

D.Lgs. 81/2008

(Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro): le novità in sintesi



La necessità di una norma che riordinasse il nostro sistema legislativo in materia di sicurezza sul lavoro si sentiva da anni: la nostra normativa antinfortunistica è infatti il risultato di una stratificazione di norme molte delle quali di derivazione comunitaria, emanate nell'arco di quasi sessanta anni.

La cultura della sicurezza del lavoro è arrivata nel nostro paese con le truppe americane di liberazione ed è stata quasi immediatamente recepita, tanto che già nei primi anni '50 venivano emanati i primi provvedimenti legislativi antinfortunistici, alcuni dei quali recentemente abrogati dal D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008, altri ancora vigenti.

La legge delega 3 agosto 2007 n. 123 ha previsto la riorganizzazione della normativa di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed anche una rivisitazione della stessa, attraverso l'armonizzazione di molte norme vigenti in materia.

Il nuovo T.U. rispetta la filosofia delle direttive comunitarie e del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, il quale trova i suoi capisaldi nella programmazione della sicurezza, da realizzare tramite la partecipazione di tutti i soggetti di lavoro.

626/94

Percorriamo brevemente il quadro normativo preesistente per analizzare le più rilevanti novità introdotte dal D.Lