono riesaminate ogni quattro anni e, nel caso in cui venissero meno i relativi presupposti, riprende immediata applicazione la disciplina regolare.

3.2.4 I rischi per l'esposizione a vibrazioni meccaniche

L'articolo 204 prevede la sorveglianza sanitaria anche per i lavoratori esposti a livelli di vibrazioni superiori ai valori d'azione¹²¹. **La sorveglianza viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa** dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei

¹²⁰ Si veda l'articolo 189 per quanto riguarda i valori limite e i valori di azione relativi al livello di esposizione giornaliera al rumore e alla pressione acustica di picco.

¹²¹ Si veda l'articolo 201 per quanto riguarda i valori limite e i valori di azione relativi al livello di esposizione alle vibrazioni meccaniche.

rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre **contenuti e periodicità della sorveglianza diversi rispetto a quelli forniti dal medico competente.**

I lavoratori esposti a vibrazioni sono, altresì, sottoposti alla sorveglianza sanitaria quando, secondo il medico competente, si verificano una o più delle seguenti condizioni:

- l'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni è tale da **rendere possibile l'individuazione di un nesso tra l'esposizione in questione e una malattia identificabile;**
- è probabile che la malattia o gli **effetti sopraggiungano nelle particolari condizioni di lavoro del lavoratore;**
- esistono tecniche sperimentate che consentono **di individuare la malattia o gli effetti nocivi per la salute.**

3.2.5 I rischi per l'esposizione a campi elettromagnetici

L'articolo 211 prevede, con riferimento ai rischi **derivanti dall'esposizione a campi elettromagnetici**, che la sorveglianza sanitaria venga effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità inferiore decisa dal medico competente, con particolare riguardo ai lavoratori particolarmente sensibili al rischio, come le donne in stato di gravidanza ed i minori (articolo 183), tenuto conto dei risultati della valutazione dei rischi trasmessi dal datore di lavoro. L'organo di vigilanza, però, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità diversi da quelli forniti dal medico competente.

Altresì, la norma prevede che, sono tempestivamente sottoposti a controllo medico i lavoratori per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori di azione espressamente individuati.¹²²

3.2.6 I rischi per l'esposizione a radiazioni ottiche artificiali

L'articolo 218 prevede che, la sorveglianza sanitaria per i rischi derivanti **dall'esposizione a radiazioni ottiche** venga effettuata **periodicamente**, di norma una volta l'anno o con periodicità inferiore decisa dal medico competente con particolare riguardo ai **lavoratori particolarmente sensibili al rischio**, tenuto conto dei risultati della valutazione dei rischi trasmessi dal datore di lavoro. La sorveglianza sanitaria è effettuata con l'obiettivo di prevenire e scoprire tempestivamente gli effetti negativi per la salute e i rischi di malattie croniche.

La norma precisa che, sono tempestivamente sottoposti a controllo medico, i lavoratori per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori limite espressamente previsti¹²³ e qualora i valori limite fossero superati, oppure venissero identificati effetti nocivi sulla salute, il medico o altra persona debitamente qualificata è tenuto a comunicare al lavoratore i risultati che lo riguardano.

3.2.7 I rischi per gli effetti di agenti chimici

L'articolo 229 disciplina la sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti agli agenti chimici pericolosi per la salute classificati come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, irritanti e tossici per il ciclo riproduttivo.

¹²² L'articolo 208 del decreto legislativo, con riferimento ai valori limite di esposizione e di azione, rinvia a quanto previsto nell'allegato XXXVI, lettera A, tabella 1 e lettera B, tabella 2.

¹²³ L'articolo 215 con riguardo ai valori limite di esposizione per le radiazioni rinvia a quanto previsto nell'allegato XXXVII, Parte I e Parte II.

La sorveglianza sanitaria viene effettuata:

- prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta l'esposizione;
- periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori;
- all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In tale occasione, il medico competente deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare.

Il monitoraggio biologico è obbligatorio per i lavoratori esposti agli agenti per i quali è stato fissato un valore limite biologico¹²⁴.

Nel caso in cui all'atto della sorveglianza sanitaria si evidenzia, in un lavoratore o in un gruppo di lavoratori esposti in maniera analoga ad uno stesso agente, l'esistenza di effetti pregiudizievoli per la salute imputabili a tale esposizione o il superamento di un valore limite biologico, il medico competente informa individualmente i lavoratori interessati ed il datore di lavoro. Quest'ultimo dovrà:

- sottoporre a revisione la valutazione dei rischi;
- sottoporre a revisione le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi;
- tenere conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio;
- prendere le misure affinché sia effettuata una visita medica straordinaria per tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione simile.

3.2.8 I rischi per l'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni

L'articolo 242 individua gli accertamenti sanitari e le norme preventive e protettive per i lavoratori esposti, a causa della loro attività, ad agenti cancerogeni o mutageni. La disposizione prevede che il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotti le misure preventive e protettive, per i singoli lavoratori, sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati. Le misure possono comprendere anche l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure individuate nell'articolo 42¹²⁵ del decreto.

Qualora gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di una anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro che dovrà pertanto provvedere ad una nuova valutazione del rischio e, se tecnicamente possibile, provvederà ad una misurazione della concentrazione dell'agente in aria per verificare l'efficacia delle misure adottate.

L'articolo 243, inoltre, prevede che **i lavoratori siano iscritti in un apposito registro nel quale è riportata, per ciascuno di essi, l'attività svolta**, l'agente cancerogeno o mutageno utilizzato e, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Detto registro è istituito ed aggiornato dal datore di lavoro che ne cura la tenuta per il

¹²⁴ L'articolo 223 con riferimento ai valori limite di esposizione professionale e ai valori limite biologici rinvia all'elenco riportato negli allegati XXXVIII e XXXIX.

¹²⁵ L'articolo 42 "Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica" dispone che:

"1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.

2. Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme di cui all'articolo 2103 del codice civile, fermo restando quanto previsto dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

tramite del medico competente, che, per ciascuno dei lavoratori, provvede anche ad istituire e aggiornare la cartella sanitaria e di rischio.

L'articolo 244 prevede poi l'istituzione presso l'ISPESL (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro) **del registro nazionale**¹²⁶ dei casi di neoplasia di sospetta origine professionale.

L'ISPESL, tramite la rete dei Centri Operativi Regionali (COR), realizza sistemi di monitoraggio dei rischi occupazionali da esposizione ad agenti chimici cancerogeni e dei danni alla salute che ne conseguono. A tale scopo raccoglie, registra ed elabora le informazioni raccolte dai sistemi di registrazione delle patologie attivi sul territorio regionale, nonché i dati di carattere occupazionale, anche a livello nominativo, rilevati, nell'ambito delle rispettive attività istituzionali, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, dall'Istituto nazionale di statistica, dall'Istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro e da altre amministrazioni pubbliche¹²⁷.

3.2.9 I rischi per l'esposizione all'amianto

L'articolo 246 e seguenti del decreto disciplina la protezione dei lavoratori dai rischi connessi all'esposizione all'amianto, con particolare riferimento alle attività lavorative di manutenzione, rimozione dell'amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate.

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti ad amianto viene effettuata:

- prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta esposizione;
- periodicamente, almeno una volta ogni tre anni o con periodicità fissata dal medico competente;
- all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In tale occasione, il medico competente deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare ed all'opportunità di sottoporsi a successivi accertamenti sanitari.

Altresì, il datore di lavoro, qualora accerti che i lavoratori, nonostante le misure di contenimento della dispersione di fibre di amianto nell'ambiente e l'uso di idonei dispositivi di protezione, siano soggetti ad un'esposizione superiore al valore limite previsto¹²⁸, provvede ad iscriverli nell'apposito registro di esposizione¹²⁹, inviandone copia agli organi di vigilanza e all'ISPESL.

3.2.10 I rischi per l'esposizione ad agenti biologici

Ai sensi **dell'articolo 267** e seguenti del decreto, per agente biologico, si intende qualsiasi microrganismo, anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni¹³⁰.

Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari nei confronti di quei lavoratori per i quali, anche per motivi sanitari individuali, sono necessarie misure speciali di protezione. In particolare:

¹²⁶Per un approfondimento sul punto si rinvia al Titolo V, Capo II, paragrafo 6.

¹²⁷ Con riferimento all'ISPESL e agli altri enti pubblici aventi compiti di materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si veda anche l'articolo 9 del decreto e per un ulteriore approfondimento il Titolo IV, Capo I.

¹²⁸ Si veda l'articolo 254 per quanto riguarda il valore limite di esposizione all'amianto.

¹²⁹ Per un ulteriore approfondimento sul punto si veda il Titolo V, Capo II, paragrafo 4.

¹³⁰ L'articolo 268 del decreto individua i quattro gruppi nei quali sono classificati gli agenti biologici a seconda del rischio di infezione.

a) la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente;

b) l'allontanamento temporaneo del lavoratore.

Inoltre, il medico fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sul controllo sanitario cui sono soggetti e sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta rischio di esposizione a particolari agenti biologici.

Presso l'ISPESL è tenuto un registro¹³¹ dei casi di malattia o di decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici.

3.2.11 I rischi per l'esposizione ad atmosfere esplosive

L'articolo 287 e seguenti del decreto legislativo prescrive le misure per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che possono essere esposti al rischio di atmosfere esplosive, intendendosi con tale espressione “una miscela con l'aria, a condizioni atmosferiche, di sostanze infiammabili allo stato di gas, vapori, nebbie o polveri”.

Ai fini della prevenzione e della protezione contro le esplosioni il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure tecniche e organizzative più adeguate alla natura dell'attività.

Se per la natura dell'attività non fosse, però, possibile prevenire la formazione di atmosfere esplosive, il datore di lavoro è obbligato ad evitare l'accensione di atmosfere esplosive e ad attenuare gli effetti pregiudizievoli di un'esplosione in modo da garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il datore di lavoro deve provvedere, altresì, ad elaborare e a tenere aggiornato un documento denominato “documento sulla protezione contro le esplosioni” che deve essere compilato prima dell'inizio del lavoro e riveduto qualora i luoghi di lavoro, le attrezzature o l'organizzazione del lavoro abbiano subito modifiche, ampliamenti o trasformazioni rilevanti.

¹³¹ Per un ulteriore approfondimento sul punto si veda il Titolo V, Capo II, paragrafo 3.

PARTE II

*A cura di Antonella Boffano e Federica Moi
(Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale)*

TITOLO II

Le sanzioni

CAPO I

QUADRO GENERALE

1. I criteri sanciti dalla legge delega per la razionalizzazione e l'adeguamento dell'impianto sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro	87
2. Le novità rispetto alla previgente disciplina	90

CAPO II

Le diverse fattispecie di sanzioni

1. SANZIONI GENERALI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO	93
Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni in materia di documenti di valutazione dei rischi	94
Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni in materia di valutazione dei rischi in particolari comparti produttivi	95
Sanzioni generali a carico del datore di lavoro per violazione degli obblighi di sicurezza e tutela dei lavoratori	96
Sanzioni a carico del datore di lavoro per la violazione delle disposizioni in materia di appalto e sulla formazione dei lavoratori	97
Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni in materia di formazione e di comunicazione all'Inail	98
Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazioni relative alla redazione del documento di valutazione dei rischi	99
Sanzioni a carico del datore di lavoro e dal dirigente nei casi in cui pericoli gravi e immediati	100
Sanzioni generali a carico del datore di lavoro e del dirigente per violazioni delle disposizioni in materia di attrezzature munite di videoterminali	101
- segue- Art. 55, comma 4, lett. c)	101
Sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro e dirigente in caso di violazione di disposizioni in materia di appalti e comunicazioni all'Inail	103
- Segue- : Articolo 55, comma 4, lettera l), n), o)	104

2. SANZIONI GENERALI A CARICO DI ALTRI SOGGETTI_____	105
Sanzioni generali per il preposto_____	106
Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori_____	107
Sanzioni per i lavoratori_____	108
Articolo 60_____	109
Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni in materia di igiene e sicurezza_____	110
Articolo 68_____	110
3. ULTERIORI SANZIONI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO PER LAVORAZIONI SPECIFICHE_____	111
Sanzioni a carico del datore di lavoro per imprese che effettuano lavori sotto tensione o in presenza di atmosfere esplosive_____	112
Sanzioni a carico del datore di lavoro per le violazioni amministrative meno gravi delle disposizioni che regolano le caratteristiche delle attrezzature di lavoro_____	113
4. SANZIONI RELATIVE ALLE VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI SULLE CARATTERISCHE PRESCRITTE PER LE ATTREZZATURE DI LAVORO._____	114
Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni che regolano le caratteristiche delle attrezzature di lavoro_____	115
Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso_____	116
Sanzioni a carico del committente e del responsabile dei lavori_____	117
Sanzioni amministrative a carico del committente o del responsabile dei lavori per violazione delle disposizioni sulle demolizioni_____	118
5. SANZIONI A CARICO DEI COORDINATORI_____	119
Sanzioni a carico del coordinatore per la progettazione_____	120
Sanzioni a carico del coordinatore per l'esecuzione dei lavori_____	121
-Segue- Articolo 158, comma 2, lettera a)_____	122
6. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE NEL SETTORE DELL'EDILIZIA_____	123
Sanzioni a carico di imprese affidatarie, imprese esecutrici, lavoratori autonomi_____	124
Sanzioni a carico dei preposti delle imprese affidatarie delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi_____	125
- Segue -Sanzioni per lavori di sbancamento, in pozzi e cunicoli, tetti e lucernari, impianti elettrici, edilizia_____	126
Sanzioni a carico dei preposti che operano nel settore dell'edilizia_____	128
Sanzioni a carico del datore di lavoro e dei dirigenti per lavori effettuati in cantiere_____	129

- Segue -Sanzioni a carico dei datori di lavoro delle imprese aggiudicatarie ed esecutrici in materia edilizia_____	130
Sanzioni a carico di lavoratori autonomi, anche esercenti la propria attività in cantiere e lavoratori dipendenti_____	132
Sanzioni a carico del datore di lavoro e dirigente per la violazione della segnaletica di sicurezza_____	133
Sanzioni a carico del preposto per la violazione della segnaletica di sicurezza_____	134
Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente per violazioni delle disposizioni sulla movimentazione dei carichi_____	135
Sanzioni a carico del preposto per violazione delle disposizioni sulla movimentazione dei carichi_____	136
7. DISPOSIZIONI A TUTELA DEI LAVORATORI CHE UTILIZZANO VIDEOTERMINALI O ATTREZZATURE CHE SVILUPPANO RADIAZIONI OTTICHE O CAMPI ELETTRICITÀ_____	137
Sanzioni specifiche a carico del datore di lavoro e del dirigente per violazione delle disposizioni in materia di attrezzature munite di videoterminali_____	138
Sanzioni a carico del preposto in caso di violazione delle disposizioni in materia di attrezzature munite di videoterminali_____	139
Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente per la violazione delle disposizioni in materia di protezione dai rischi di esposizioni a radiazioni ottiche_____	140
-Segue-(Articolo 219, comma 2, lettera b)_____	141
8. SANZIONI A CARICO DEL MEDICO COMPETENTE_____	142
Articolo 58 lettera a), b)_____	143
Articolo 58, lettera c)_____	144
Articolo 58, lettera d), e)_____	145
Violazione dell'obbligo di nomina del medico competente_____	146
Articolo 220_____	147
9. DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E DI PROCEDURA PENALE_____	148
Circostanza attenuante_____	149
Definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto_____	150
10.CONTRAVVENZIONI_____	150
Applicabilità delle disposizioni di cui agli articolo 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758_____	151

Articolo 301_____	151
Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231_____	152
Esercizio di fatto di poteri direttivi da parte del datore di lavoro, dirigente e preposto_____	153
Esercizio di fatto di poteri direttivi_____	153
Principio di specialità_____	154

PARTE II

*a cura di Federica Moi e Antonella Boffano
(Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale).*

Titolo I Le sanzioni Capo I Quadro generale

1. I criteri sanciti dalla legge delega per la razionalizzazione e l'adeguamento dell'impianto sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro.¹³³

Il testo unico in analisi reca una totale rivisitazione del vigente apparato sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro necessario per attuare il criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera f, della legge 3 agosto 2007, n. 123¹³⁴, e, quindi, garantire la rimodulazione degli obblighi a carico del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e degli altri soggetti del sistema di prevenzione aziendale, sulla base dell'effettività dei compiti rispettivamente propri.

Detto articolo, al comma 2, lett. f delega il governo ad emanare un testo unico volto, tra l'altro, alla riformulazione e alla razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio,

¹³³ Una trattazione completa sui criteri sanciti dalla legge delega è contenuta nella Parte I, Titolo I, Capo II.

¹³⁴ L'articolo 1, comma 2, lett f) così recita: "I decreti di cui al comma 1 sono adottati, realizzando il necessario coordinamento con le disposizioni vigenti, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi generali: riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti e per le decreti di cui al comma 1 sono adottati, realizzando il necessario coordinamento con le disposizioni vigenti, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi generali: e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con riguardo in particolare alla responsabilità del preposto, nonché della natura sostanziale o formale della violazione, attraverso:

- 1) la modulazione delle sanzioni in funzione del rischio e l'utilizzazione di strumenti che favoriscano la regolarizzazione e l'eliminazione del pericolo da parte dei soggetti destinatari dei provvedimenti amministrativi, confermando e valorizzando il sistema del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758;
- 2) determinazione delle sanzioni penali dell'arresto e dell'ammenda, previste solo nei casi in cui le infrazioni ledano interessi generali dell'ordinamento, individuati in base ai criteri ispiratori degli articoli 34 e 35 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, da comminare in via esclusiva ovvero alternativa, con previsione della pena dell'ammenda fino a euro ventimila per le infrazioni formali, della pena dell'arresto fino a tre anni per le infrazioni di particolare gravità, della pena dell'arresto fino a tre anni ovvero dell'ammenda fino a euro centomila negli altri casi;
- 3) previsione della sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma di denaro fino ad euro centomila per le infrazioni non punite con sanzione penale;
- 4) la graduazione delle misure interdittive in dipendenza della particolare gravità delle disposizioni violate;
- 5) il riconoscimento ad organizzazioni sindacali ed associazioni dei familiari delle vittime della possibilità di esercitare, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 91 e 92 del codice di procedura penale, i diritti e le facoltà attribuiti alla persona offesa, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale;
- 6) previsione della destinazione degli introiti delle sanzioni pecuniarie per interventi mirati alla prevenzione, a campagne di informazione e alle attività dei dipartimenti di prevenzione delle aziende sanitarie locali;"

amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti e per le infrazioni alle disposizioni contenute nei decreti legislativi emanati in attuazione della medesima legge delega, tenendo conto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con riguardo in particolare alla responsabilità del preposto, nonché della natura sostanziale o formale della violazione. Tutto ciò attraverso **la modulazione delle sanzioni in funzione del rischio e l'utilizzazione di strumenti che favoriscano la regolarizzazione e l'eliminazione del pericolo da parte dei soggetti destinatari dei provvedimenti amministrativi**, confermando e valorizzando il sistema del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

Di conseguenza le **sanzioni penali** dell'arresto e dell'ammenda, verranno previste solo nei casi in cui le infrazioni ledano **interessi generali dell'ordinamento, individuati in base ai criteri ispiratori degli articoli 34 e 35 della legge 24 novembre 1981, n. 689**, e successive modificazioni, da comminare in via esclusiva ovvero alternativa, **con previsione della pena dell'ammenda fino a euro ventimila per le infrazioni formali, della pena dell'arresto fino a tre anni per le infrazioni di particolare gravità, della pena dell'arresto fino a tre anni ovvero dell'ammenda fino a euro centomila negli altri casi.**

Infine la previsione della sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma di denaro fino ad euro centomila è limitata alle infrazioni non punite con sanzione penale.

Rappresenta un'importante innovazione anche l'articolo 2 della legge delega perché affermando che **"in caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesione personale colposa, se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'INAIL ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso"** crea una circolarità nell'intervento sanzionatorio in quanto permette all'INAIL di intervenire sistematicamente nei confronti dei datori di lavoro che violano le norme sulla salute e sicurezza sul lavoro **creando un effetto dissuasivo e di importante deterrenza rispetto alla commissione di tali inosservanze.**

Infine, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche l'articolo 9 della legge delega prevede **l'applicazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, delle disposizioni sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche** di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 che aveva già introdotto la punibilità del soggetto collettivo quale responsabile dei fatti illeciti ad esso riconducibili, **superando il tradizionale principio secondo il quale "societas delinquere et puniri non potest"**. Tale decreto che, tuttavia, **non intacca né contrasta in alcun modo il principio contenuto nell'art. 27 della Costituzione secondo cui la responsabilità penale è personale**, contiene sanzioni di natura pecuniaria e di carattere interdittivo comminate nei confronti delle persone giuridiche che risultino responsabili degli illeciti commessi da coloro che operano al loro interno. Le sanzioni sono comminate allorché non siano predisposti ed adottati, da parte della società, gli appositi modelli di organizzazione e gestione i cui contenuti sono espressamente previsti dagli articoli 6 e 7 del decreto 231/2001. Secondo la giurisprudenza, "i modelli debbono necessariamente rispondere alle esigenze previste dal comma 2 dell'art. 6 citato, ovvero sia individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (nell'ipotesi evidentemente di predisposizione dei modelli prima della commissione del fatto, come prevede l'art. 6), prevedere specifici protocolli diretti a

programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, prevedere l'istituzione di un organismo di vigilanza deputato a verificarne il buon funzionamento, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e, infine, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo [...]" (Ordinanza del GIP presso il Tribunale di Roma del 4 aprile 2003.)

Le sanzioni pecuniarie individuate nel decreto hanno funzione prevalentemente repressiva mentre quelle interdittive, applicabili ai casi più gravi, sono finalizzate ad evitare una futura ulteriore condotta illecita. Ai sensi dell'art. 9 del D.lgs.. 231/2001 le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: a) la sanzione pecuniaria; b) le sanzioni interdittive; c) la confisca; d) la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. In pratica, il D.lgs.. 231/2001 ha configurato **“la responsabilità dell'ente per il fatto commesso dalla persona fisica, quando la realizzazione di quel fatto sia in qualche modo rimproverabile alla persona giuridica.** [...] Ciò è stato fatto attraverso la previsione di criteri di imputazione che consentono di riferire alla persona giuridica il reato commesso dall'autore materiale – e già proprio dell'ente sul piano oggettivo dell'interesse o del vantaggio – quale conseguenza di un difetto di organizzazione, che si risolve nell'omesso controllo sull'operato dei dirigenti o dipendenti, nonché nella mancata adozione di validi ed efficaci protocolli di comportamento aziendale. In questo modo la colpa dell'ente collettivo è costruita sul modello che i tedeschi chiamano “colpa di organizzazione” che, nella sua accezione garantista, si traduce nell'impossibilità di applicare la sanzione alla persona giuridica, qualora non si riesca a dimostrare tali carenze strutturali ed organizzative, sulle quali poggia il giudizio di “rimproverabilità”, che esprime l'essenza ” della colpevolezza dell'organismo collettivo.” Il comma 2 del medesimo

articolo individua poi il campo di applicazione soggettivo del decreto, prevedendo che **“le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”**. Ai sensi dell’art. 5, inoltre, presupposto per la punibilità dell’ente è che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso. L’ente non risponde se l’autore del reato ha agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

2. Le novità rispetto alla previgente disciplina

Rispetto al d.lgs.. 626/1994 la prima e più evidente novità apportata dal testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro concerne **l’inasprimento delle sanzioni bilanciata dalla loro riduzione numerica** unitamente ad una migliore organizzazione generale del testo.

Un primo esempio delle volontà del legislatore di punire più duramente i comportamenti potenzialmente rischiosi per la salute dei lavoratori basti considerare che l’art. 55 prevede la sanzione da quattro a otto mesi o l’ammenda da 5.000,00 a 15.000,00 euro per il datore di lavoro che ometta di effettuare la valutazione dei rischi o la redazione del relativo documento, o addirittura nel caso rediga semplicemente un documento incompleto; porta alla medesima sanzione anche l’omessa nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Per quanto concerne l’organizzazione testuale dell’impianto sanzionatorio si rileva che le sanzioni pur essendo, in parte, raggruppate in un capo a sé stante (il capo IV), simile al titolo IX della precedente disciplina, **si collocano successivamente negli articoli di chiusura ad ogni singolo titolo del decreto sicurezza** e si riferiscono di volta in volta alle diverse e specifiche lavorazioni, come ad esempio quelle che espongono i lavoratori ad agenti fisici o chimici, i lavori edili oppure quelli da eseguirsi in ambienti particolarmente pericolosi.

In argomento pare opportuno segnalare l’articolo 159, lett. a) che punisce con l’arresto da tre a sei mesi o l’ammenda da 3000 a 12000 euro il datore di lavoro o il dirigente che non rispetta alcune precauzioni, espressamente individuate dal decreto, per lavori effettuati in prossimità di impianti elettrici oppure quelli che si eseguono in pozzi, fogne, cunicoli, camini e fosse in genere. In tali ultimi casi le misure di prevenzione e protezione sono volte ad evitare che la presenza di gas o vapori tossici, asfissianti, infiammabili o esplosivi che possano arrecare danni alla salute dei lavoratori ivi impiegati.

In particolare, il capo IV individua le condotte penalmente rilevanti poste in essere da soggetti già precedentemente sanzionati come datori di lavoro, dirigenti, preposti, progettisti, fabbricanti installatori, medici competenti e lavoratori. **Tuttavia l’articolo 57 introduce una prima rilevante novità punendo con l’arresto o con l’ammenda non soltanto le violazioni commesse dai fabbricanti ma anche quelle compite dai fornitori.**

Altra disposizione assolutamente **nuova** è contenuta all’articolo 60 che commina **sanzioni per i componenti dell’impresa familiare, i lavoratori autonomi, i piccoli imprenditori e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo.**

Di rilievo risulta altresì **l’articolo 61 che reca disposizioni in materia di processo penale e disciplina l’azione di regresso e la costituzione di parte civile.**¹³⁵

¹³⁵ L’articolo 61 così recita: “in caso di esercizio dell’azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul

A titolo meramente esemplificativo, al fine di comprendere meglio la volontà del legislatore di sanzionare più duramente i comportamenti che mettano a repentaglio la salute dei lavoratori pare opportuno ricordare che, per i casi gravi, è prevista la pena dell'arresto da 6 a 18 mesi; per quelli meno gravi (ad esempio quelli relativi ad alcuni tipi di inadempimento) si applica invece la sanzione dell'arresto alternativo all'ammenda o l'ammenda, con la graduazione delle sanzioni in relazione alle singole violazioni

Inoltre, per favorire l'adeguamento alle disposizioni indicate dal decreto, il datore di lavoro che si impegni fin da subito ad eliminare concretamente le conseguenze della violazione o che adempia, anche in ritardo, all'obbligo violato, ottiene, nel primo caso, una riduzione della pena, nel secondo caso, la sostituzione della stessa con una sanzione pecuniaria che va da un minimo di 8.000 a un massimo di 24.000 euro. Tale possibilità è esclusa qualora il datore di lavoro sia recidivo o si siano causati, in conseguenza della mancata valutazione del rischio, infortuni sul lavoro con danni alla salute del lavoratore.

Per completezza si segnala che alcune violazioni sono sanzionate sia che vengano poste in essere dal datore di lavoro oppure dal dirigente sia che vengano compiute dal preposto con la differenza che sono punite più severamente se commesse dal primo soggetto.

Ad esempio l'articolo 170 punisce il datore di lavoro ed il dirigente con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 2.000 fino ad euro 10.000 per la violazione dell'articolo 168, commi 1 e 2.¹³⁶La condotta suddetta costituisce fatto penalmente rilevante anche per il preposto ma l'entità della pena è inferiore (arresto fino a due mesi o con l'ammenda da euro 400 ad euro 1.200) .

Infine il titolo XII è espressamente dedicato alle disposizioni in materia penale e di procedura penale. Tra le disposizioni di maggior rilievo si segnala l'articolo 298, di natura procedurale, attinente al **principio di specialità** in cui si stabilisce che qualora uno stesso fatto venga punito da una disposizione prevista dal titolo I e da una o più disposizioni previste negli altri titoli del decreto si applica la disposizione speciale.

Altre disposizioni procedurali si rinvengono agli articoli 301 in materia di **prescrizione ed estinzione del reato** relativamente alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal decreto in analisi nonché da altre

lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'INAIL ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso.

2. Le organizzazioni sindacali e le associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro hanno facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa di cui agli articoli 91 e 92 del codice di procedura penale, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.”

¹³⁶ Art. 168, comma 1. “Il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie e ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori.

2. Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricorre ai mezzi appropriati e fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, tenendo conto dell'allegato XXXIII, ed in particolare:

- a) organizza i posti di lavoro in modo che detta movimentazione assicuri condizioni di sicurezza e salute;
- b) valuta, se possibile anche in fase di progettazione, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione tenendo conto dell'allegato XXXIII;
- c) evita o riduce i rischi, particolarmente di patologie dorso-lombari, adottando le misure adeguate, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato XXXIII;
- d) sottopone i lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio di cui all'allegato XXXIII.

disposizioni aventi forza di legge per sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, l'articolo 302 sulla definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto, l'articolo 303 sulla **riduzione della pena** nel caso in cui il contravventore, entro prestabiliti termini si adoperi concretamente per la rimozione delle irregolarità riscontrate dagli organi di vigilanza e delle eventuali conseguenze dannose del reato.

Il titolo reca altresì disposizioni sostanziali come l'articolo 299 **sull'esercizio di fatto dei poteri direttivi** e l'articolo 300 che **sostituisce** l'articolo 25 – opties (**omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e delle sicurezza sul lavoro**) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Capo II

Le diverse fattispecie di sanzioni

L'analisi degli articoli relativi alle sanzioni è stata affrontata attraverso l'inserimento di ciascuna disposizione di interesse in una tabella esplicativa così strutturata:

1. il primo riquadro, colorato in giallo, contiene il/i soggetto/i a carico dei quali sono comminate le sanzioni;
2. il secondo riquadro, colorato in arancione, contiene l'entità della sanzione;
3. i riquadri sottostanti invece raggruppano:
 - le condotte penalmente rilevanti;
 - i comportamenti che giustificano l'irrogazione di sanzioni amministrative.

In alcuni casi, per miglior chiarezza espositiva, ci si è discostati dallo schema generale sopra descritto: ad esempio nei casi in cui una medesima sanzione è prevista a carico di tre tipologie diverse di datori di lavoro i riquadri, posizionati in verticale, hanno tre diverse colorazioni.

Inoltre sono state raggruppate le sanzioni relative alle violazioni della disciplina sull'igiene e sicurezza in materia di lavoro poste in essere dal medico competente e gli articoli che contengono disposizioni penali e di procedura penale.

Infine, per facilitare, da parte degli utenti, l'individuazione della sanzione di interesse è stato redatto un indice interattivo contenente i titoli delle diverse tabelle che sono, in questo modo, immediatamente raggiungibili dal lettore.

1. SANZIONI GENERALI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

**Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni in
materia di documenti di valutazione dei rischi
Articolo 55, comma 1**

DATORE DI LAVORO

ARRESTO DA 4 A 8 MESI

OPPURE

AMMENDA DA 5.000 A 15.000 EURO

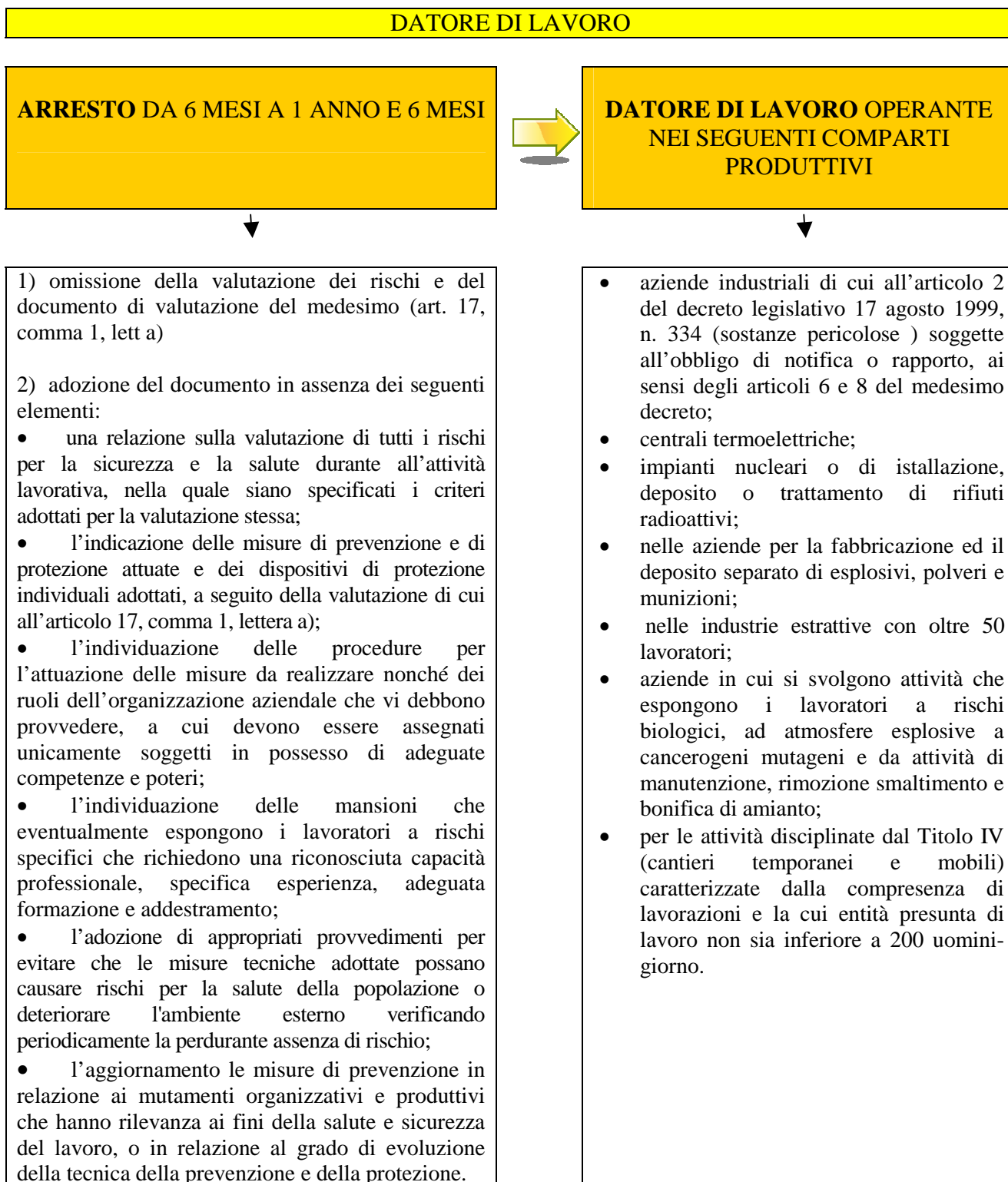
1) omissione della valutazione dei rischi e del documento di valutazione del medesimo (art. 17, comma 1, lett a);

2) adozione del documento in assenza dei seguenti elementi:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante all'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 di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
- 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'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;
- l'adozione di appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- l'aggiornamento le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

3) mancata nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione salvo il caso che tale attività venga svolta direttamente dal datore di lavoro (art. 34).

Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni in materia di valutazione dei rischi in particolari comparti produttivi
Articolo 55, comma 2



**Sanzioni generali a carico del datore di lavoro per violazione degli obblighi di
sicurezza e tutela dei lavoratori
Articolo 55, comma 4, lettera b)**

DATORE DI LAVORO

ARRESTO DA TRE A SEI MESI OPPURE AMMENDA DA 2000 A 5000 EURO

<p>Se il datore di lavoro e il dirigente violano i seguenti obblighi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente; • adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; • convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35, nelle unità produttive con più di 15 lavoratori. <p>Se il datore di lavoro viola l'articolo 18 comma 2 che obbliga il datore di lavoro a fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la natura dei rischi; • l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive; • la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; • i dati di cui al comma 1, lettera q) del medesimo articolo e quelli relativi alle malattie professionali; • i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza. <p>Se il datore di lavoro viola l'articolo 46, comma 2 che recita: "nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se 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 non 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; • se il datore di lavoro non programma gli interventi, non prende i provvedimenti e non dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro; • se il datore di lavoro non adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili; • se il datore di lavoro tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, non prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e non stabilisce i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.
--	---

Sanzioni a carico del datore di lavoro per la violazione delle disposizioni in materia di appalto e sulla formazione dei lavoratori
Articolo 55, comma 4, lettera d)

DATORE DI LAVORO

ARRESTO DA QUATTRO A OTTO MESI O CON L'AMMENDA DA 1500 A 6000 EURO

In caso di **violazione dell'articolo 26 comma 1, 2** che stabilisce quanto segue:

1. 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:

a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), 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. Fino alla emanazione del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;

b) 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.

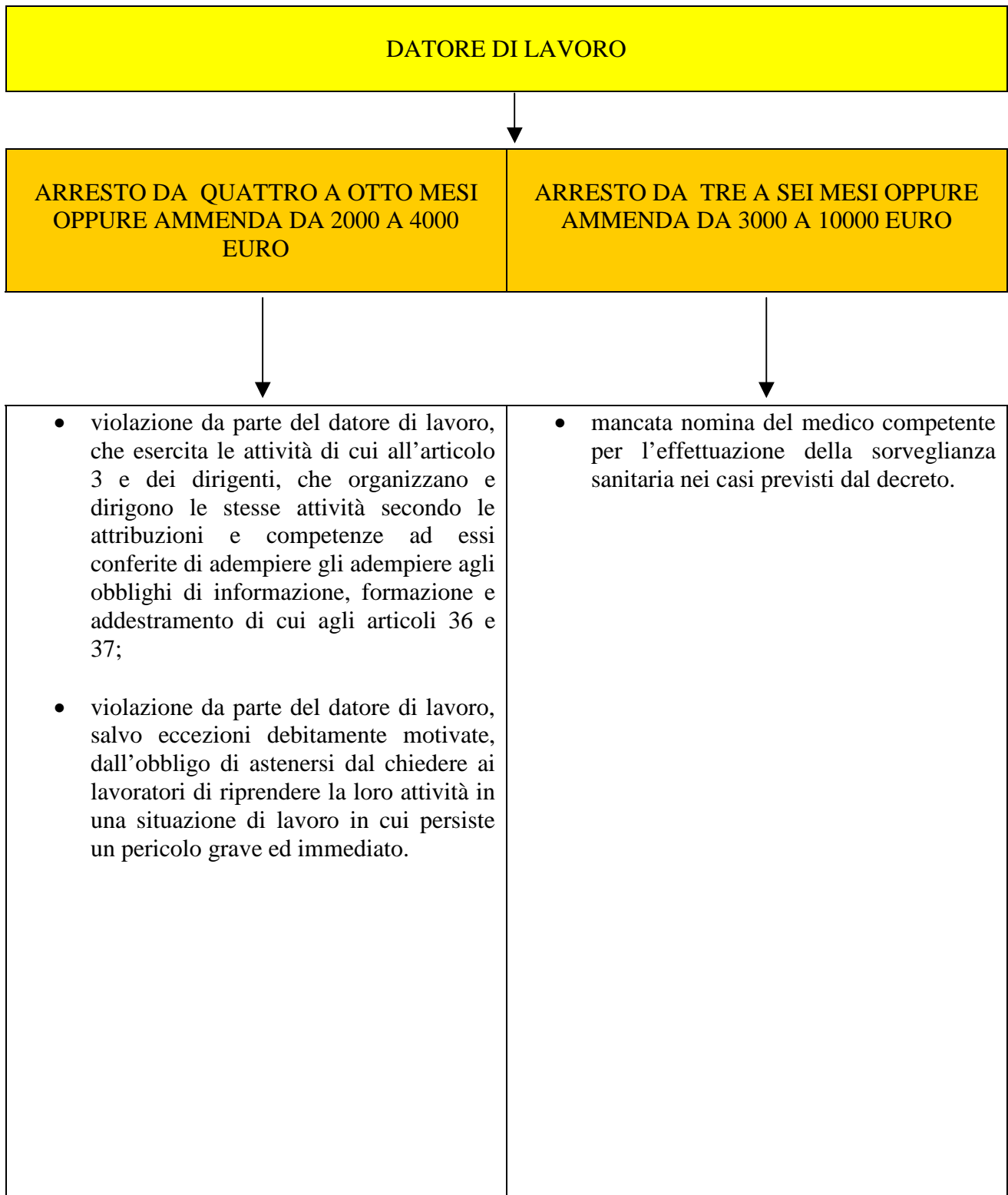
2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) 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.

Se il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, non frequenta corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo.

**Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni in materia di formazione e di comunicazione all'Inail
Articolo 55, comma 4, lettera e), f)**



Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazioni relative alla redazione del documento di valutazione dei rischi
Articolo 55, comma 3

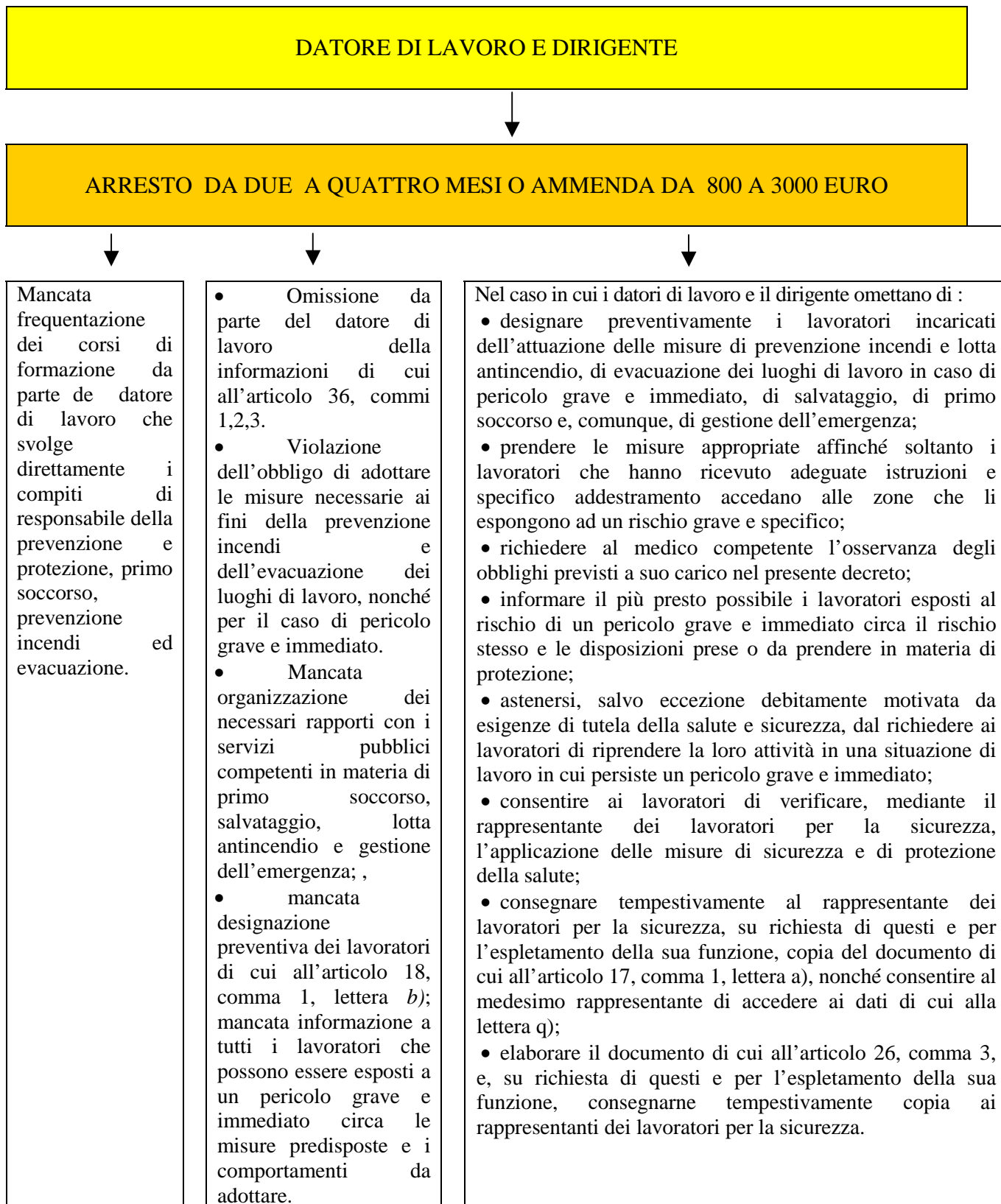
DATORE DI LAVORO

```
graph TD; A[DATORE DI LAVORO] --> B[AMMENDA DA 3.000 A 9.000 EURO]; B --> C[...];
```

AMMENDA DA 3.000 A 9.000 EURO

- se redige il documento di valutazione dei rischi senza la collaborazione con il medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- se non rielabora il documento in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate;
- se il documento di valutazione non contiene il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- se il documento di valutazione non contiene 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.

Sanzioni a carico del datore di lavoro e dal dirigente nei casi in cui pericoli gravi e immediati (Articolo 55, comma 4, lettera a)



**Sanzioni generali a carico del datore di lavoro e del dirigente per violazioni delle disposizioni in materia di attrezzature munite di videotermini
Articolo 55, comma 4, lettera b)**

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE

ARRESTO DA TRE A SEI MESI O AMMENDA DA EURO 2.000 A 5.000

In caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lett. d); h) e v) che dispone che il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35.

In caso di violazione dell'articolo 18, comma 2 che dispone che il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Violazione dell'articolo 26, comma 1 lett. b) che stabilisce 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, 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.

Violazione dell'articolo 43, comma 1, lett. d) ed e) che sancisce i seguenti obblighi a carico del datore di lavoro:

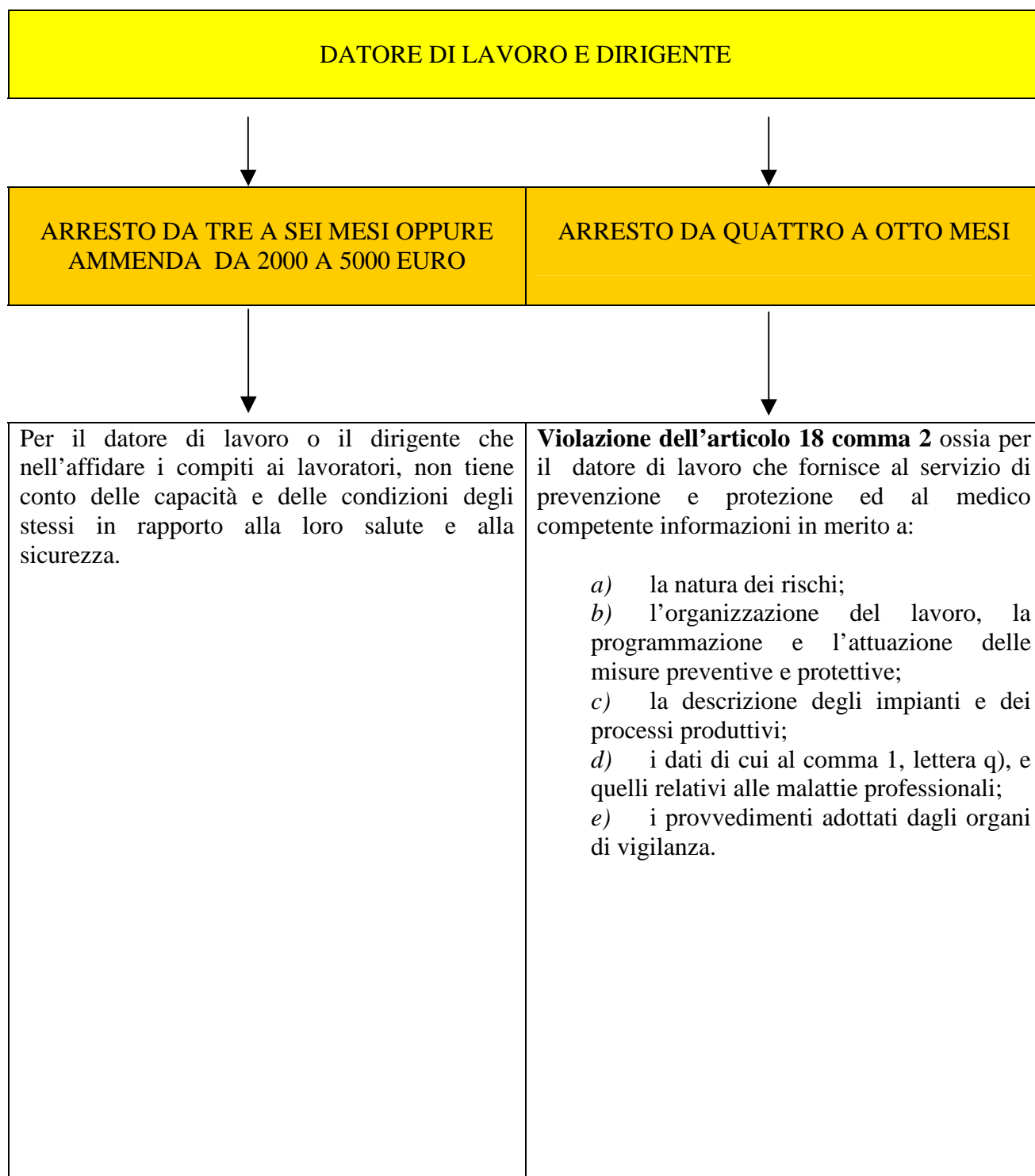
- d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

Violazione dell'articolo 45 comma 1 che stabilisce che il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Violazione dell'articolo 46 comma 2 che stabilisce che nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.

-

segue- Art. 55, comma 4, lett. c), d)



**Sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro e dirigente in caso di violazione di disposizioni in materia di appalti e comunicazioni all'Inail
 Articolo 55, comma 4, lettera g), h), i)**

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE

SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA 2500 A 10000 EURO

SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA 2500 A 7500 EURO



SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA 1000 A 3000 EURO



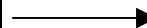
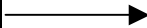
Se il datore di lavoro o il dirigente nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto:

- non munisce i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- non custodisce i documenti di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) e quello di cui all'articolo 26, comma 3, presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

Se il datore di lavoro non sottopone all'esame dei partecipanti alle riunioni indette nella aziende con più di 15 lavoratori (datori di lavoro, responsabile del servizio di prevenzione e protezione rischi, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza):

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Mancata comunicazione da parte del datore di lavoro e del dirigente all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, dei dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.



Medesima violazione ma con riferimento agli infortuni superiori a 1 giorno.

L'applicazione di questa sanzione esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).

- Segue- : Articolo 55, comma 4, lettera l), n), o)

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE

SANZIONE
AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA DA 100 A
500 EURO

SANZIONE
AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA DA 1000 A 3000
EURO

SANZIONE
AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA 500 EURO

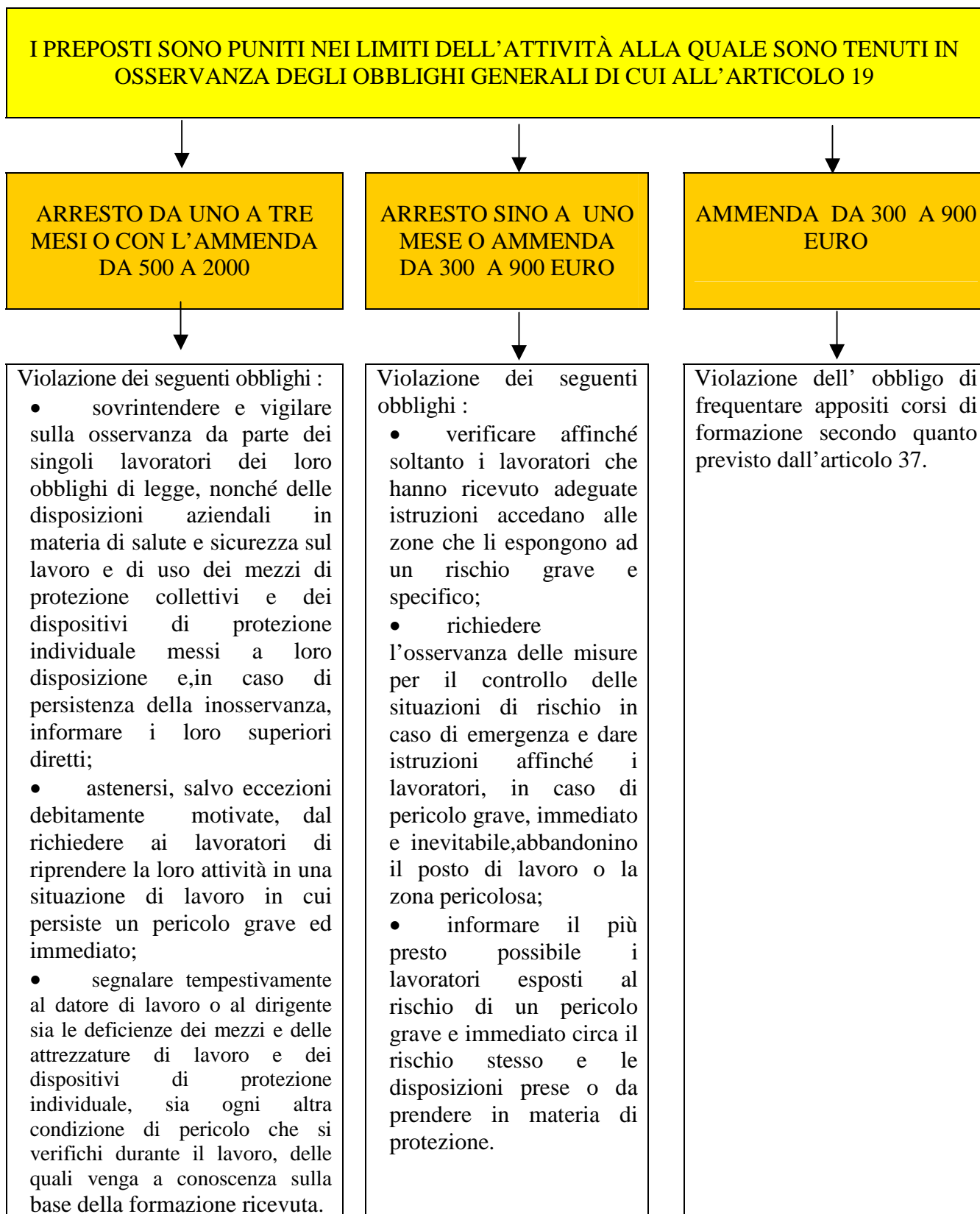
Violazione dell'articolo 26 comma 8 che recita:
“nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.”

Mancata consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 (in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37).

Violazione dell'articolo 18 comma 1, lett. aa): comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

2. SANZIONI GENERALI A CARICO DI ALTRI SOGGETTI

Sanzioni generali per il preposto Articolo 56



Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori Articolo 57

PROGETTISTI – FABBRICANTI – FORNITORI – INSTALLATORI

ARRESTO FINO A UN MESE O AMMENDA DA 600 A 2000 EURO

ARRESTO DA QUATTRO A OTTO MESI O CON L'AMMENDA DA 15000 A 45000 EURO.

ARRESTO FINO A TRE MESI O AMMENDA DA 1000 EURO A 3000 EURO.

Violazione dell'articolo 22 che recita: "i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia".

Violazione dell'articolo 23 che recita: "sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione."

Violazione dell'articolo 24 che recita: "gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti."

Sanzioni per i lavoratori Articolo 59

LAVORATORI

ARRESTO FINO A UN MESE O AMMENDA
DA 200 A 600 EURO

SANZIONE AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA DA 50 A 300 EURO



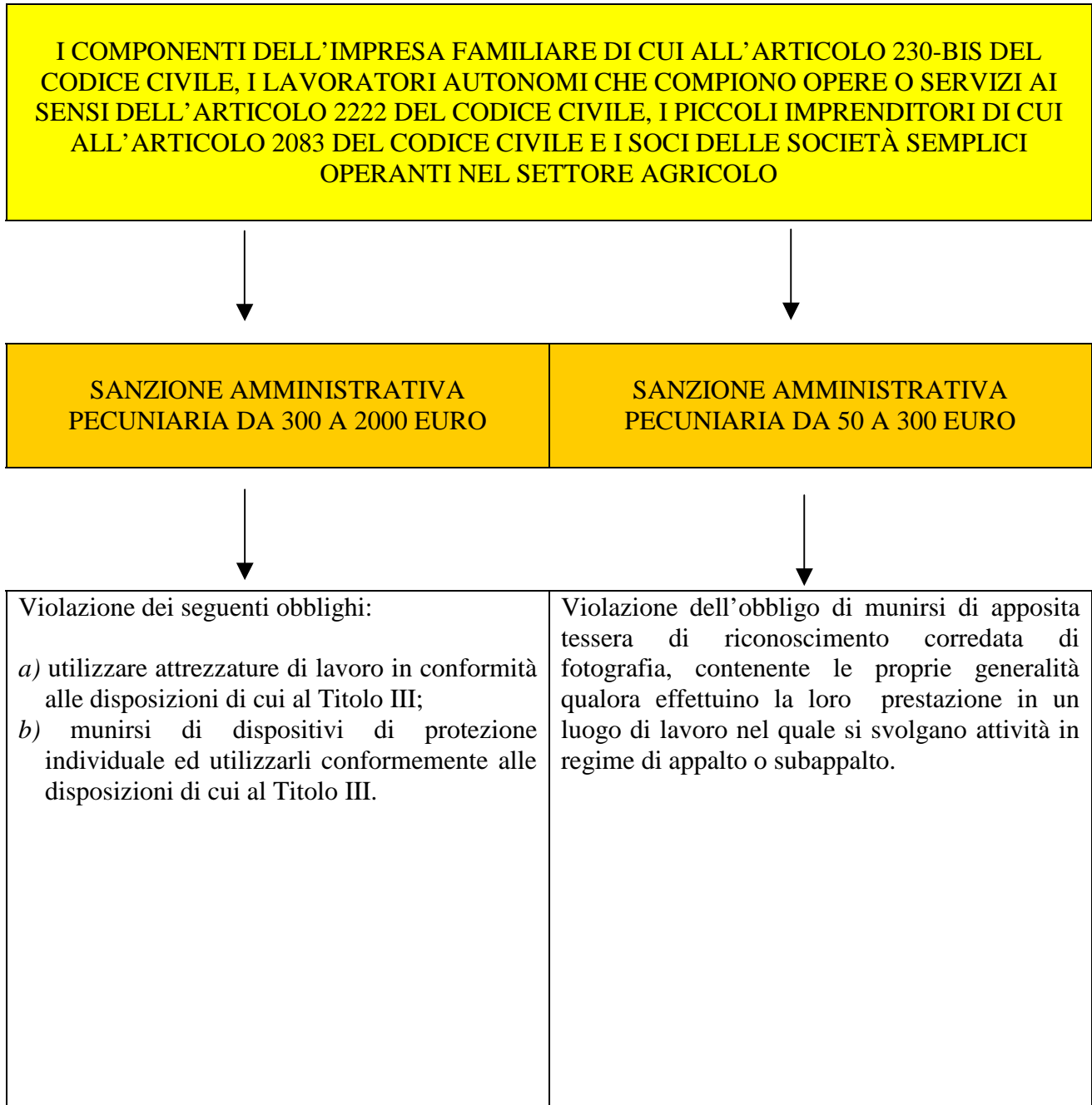
Se il lavoratore viola i seguenti obblighi:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere *c)* e *d)*, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera *f)* per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Violazione dell'articolo 20, comma 3 che recita:
"I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto".

Sanzioni a carico dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230 bis del codice civile, dei lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo
Articolo 60



Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni in materia di igiene e sicurezza
Articolo 68

DATORE DI LAVORO			
L'ARRESTO DA SEI A DODICI MESI O L'AMMENDA DA 4.000 A 16.000 EURO	L'ARRESTO DA TRE A SEI MESI O CON L'AMMENDA DA 2.000 A 10.000 EURO	SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA 1.000 A 2.500 EURO	
↓	↓	↓	↓
<p>Violazione del divieto di consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei. Quando possa esservi dubbio sulla pericolosità dell'atmosfera, i lavoratori devono essere legati con cintura di sicurezza, vigilati per tutta la durata del lavoro e, ove occorra, forniti di apparecchi di protezione.</p>	<p>Violazione dell'articolo 64 che stabilisce che il datore di lavoro provvede affinché:</p> <p>a) i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di cui all'articolo 63, commi 1, 2,3;</p> <p>b) le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombrare allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;</p> <p>c) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;</p> <p>d) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulizia, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;</p> <p>e) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.</p>	<p>Violazione dell'articolo 65 commi 1 e 2 che stabiliscono che è vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei. Il comma 2 afferma che in deroga alle disposizioni di cui al comma 1, possono essere destinati al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei, quando ricorrano particolari esigenze tecniche. In tali casi il datore di lavoro provvede ad assicurare idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.</p>	<p>Violazione dell'articolo 67, commi 1 e 2 che recita: "La costruzione e la realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché gli ampliamenti e le ristrutturazioni di quelli esistenti, devono essere eseguiti nel rispetto della normativa di settore ed essere notificati all'organo di vigilanza competente per territorio. 2. La notifica di cui al comma 1 deve indicare gli aspetti considerati nella valutazione e relativi: a) alla descrizione dell'oggetto delle lavorazioni e delle principali modalità di esecuzione delle stesse; b) alla descrizione delle caratteristiche dei locali e degli impianti. L'organo di vigilanza territorialmente competente può chiedere ulteriori dati e prescrivere modificazioni in relazione ai dati notificati."</p>

**3. ULTERIORI SANZIONI
A CARICO
DEL DATORE DI LAVORO
PER LAVORAZIONI SPECIFICHE**

Sanzioni a carico del datore di lavoro per imprese che effettuano lavori sotto tensione o in presenza di atmosfere esplosive
Articolo 87, comma 1

DATORE DI LAVORO

ARRESTO DA TRE A SEI MESI O AMMENDA DA 2.000 A 10.000

Se viola il divieto di eseguire lavori sotto tensione. Tali lavori sono tuttavia consentiti nei casi in cui le tensioni su cui si opera sono di sicurezza, secondo quanto previsto dallo stato della tecnica secondo la migliore scienza ed esperienza, nonchè quando i lavori sono eseguiti nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) le procedure adottate e le attrezzature utilizzate sono conformi ai criteri definiti nelle norme di buona tecnica;
- b) per tensioni nominali non superiori a 1000 V in corrente alternata e 1500 V in corrente continua:
 - 1) l'esecuzione di lavori su parti in tensione deve essere affidata a lavoratori riconosciuti dal datore di lavoro come idonei per tale attività secondo le indicazioni della pertinente normativa tecnica;
 - 2) le procedure adottate e le attrezzature utilizzate sono conformi ai criteri definiti nelle norme di buona tecnica.
- c) per tensioni nominali superiori a 1000 V in corrente alternata e 1500 V in corrente continua purché:
 - 1) i lavori su parti in tensione sono effettuati da aziende autorizzate con specifico provvedimento dei competenti uffici del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale ad operare sotto tensione;
 - 2) l'esecuzione di lavori su parti in tensione è affidata a lavoratori abilitati dal datore di lavoro ai sensi della pertinente normativa tecnica riconosciuti idonei per tale attività;
 - 3) le procedure adottate e le attrezzature utilizzate sono conformi ai criteri definiti nelle norme di buona tecnica.

Se non adotta disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi nel caso in cui occorre effettuare lavori in prossimità di linee elettriche o di impianti elettrici con parti attive non protette, o che per circostanze particolari si debbano ritenere non sufficientemente protette.

Se non provvede affinché gli edifici, gli impianti, le strutture, le attrezzature, siano protetti dai pericoli determinati all'inscospicuo elettrico di atmosfere potenzialmente esplosive per la presenza o sviluppo di gas, vapori, nebbie o polveri infiammabili, o in caso di fabbricazione, manipolazione o deposito di materiali esplosivi.

Sanzioni a carico del datore di lavoro per le violazioni amministrative meno gravi delle disposizioni che regolano le caratteristiche delle attrezzature di lavoro
Articolo 87, comma 3

DATORE DI LAVORO



SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA EURO 750 A EURO 2.500



<ul style="list-style-type: none">• Mancata conformità delle caratteristiche delle attrezzature costruite in assenza delle disposizioni legislative e regolamentari che recepiscono le direttive comunitarie di prodotto oppure costruite anteriormente all'emanazione delle stesse limitatamente ai punti diversi da quelli indicati alle lettere a) e b) dell'allegato V, parte II, e dell'allegato VI.	<ul style="list-style-type: none">• Violazione dell'obbligo di garantire che il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature di sicurezza rispondano ai principi dell'ergonomia.• Violazione dell'obbligo di redigere per iscritto i risultati dei controlli effettuati sulle attrezzature e di conservare la documentazione al fine di renderla disponibile agli organi di vigilanza¹³⁷.	<ul style="list-style-type: none">• Mancata verbalizzazione dei controlli periodici effettuati sullo stato di conservazione ed efficienza degli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini.
--	---	--

¹³⁷ Oltre a quanto previsto dal comma 8, il datore di lavoro sottopone le attrezzature di lavoro riportate in allegato VII a prima verifica da parte dell'ISPESL e, successivamente, a verifiche periodiche da parte delle ASL. La periodicità di tali verifiche è definita nell'allegato VII. Le verifiche sono onerose e le spese per la loro effettuazione sono a carico del datore di lavoro.

**4. SANZIONI RELATIVE
ALLE VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI
SULLE CARATTERISCHE PRESCRITTE
PER LE ATTREZZATURE DI LAVORO.**

Sanzioni a carico del datore di lavoro per violazione delle disposizioni che regolano le caratteristiche delle attrezzature di lavoro
Articolo 87, comma 1

DATORE DI LAVORO

ARRESTO DA TRE A SEI MESI O AMMENDA DA 2.000 A 10.000

- Se le attrezzature di lavoro non sono conformi alle disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto.

attenzione

Le attrezzature costruite in assenza di tali disposizioni legislative e regolamentari oppure antecedentemente all'emanazione delle stesse devono essere conformi ai requisiti generali di sicurezza di cui all'allegato V, parte II (limitatamente ai punti 3.2.1, 5.6.1, 5.6.6, 5.6.7, 5.9.1, 5.9.2, 5.13.8 e 5.13.9).

- Se fornisce al lavoratore attrezzature non conformi alle disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto oppure alle disposizioni di cui all'allegato V.

- Se non adotta le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano:

1. installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;
2. oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'articolo precedente e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione;
3. assoggettate alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza stabilite con specifico provvedimento regolamentare adottato in relazione alle prescrizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettera z), del presente decreto.

- Se non cura la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro per cui lo stesso è previsto.

- Se non dispone (qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici) che:

- a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una formazione adeguata e specifica;
- b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.

- Se non provvede affinché:

- a) le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione siano sottoposte a un controllo iniziale (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e ad un controllo dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento;
- b) le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte:

1) a controlli periodici, secondo frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o desumibili dai codici di buona prassi;

2) a controlli straordinari al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che intervengano eventi eccezionali che possano avere conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività;

c) i controlli di cui alle lettere a) e b) sono volti ad assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro e devono essere effettuati da persona competente.

Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso
Articolo 87, comma 3, lettera c)

NOLEGGIATORI E CONCEDENTI IN USO

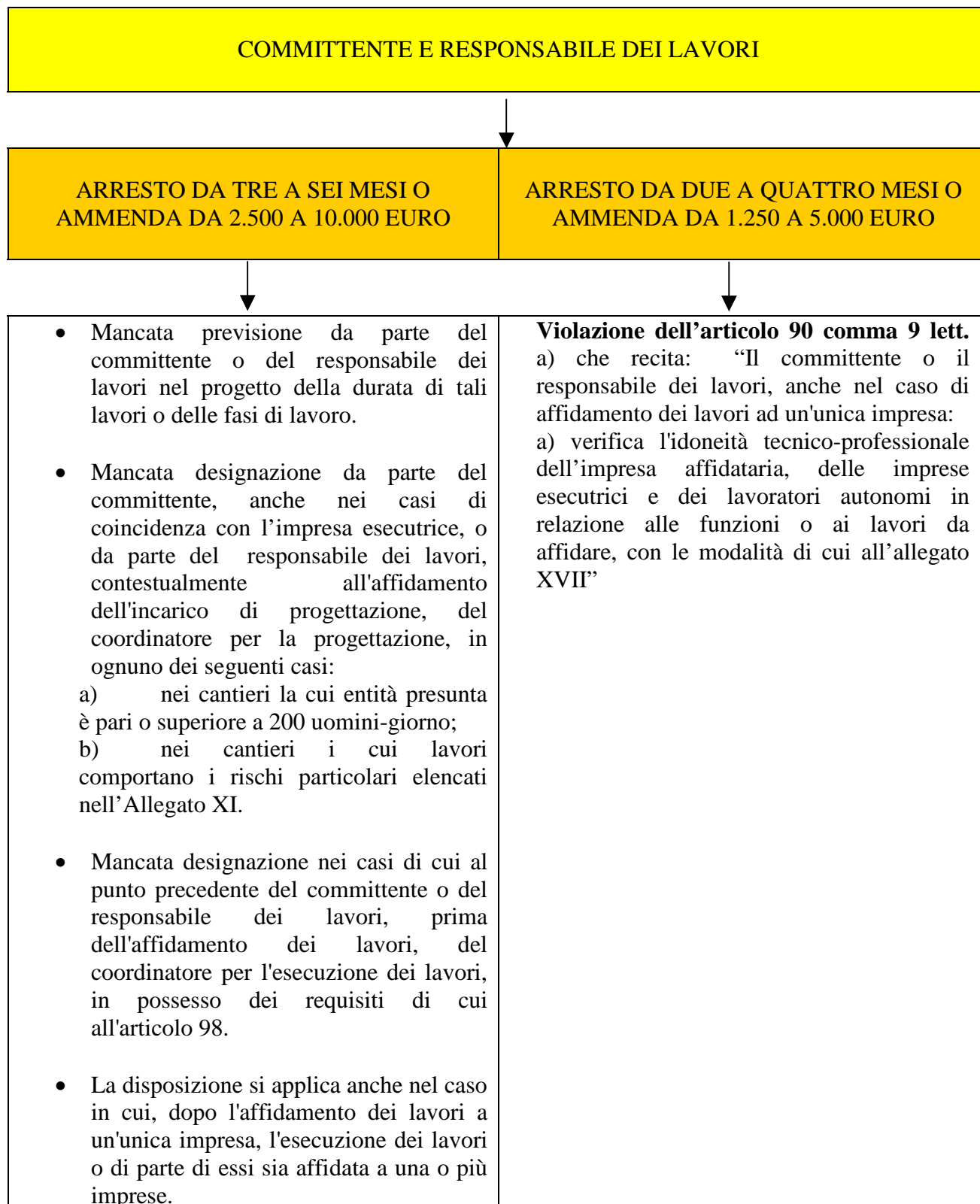
SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA EURO 750 A EURO 2.500

Per chiunque **venda, noleggi o conceda in uso o locazione finanziaria** attrezzature di lavoro di cui all'articolo 70, comma 2 e **non attesti** sotto la propria responsabilità, che le stesse siano conformi, al momento della consegna a chi acquisti, riceva in uso, noleggio o locazione finanziaria, ai requisiti di sicurezza di cui all'allegato V.

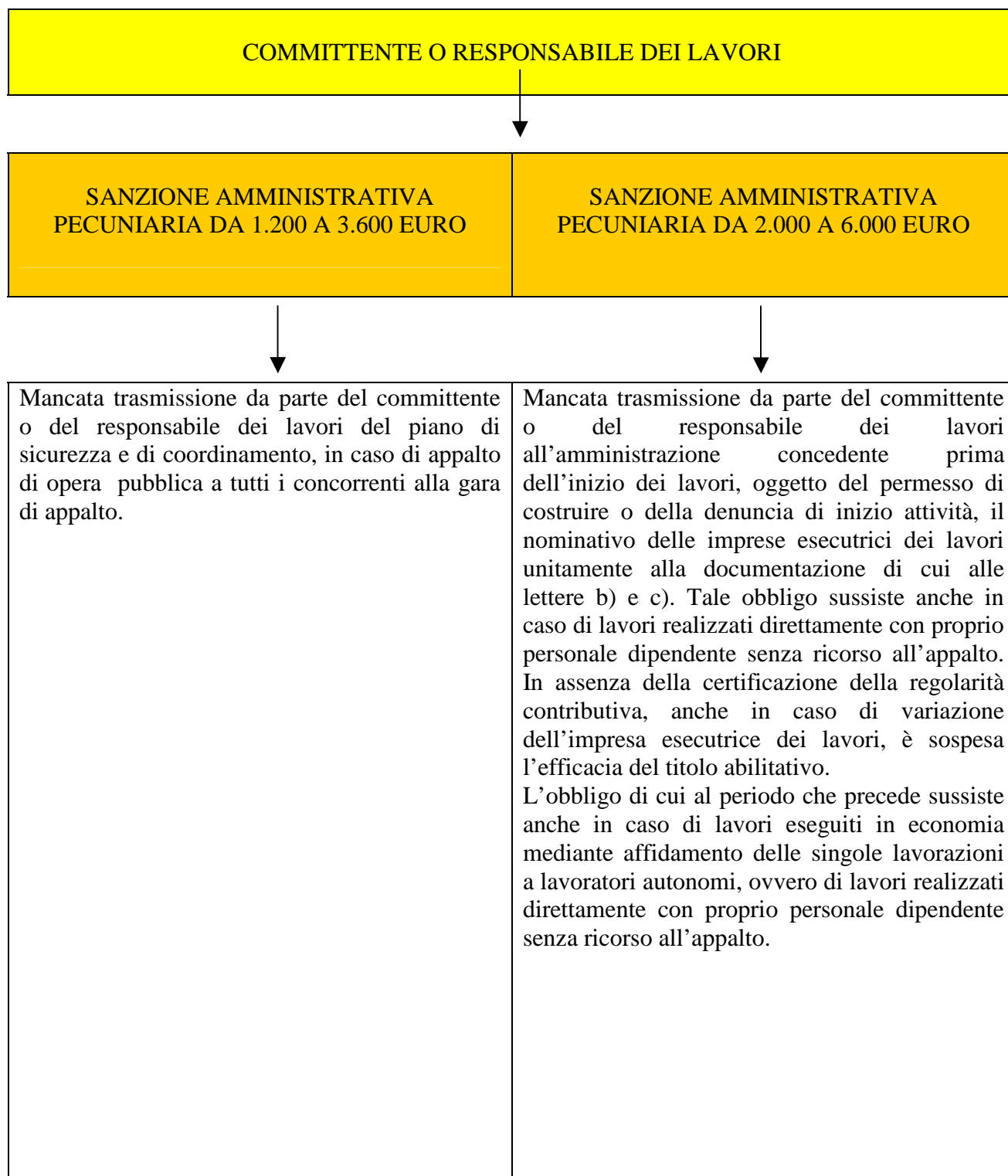
Per chiunque **noleggi o conceda in uso ad un datore di lavoro attrezzature di lavoro senza conduttore** e, al momento della cessione, non attesta il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza.

L'articolo 72 comma 2 precisa che dovrà altresì acquisire e conservare agli atti per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura una dichiarazione del datore di lavoro che riporti l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori incaricati del loro uso, i quali devono risultare formati conformemente alle disposizioni del decreto sicurezza.

**Sanzioni a carico del committente e del responsabile dei lavori
Articolo 157, comma 1, lettera a), b)**



**Sanzioni amministrative a carico del committente o del responsabile dei lavori
per violazione delle disposizioni sulle demolizioni
Articolo 157, lettera c), d)**



5. SANZIONI A CARICO DEI COORDINATORI

Sanzioni a carico del coordinatore per la progettazione Articolo 158, comma 1

COORDINATORE PER LA PROGETTAZIONE.



ARRESTO DA TRE A SEI MESI O AMMENDA DA 3.000 A 12.000 EURO.



Se durante la progettazione dell'opera e comunque prima della richiesta di presentazione delle offerte:

- non redige il piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100, comma 1, i cui contenuti sono dettagliatamente specificati nell'allegato XV;
- non predispone un fascicolo, i cui contenuti sono definiti all'allegato XVI, contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, tenendo conto delle specifiche norme di buona tecnica e dell'allegato II al documento UE 26 maggio 1993. Il fascicolo non è predisposto nel caso di lavori di manutenzione ordinaria di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a) del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380 che recita : “interventi di manutenzione ordinaria”: gli interventi edilizi che riguardano le opere di riparazione, rinnovamento e sostituzione delle finiture degli edifici e quelle necessarie ad integrare o mantenere in efficienza gli impianti tecnologici esistenti.

**Sanzioni a carico del coordinatore per l'esecuzione dei lavori
Articolo 158, comma 2, lettera b)**

COORDINATORE PER L'ESECUZIONE DEI LAVORI



ARRESTO DA DUE A QUATTRO MESI O AMMENDA DA 1250 A 5000 EURO



Nel caso in cui non verifichi l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere.

-Segue- Articolo 158, comma 2, lettera a)

IL COORDINATORE PER L'ESECUZIONE DEI LAVORI È PUNITO

ARRESTO DA TRE A SEI MESI O CON
L'AMMENDA DA 3000 A 12000 EURO.

ARRESTO DA TRE
A SEI MESI O CON
L'AMMENDA DA
3000 A 8000 EURO.

ARRESTO DA
DUE A
QUATTRO MESI
O AMMENDA
DA 1250 A 5000
EURO

Mancanza: durante la realizzazione dell'opera:

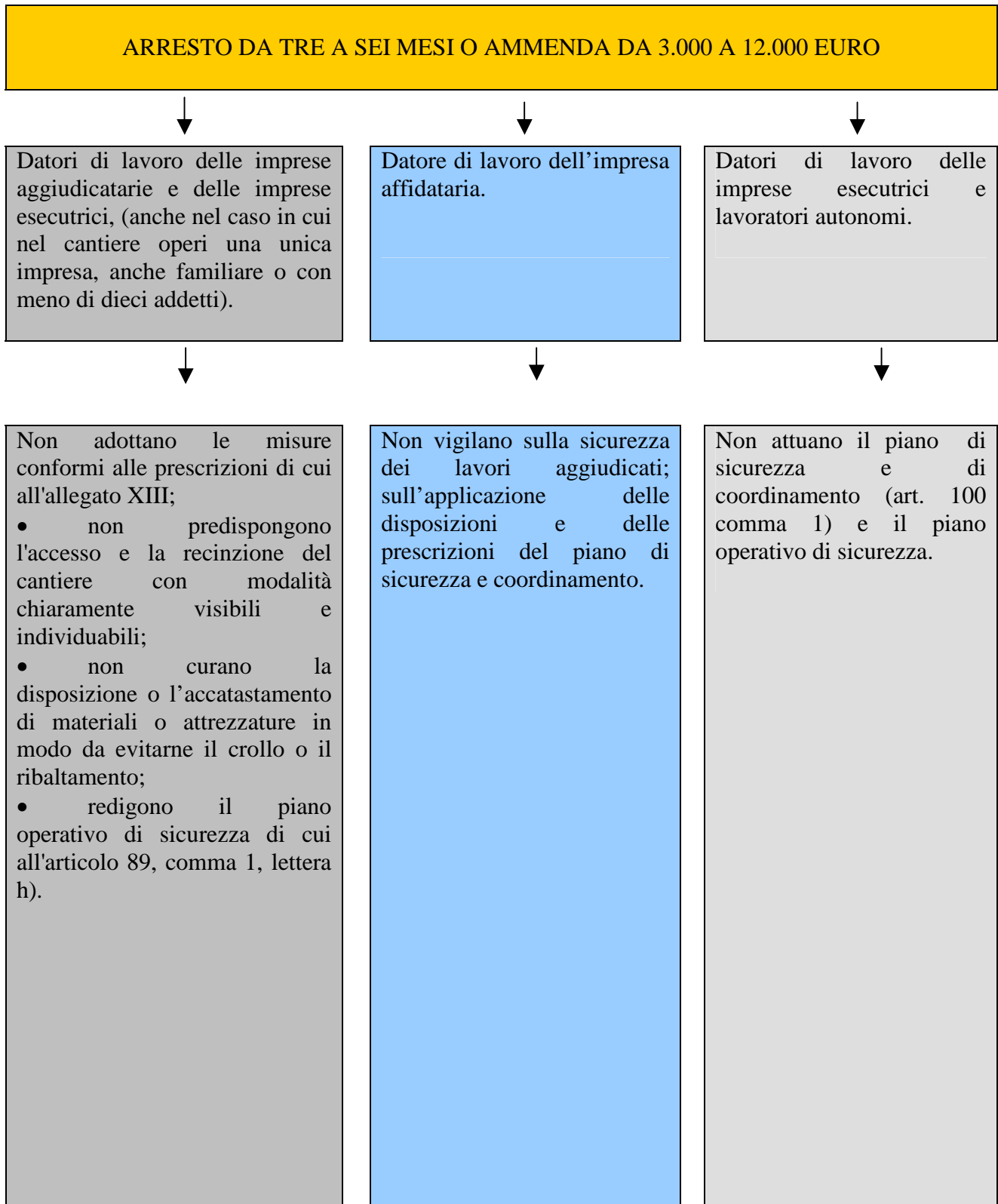
- della verifica, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro;
- verifica l'idoneità del piano operativo di sicurezza, da considerare come piano complementare di dettaglio del piano di sicurezza e coordinamento di cui all'articolo 100, assicurandone la coerenza con quest'ultimo, adegua il piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 e il fascicolo di cui all'articolo 91, comma 1, lettera b), in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute, valutando le proposte delle imprese esecutrici dirette a migliorare la sicurezza in cantiere, verifica che le imprese esecutrici adeguino, se necessario, i rispettivi piani operativi di sicurezza;
- organizzazione tra i datori di lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi, la cooperazione ed il coordinamento delle attività nonché la loro reciproca informazione;
- segnalazione al committente o al responsabile dei lavori, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze alle disposizioni degli articoli 94, 95 e 96 e alle prescrizioni del piano di cui all'articolo 100, e propone la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto. Nel caso in cui il committente o il responsabile dei lavori non adotti alcun provvedimento in merito alla segnalazione, senza fornire idonea motivazione, il coordinatore per l'esecuzione dà comunicazione dell'inadempienza alla azienda unità sanitaria locale e alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti;
- sospensione, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate.

Violazione art 92, comma 2, che stabilisce : "Nei casi di cui all'articolo 90, comma 5, il coordinatore per l'esecuzione, oltre a svolgere i compiti di cui al comma 1, redige il piano di sicurezza e di coordinamento e predispone il fascicolo, di cui all'articolo 91, comma 1, lettere a) e b)."

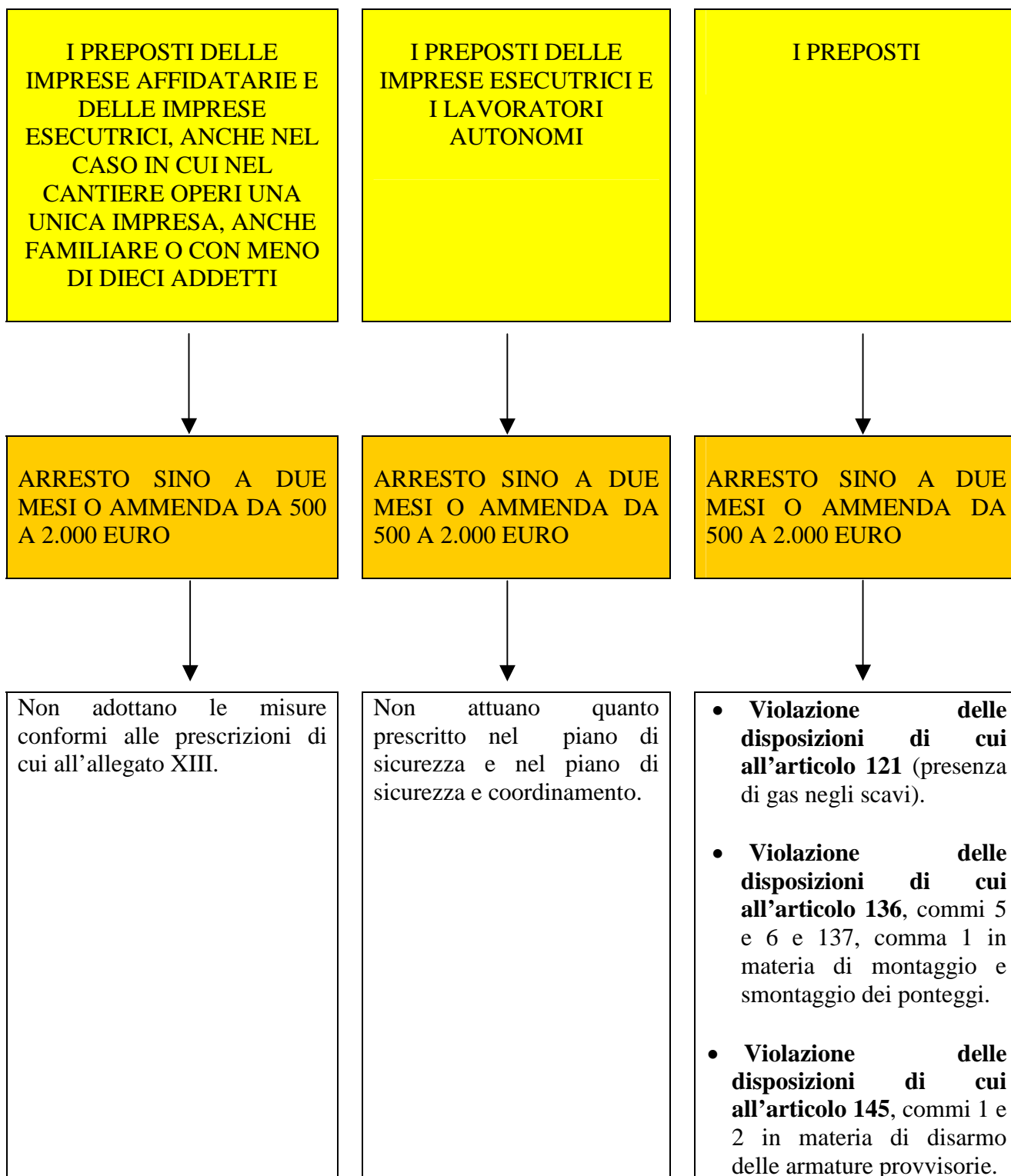
Nel caso in cui non verifichi l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere

6. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE NEL SETTORE DELL'EDILIZIA

**Sanzioni a carico di imprese affidatarie, imprese esecutrici, lavoratori autonomi.
Articolo 159, comma 1, lettera a)**



Sanzioni a carico dei preposti delle imprese affidatarie delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi
Articolo 159, comma 1, lettera c); comma 2, lettera a)



**- Segue -Sanzioni per lavori di sbancamento, in pozzi e cunicoli, tetti e lucernari,impianti elettrici, edilizia
Articolo 159, lettera a)**

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE

ARRESTO DA TRE A SEI MESI O AMMENDA DA 3.000 A 12.000 EURO

Nel caso di lavori effettuati in prossimità di **impianti elettrici** o linee elettriche **mancato rispetto di una delle seguenti precauzioni:**

- a) mettere fuori tensione ed in sicurezza le parti attive per tutta la durata dei lavori;
- b) posizionare ostacoli rigidi che impediscano l'avvicinamento alle parti attive;
- c) tenere in permanenza, persone, macchine operatrici, apparecchi di sollevamento, ponteggi ed ogni altra attrezzatura a distanza di sicurezza. (1)

Violazione dell'articolo 118 in materia di precauzioni da adottare nel caso di lavori **splateamento o sbancamento.** (2)

- Quando si eseguono **lavori entro pozzi, fogne, cunicoli, camini e fosse in genere, mancata adozione** delle idonee misure contro i pericoli derivanti dalla presenza di **gas o vapori tossici, asfissianti, infiammabili o esplosivi**, specie in rapporto alla natura geologica del terreno o alla vicinanza di fabbriche, depositi, raffinerie, stazioni di compressione e di decompressione, metanodotti e condutture di gas, che possono dar luogo ad infiltrazione di sostanze pericolose. (3)

- **Mancata adozione** delle misure di protezione dei lavoratori nel caso di attività svolte su **tetti e lucernai,**

•**Violazione** delle disposizioni specifiche previste in caso di **disarmo delle armature provvisorie per l'esecuzione di archi, volte e simili** (devono essere effettuate sotto la diretta sorveglianza del capo cantiere e sempre dopo che il direttore dei lavori ne abbia data l'autorizzazione ed è fatto divieto di disarmare qualsiasi tipo di armatura di sostegno quando sulle strutture insistano carichi accidentali e temporanei).

•**Violazione** delle disposizioni in materia di **sottoponti e parapetti.**

Nota 1: Si precisa che la distanza di sicurezza deve essere tale che non possano avvenire contatti diretti o scariche pericolose per le persone tenendo conto del tipo di lavoro, delle attrezzature usate e delle tensioni presenti.

Nota 2: art. 118: nei lavori di splateamento o sbancamento eseguiti senza l'impiego di escavatori meccanici, le pareti delle fronti di attacco devono avere una inclinazione o un tracciato tali, in relazione alla natura del terreno, da impedire franamenti. Quando la parete del fronte di attacco supera l'altezza di m 1,50, è vietato il sistema di scavo manuale per scalzamento alla base e conseguente franamento della parete. Quando per la particolare natura del terreno o per causa di piogge, di infiltrazione, di gelo o disgelo, o per altri motivi, siano da temere frane o scoscendimenti, deve essere provveduto all'armatura o al consolidamento del terreno. Nei lavori di escavazione con mezzi meccanici deve essere vietata la presenza degli operai nel campo di azione dell'escavatore e sul ciglio del fronte di attacco. Il posto di manovra dell'addetto all'escavatore, quando questo non sia munito di cabina metallica, deve essere protetto con solido riparo. Ai lavoratori deve essere fatto esplicito divieto di avvicinarsi alla base della parete di attacco e, in quanto necessario in relazione all'altezza dello scavo o alle condizioni di accessibilità del ciglio della platea superiore, la zona superiore di pericolo deve essere almeno delimitata mediante opportune segnalazioni spostabili col proseguire dello scavo.

Nota 3: Quando sia accertata o sia da temere la presenza di gas tossici, asfissianti o la irrespirabilità dell'aria ambiente e non sia possibile assicurare una efficiente aerazione ed una completa bonifica, i lavoratori devono essere provvisti di idonei dispositivi di protezione individuale delle vie respiratorie, ed essere muniti di idonei dispositivi di protezione individuale collegati ad un idoneo sistema di salvataggio, che deve essere tenuto all'esterno dal personale addetto alla sorveglianza. Questo deve mantenersi in continuo collegamento con gli operai all'interno ed essere in grado di sollevare prontamente all'esterno il lavoratore colpito dai gas. Possono essere adoperate le maschere respiratorie, in luogo di autorespiratori, solo quando, accertate la natura e la concentrazione dei gas o vapori nocivi o asfissianti, esse offrano garanzia di sicurezza e semprechè sia assicurata una efficace e continua aerazione. Quando si sia accertata la presenza di gas infiammabili o esplosivi, deve provvedersi alla bonifica dell'ambiente mediante idonea ventilazione; deve inoltre vietarsi, anche dopo la bonifica, se siano da temere emanazioni di gas pericolosi, l'uso di apparecchi a fiamma, di corpi incandescenti e di apparecchi comunque suscettibili di provocare fiamme o surriscaldamenti atti ad incendiare il gas. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4, i lavoratori devono essere abbinati nell'esecuzione dei lavori.

**Sanzioni a carico dei preposti che operano nel settore dell'edilizia
Articolo 159, comma 2, lettera b)**

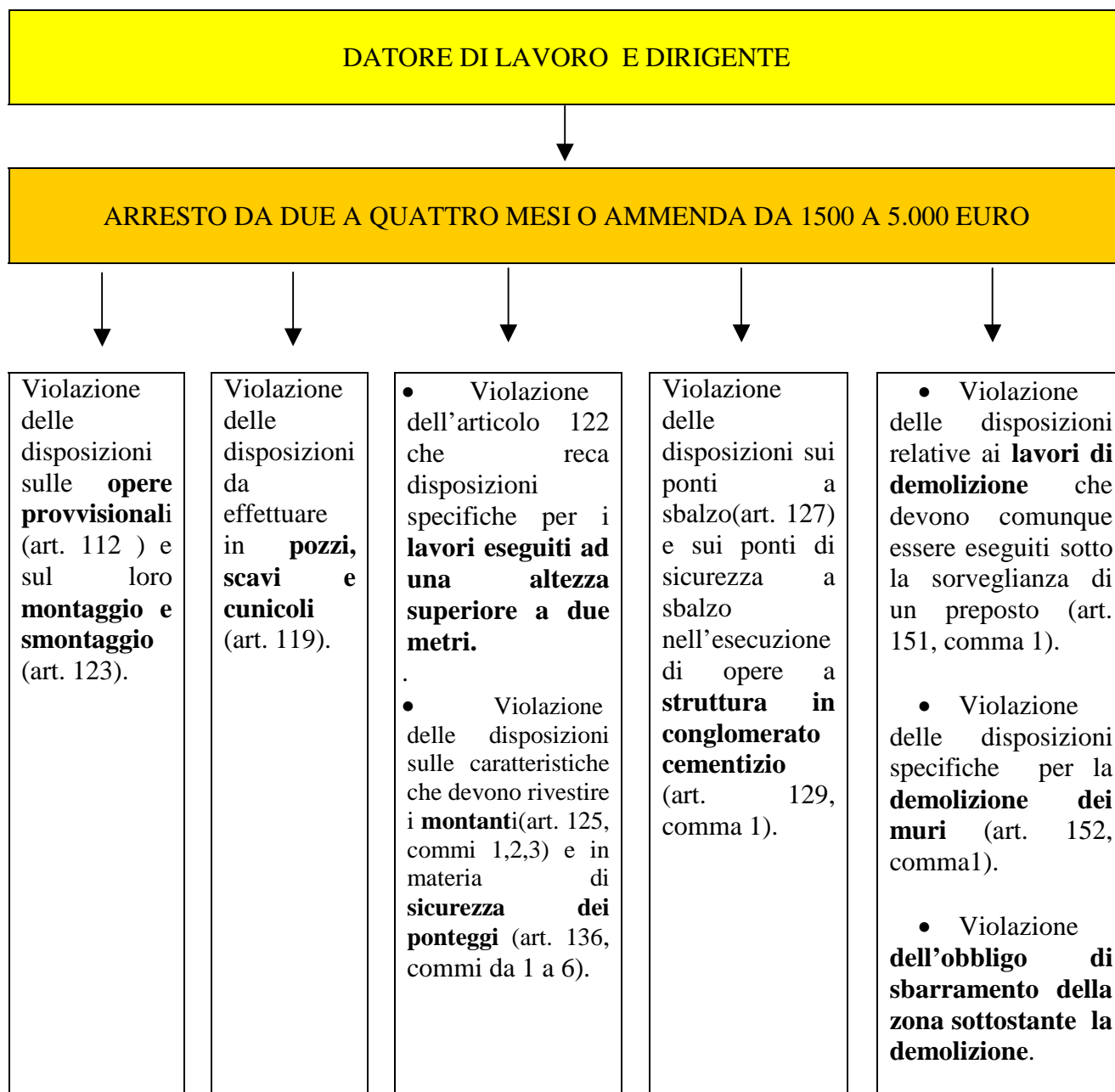
I PREPOSTI

```
graph TD; A[I PREPOSTI] --> B[ARRESTO SINO A UN MESE O CON L'AMMENDA DA 300 A 900 EURO]; B --> C[Violazione dell'articolo 118 commi 3 e 5 in materia di splateamento e sbancamento; Violazione dell'articolo 123 in materia di montaggio e smontaggio delle opere provvisionali; Violazione dell'articolo 140, commi 3 e 6 in materia di ponti su ruote a torre; Violazione del divieto di far lavorare gli operai sui muri in demolizione.];
```

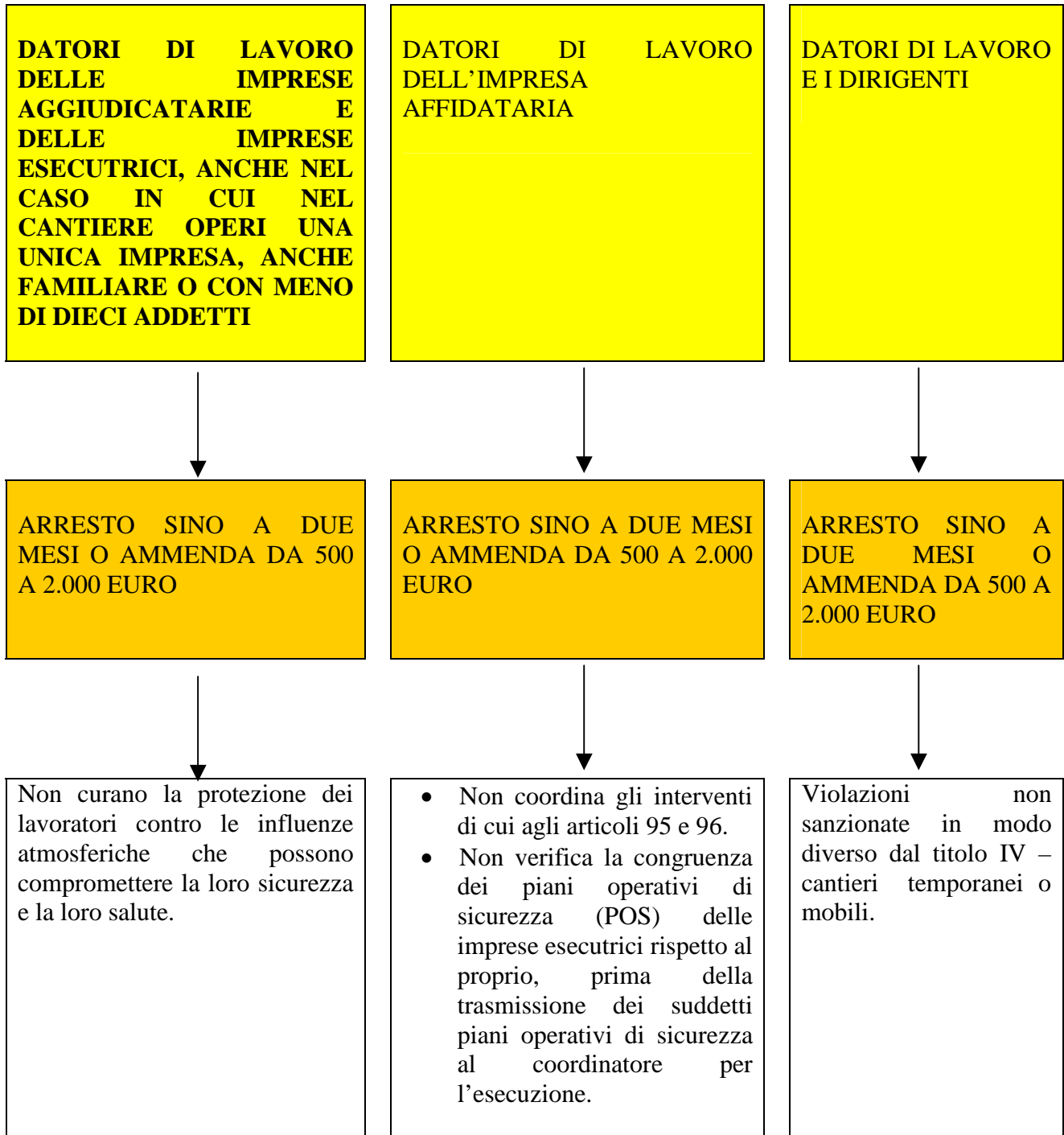
ARRESTO SINO A UN MESE O CON L'AMMENDA DA 300 A 900 EURO

- Violazione dell'articolo 118 commi 3 e 5 in materia di splateamento e sbancamento;
- Violazione dell'articolo 123 in materia di montaggio e smontaggio delle opere provvisionali;
- Violazione dell'articolo 140, commi 3 e 6 in materia di ponti su ruote a torre;
- Violazione del divieto di far lavorare gli operai sui muri in demolizione.

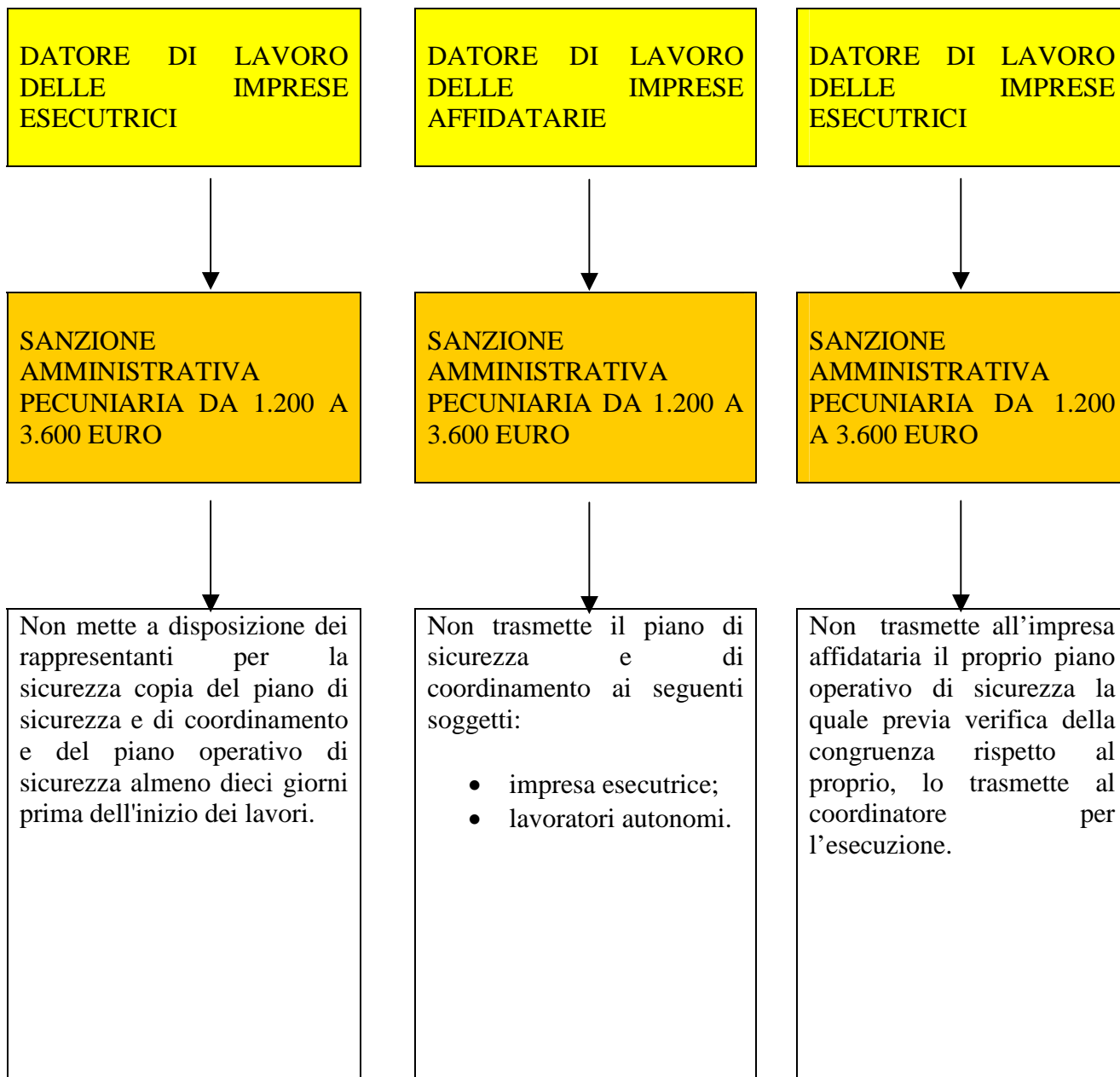
Sanzioni a carico del datore di lavoro e dei dirigenti per lavori effettuati in cantiere
Articolo 159, comma 1, lettera b)



**- Segue -Sanzioni a carico dei datori di lavoro delle imprese aggiudicatarie ed
esecutrici in materia edilizia
Articolo 159, comma 2, lettera a)**



Sanzioni amministrative a carico dei datori di lavoro delle imprese esecutive ed affidatarie
Articolo 159, lettera d)



I LAVORI INIZIANO A SEGUITO DELL'ESITO POSITIVO DELLE VERIFICHE CHE SONO EFFETTUATE TEMPESTIVAMENTE E COMUNQUE NON OLTRE 15 GIORNI DALL'AVVENUTA RICEZIONE.

**Sanzioni a carico di lavoratori autonomi, anche esercenti la propria attività in
cantiere e lavoratori dipendenti
Articolo 160**

LAVORATORI AUTONOMI	LAVORATORI AUTONOMI CHE ESERCITANO LA PROPRIA ATTIVITÀ NEI CANTIERI	TUTTI I LAVORATORI (CFR ANCHE ARTICOLO 59)
ARRESTO DA DUE A QUATTRO MESI OPPURE AMMENDA DA 1000 A 5000	ARRESTO FINO A UN MESE OPPURE AMMENDA DA 500 A 2000	ARRESTO FINO A UN MESE OPPURE AMMENDA DA 150 A 600 EURO
<p>Mancata attuazione del piano operativo di sicurezza e del piano di cui all'art. 100, comma 1: il piano è costituito da una relazione tecnica e prescrizioni correlate alla complessità dell'opera da realizzare ed alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione, atte a prevenire o ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi i rischi particolari di cui all'allegato XI, nonché la stima dei costi di cui al punto 4 dell'Allegato XV. Il piano di sicurezza e coordinamento (PSC) è corredato da tavole esplicative di progetto, relative agli aspetti della sicurezza, comprendenti almeno una planimetria sull'organizzazione del cantiere e, ove la particolarità dell'opera lo richieda, una tavola tecnica sugli scavi. I contenuti minimi del piano di sicurezza e di coordinamento e l'indicazione della stima dei costi della sicurezza sono definiti all'allegato XV.</p>	<p>Violazione delle disposizioni del decreto sicurezza e mancato adeguamento alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ai fini della sicurezza.</p>	<p>Violazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del divieto di depositare sopra i ponti di servizio e sulle impalcature in genere materiali che non siano attrezzi necessari immediatamente per lo svolgimento dei lavori.(il peso dei materiali e delle persone deve essere sempre inferiore a quello che è consentito dalla resistenza strutturale del ponteggio; lo spazio occupato dai materiali deve consentire i movimenti e le manovre necessarie per l'andamento del lavoro); • del divieto di gettare dall'alto gli elementi del ponteggio; • del divieto di salire e scendere lungo i montanti; • del divieto di lavoro sui muri in demolizione.

**Sanzioni a carico del datore di lavoro e dirigente per la violazione della
segnaletica di sicurezza
Articolo 165**

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE	
ARRESTO DA TRE A SEI MESI OPPURE AMMENDA DA 2000 A 10000	ARRESTO DA DUE A QUATTRO MESI OPPURE AMMENDA DA 1000 A 4500 EURO
<ul style="list-style-type: none"> • Mancata adozione da parte del datore di lavoro della segnaletica di sicurezza, quando, anche a seguito della valutazione effettuata in conformità all'articolo 28, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva. • Violazione dell'obbligo da parte del datore di lavoro, per regolare il traffico all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva dell'adozione della segnaletica prevista dalla legislazione vigente relativa al traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo o aereo, fatto salvo quanto previsto nell'allegato XXVIII. • Violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di fornire una formazione adeguata ai lavoratori, in particolare sotto forma di istruzioni precise, che deve avere per oggetto specialmente il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonché i comportamenti generali e specifici da seguire. 	<p>Violazione dell'obbligo di provvedere affinché il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori siano informati di tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva.</p>

Sanzioni a carico del preposto per la violazione della segnaletica di sicurezza Articolo 166

IL PREPOSTO È PUNITO NEI LIMITI DELL'ATTIVITÀ CUI È OBBLIGATO IN OSSERVANZA DELL'ART. 19 CON:	
↓	↓
ARRESTO FINO DUE MESI OPPURE AMMENDA DA 400 A 1200 EURO	ARRESTO FINO UN MESE OPPURE AMMENDA DA 150 A 600 EURO
↓	↓
<ul style="list-style-type: none">• Mancata adozione da parte del datore di lavoro della segnaletica di sicurezza, quando, anche a seguito della valutazione effettuata in conformità all'articolo 28, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva.• Violazione dell'obbligo da parte del datore di lavoro, per regolare il traffico all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva dell'adozione della segnaletica prevista dalla legislazione vigente relativa al traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo o aereo, fatto salvo quanto previsto nell'allegato XXVIII.	Mancata informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ai lavoratori su tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva.

**Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente per violazioni delle
disposizioni sulla movimentazione dei carichi
Articolo 170**

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE

ARRESTO DA TRE A SEI MESI O AMMENDA DA 2000 A 10.000	ARRESTO DA DUE A QUATTRO MESI O AMMENDA DA 1000 A 4.500
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Mancata adozione delle misure organizzative necessarie e mancato ricorso ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, necessarie ad evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori. • Nel caso in cui sia impossibile evitare la movimentazione manuale dei carichi mancato svolgimento delle seguenti attività: <ul style="list-style-type: none"> a) organizzazione dei posti di lavoro in modo che detta movimentazione assicuri condizioni di sicurezza e salute; b) valutazione, se possibile anche in fase di progettazione, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione tenendo conto dell'allegato XXXIII; c) riduzione o eliminazione dei rischi, particolarmente di patologie dorso-lombari, adottando le misure adeguate, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato XXXIII; d) sottoposizione dei lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio di cui all'allegato XXXIII. • Mancata attivazione di un percorso di formazione adeguata in relazione ai rischi lavorativi ed alle modalità di corretta esecuzione delle attività. 	<p>Violazione dell'obbligo di fornire ai lavoratori le informazioni adeguate relativamente al peso ed alle altre caratteristiche del carico movimentato.</p>
---	--

**Sanzioni a carico del preposto per violazione delle disposizioni sulla
movimentazione dei carichi
Articolo 171**

IL PREPOSTO È PUNITO NEI LIMITI DELL'ATTIVITÀ ALLA QUALE È TENUTO IN OSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI GENERALI DI CUI ALL'ARTICOLO 19 CON:

ARRESTO FINO A DUE MESI O AMMENDA DA EURO 400 AD EURO 1.200	ARRESTO FINO AD UN MESE O AMMENDA DA EURO 150 AD EURO 600
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Mancata adozione delle misure organizzative necessarie e mancato ricorso ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, necessarie ad evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori; • Nel caso in cui sia impossibile evitare la movimentazione manuale dei carichi mancato svolgimento delle seguenti attività: • organizzazione dei posti di lavoro in modo che detta movimentazione assicuri condizioni di sicurezza e salute; • valutazione, se possibile anche in fase di progettazione, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione tenendo conto dell'allegato XXXIII; • riduzione o eliminazione dei rischi, particolarmente di patologie dorso-lombari, adottando le misure adeguate, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato XXXIII; • sottoposizione dei lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio di cui all'allegato XXXIII. 	Violazione dell'obbligo di fornire ai lavoratori le informazioni adeguate relativamente al peso ed alle altre caratteristiche del carico movimentato.
--	---

**7. DISPOSIZIONI A TUTELA DEI
LAVORATORI CHE UTILIZZANO
VIDEOTERMINALI O ATTREZZATURE
CHE SVILUPPANO RADIAZIONI
OTTICHE O CAMPI
ELETTRICITÀ**

**Sanzioni specifiche a carico del datore di lavoro e del dirigente per violazione delle disposizioni in materia di attrezzature munite di videotermini
Articolo 178**

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE	
ARRESTO DA TRE A SEI MESI O AMMENDA DA EURO 2.000 A 10.000	ARRESTO DA DUE A QUATTRO MESI O AMMENDA DA EURO 1.000 A 4.500
<p>In caso di violazione dell'obbligo di adottare le misure necessarie sui posti di lavoro con particolare riguardo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ai rischi per la vista e per gli occhi; b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale; c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale. <p>In caso di violazione dell'obbligo di organizzare e predisporre i posti di lavoro di cui all'articolo 173 in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV.</p>	<p>Se il datore di lavoro omette di fornire ai lavoratori informazioni per quanto riguarda:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi di cui all'art. 174; b) le modalità di svolgimento dell'attività; c) la protezione degli occhi e della vista.

Sanzioni a carico del preposto in caso di violazione delle disposizioni in materia di attrezzature munite di videoterminali
Articolo 179

PREPOSTO



ARRESTO FINO A DUE MESI O AMMENDA DA 400 A 1.200 EURO

ARRESTO FINO AD UN MESE O AMMENDA DA 150 A 600 EURO



Violazione dell'articolo 174, commi 2 e 3 che recitano: "2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.
3. Il datore di lavoro organizza e predispone i posti di lavoro di cui all'articolo 173, in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV."

Violazione dell'art. 175, che recita:
"1. Il lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.
2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale.
3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.
4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzia la necessità.
5. È comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.
6. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.
7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro."

Violazione dell'articolo 174, comma 1, lett. a) che dispone:
"Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo a:
a) ai rischi per la vista e per gli occhi."

**Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente per la violazione delle disposizioni in materia di protezione dai rischi di esposizioni a radiazioni ottiche
Articolo 219, comma 1, comma 2, lettera a)**

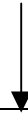
DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE	
ARRESTO DA QUATTRO A OTTO MESI O AMMENDA DA 4.000 A 12.000 EURO	ARRESTO DA QUATTRO A OTTO MESI O AMMENDA DA 2.000 A 4.000 EURO
<p>In caso di violazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dell'art. 181 comma 2, in base al quale “la valutazione dei rischi derivanti da esposizioni ad agenti fisici è programmata ed effettuata, con cadenza almeno quadriennale, da personale qualificato nell’ambito del servizio di prevenzione e protezione in possesso di specifiche conoscenze in materia. La valutazione dei rischi è aggiornata ogni qual volta si verificano mutamenti che potrebbero renderla obsoleta”; • dell'art. 190 commi 1 e 5, secondo i quali il datore di lavoro valuta l'esposizione dei lavoratori al rumore durante il lavoro e individua le misure di prevenzione e protezione necessarie; • dell'art. 209 commi 1 e 5 in base al quale, nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 181, il datore di lavoro valuta e, quando necessario, misura o calcola i livelli dei campi elettromagnetici ai quali sono esposti i lavoratori e precisa le misure adottate, previste dall'articolo 210; • dell'art. 216 comma 1, secondo il quale il datore di lavoro il datore di lavoro valuta e, quando necessario, misura e/o calcola i livelli delle radiazioni ottiche a cui possono essere esposti i lavoratori e precisa le misure adottate, previste dall'articolo 210, prestando particolare attenzione a determinati parametri. 	<p>In caso di violazione degli articoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 182 “Disposizioni miranti ad eliminare o ridurre i rischi”; • 184 “Informazione e formazione dei lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti fisici sul luogo di lavoro”; • 185 “Sorveglianza sanitaria”; • 190 “Valutazione del rischio”; • 192 comma 2 “Misure di prevenzione e protezione”; • 193 “Uso dei dispositivi di protezione individuali”; • 195 “Informazione e formazione dei lavoratori”; • 197, comma 3 e 205 “Deroghe”; • 202 “Valutazione dei rischi”; • 203 “Misure di prevenzione e protezione”; • 209 comma 2 e 4 “Identificazione dell’esposizione e valutazione dei rischi”; • 210 comma 1 “Misure di prevenzione e protezione”; • 217 comma 1 “Disposizioni miranti ad eliminare o a ridurre i rischi”.

-Segue-(Articolo 219, comma 2, lettera b)

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE



ARRESTO DA DUE A QUATTRO MESI O AMMENDA DA 1.000 A 4.500 EURO

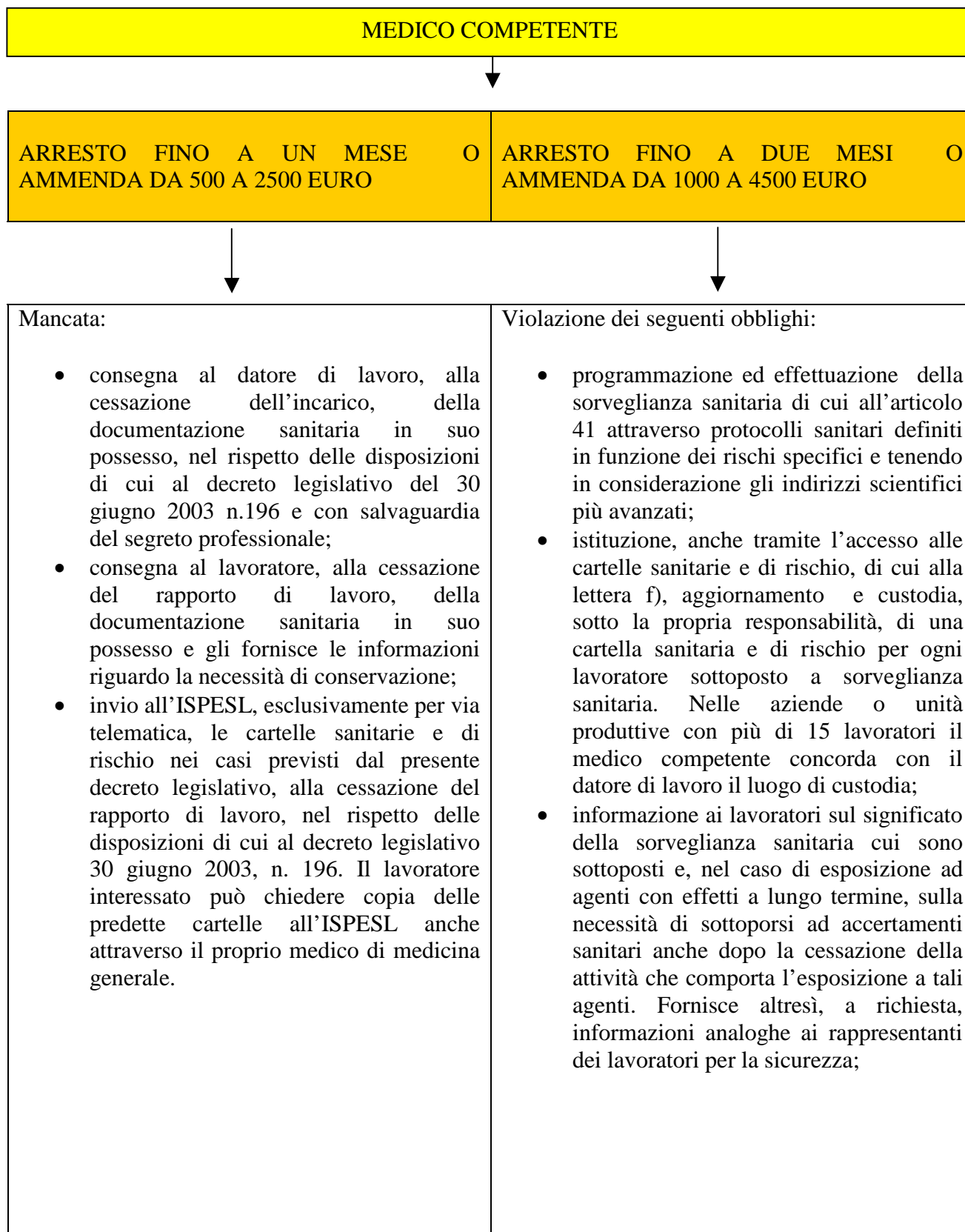


In caso di **violazione degli articoli:**

- **210, commi 2 e 3** sulle misure di protezione dei lavoratori che possono essere esposti a campi elettromagnetici;
- **217, commi 2 e 3** sulle disposizioni miranti ad eliminare o a ridurre i rischi nei luoghi di lavoro; in particolare, quando i lavoratori potrebbero essere esposti a livelli di radiazioni ottiche che superino i valori di azione, tali livelli devono essere indicati con un'apposita segnaletica.

8. SANZIONI A CARICO DEL MEDICO COMPETENTE

Articolo 58 lettera a), b)



Articolo 58, lettera c)

MEDICO COMPETENTE

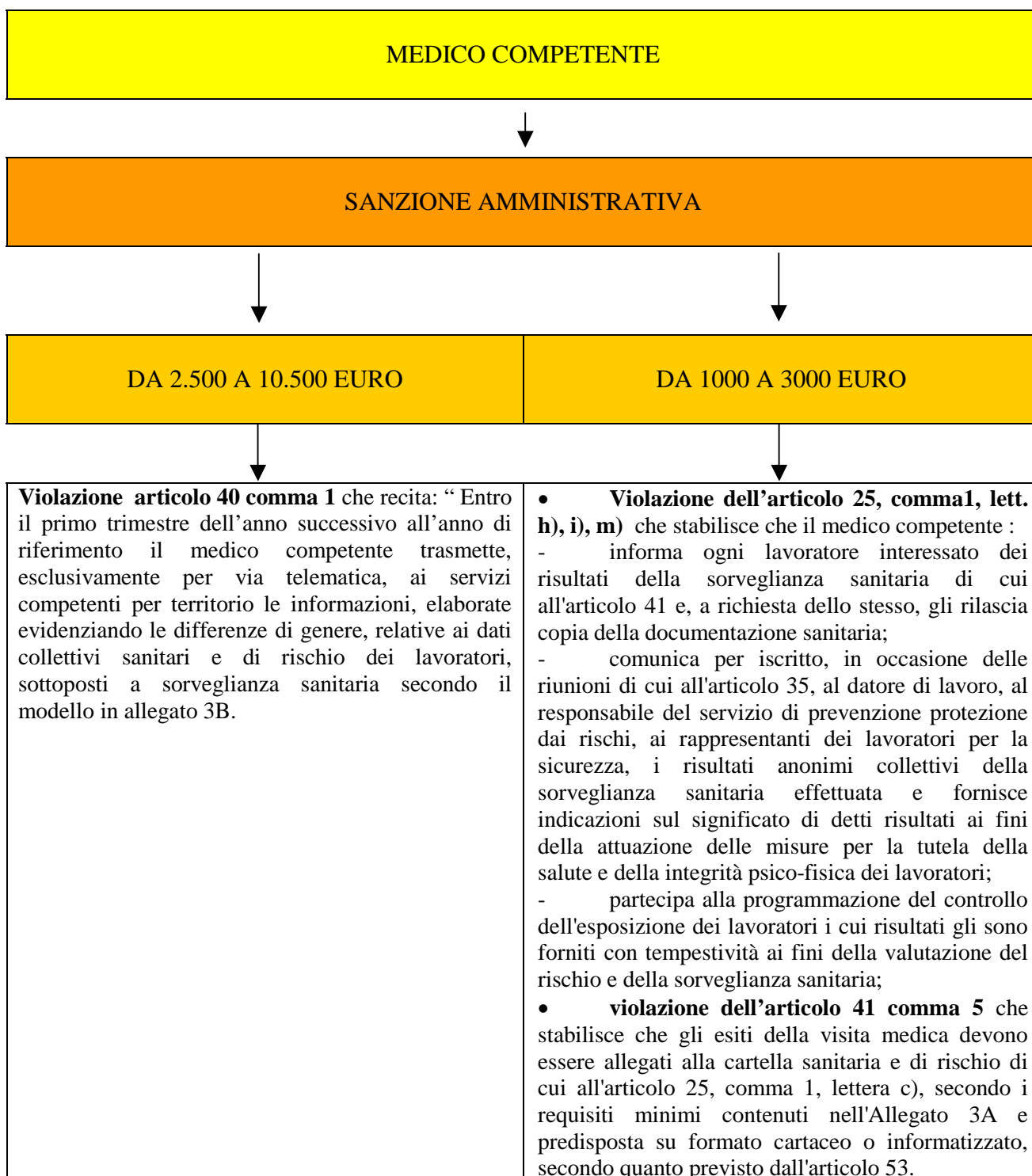


ARRESTO FINO A TRE MESI O CON L'AMMENDA DA 1000 A 5000 EURO



Violazione dell'obbligo di visita degli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi (la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi.

Articolo 58, lettera d), e)



Violazione dell'obbligo di nomina del medico competente

ARRESTO DA TRE A SEI MESI O AMMENDA DA 3000 A 1000



Violazione dell'obbligo di nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.

Articolo 220

ARRESTO FINO TRE MESI O AMMENDA DA 1.000 A
4.000 EURO

<p>In caso di violazione dell'articolo 185 che recita:</p> <p>“1. La sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti agli agenti fisici viene svolta secondo i principi generali di cui all'articolo 41, ed è effettuata dal medico competente nelle modalità e nei casi previsti ai rispettivi Capi del presente Titolo sulla base dei risultati della valutazione del rischio che gli sono trasmessi dal datore di lavoro per il tramite del servizio di prevenzione e protezione.</p> <p>2. Nel caso in cui la sorveglianza sanitaria riveli in un lavoratore un'alterazione apprezzabile dello stato di salute correlata ai rischi lavorativi il medico competente ne informa il lavoratore e, nel rispetto del segreto professionale, il datore di lavoro, che provvede a:</p> <ul style="list-style-type: none">a) sottoporre a revisione la valutazione dei rischi;b) sottoporre a revisione le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi;c) tenere conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio.”	<p>In caso di violazione dell'articolo 186 che recita:</p> <p>“1. Nella cartella di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), il medico competente riporta i dati della sorveglianza sanitaria, ivi compresi i valori di esposizione individuali, ove previsti negli specifici Capi del presente Titolo, comunicati dal datore di lavoro per il tramite del servizio di prevenzione e protezione.”</p>
--	--

**9. DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE
E
DI PROCEDURA PENALE**

Circostanza attenuante Articolo 303

La pena per i reati previsti dal presente decreto e puniti con la pena dell'arresto, anche in via alternativa



La pena è ridotta fino ad un terzo



La riduzione della pena ad un terzo non si applica



Se il contravventore, entro i termini di cui all'articolo 491 del codice di procedura penale, si adopera concretamente per la rimozione delle irregolarità riscontrate dagli organi di vigilanza e delle eventuali conseguenze dannose del reato.

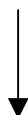
Nei casi di definizione del reato ai sensi dell'articolo 302 del presente decreto, vale a dire quando "Su richiesta dell'imputato, il giudice sostituisce la pena da irrogare per le contravvenzioni previste dal presente decreto e punite con la sola pena dell'arresto, con il pagamento di una somma non inferiore ad 8.000 euro e non superiore a 24.000 euro, previa verifica dell'eliminazione di tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato.

Definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto Articolo 302

Contravvenzioni



Su richiesta dell'imputato, il giudice sostituisce la pena da irrogare per le contravvenzioni previste dal presente decreto e punite con la sola pena dell'arresto, con il pagamento di una somma non inferiore ad 8.000 euro e non superiore a 24.000 euro, previa verifica dell'eliminazione di tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato.



In tal caso, **il reato si estingue decorsi tre anni** dal passaggio in giudicato della sentenza senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ovvero quelli di agli articoli 589 e 590 del codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

La sostituzione della pena dell'arresto con l'ammenda non è consentita:



- quando la violazione abbia avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro;
- quando il fatto è stato commesso da soggetto che abbia già riportato condanna definitiva per la violazione di norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, ovvero per i reati di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

**Applicabilità delle disposizioni di cui agli articolo 20 e seguenti del
decreto legislativo
19 dicembre 1994, n. 758
Articolo 301**

Le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758 (Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro).

Si applicano anche:

Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda.

Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
Articolo 300

L'articolo 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

È sostituito dal seguente:

“1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza nel lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi”.

Esercizio di fatto di poteri direttivi da parte del datore di lavoro, dirigente e preposto
Articolo 299

Esercizio di fatto di poteri direttivi



Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), rispettivamente **datore di lavoro, dirigente e preposto**, gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

**Principio di specialità
Articolo 298**

Principio di specialità



Si intende per tale principio che: “Quando uno stesso fatto è punito da una disposizione prevista dal titolo I del decreto e da una o più disposizioni previste negli altri titoli del medesimo decreto, si applica la disposizione speciale”.¹³⁸

¹³⁸ Il principio di specialità, nell'ambito del diritto penale comune, è disciplinato dall'art. 15 del c.p., il quale così recita: "Quando più leggi penali o più disposizioni della medesima legge penale regolano la stessa materia, la legge o la disposizione di legge speciale deroga alla legge o alla disposizione di legge generale, salvo che sia altrimenti stabilito".

Tale criterio consente di escludere la contemporanea applicazione di più disposizioni incriminatrici ogniqualvolta uno stesso fatto risulti sussumibile in due o più fattispecie astratte.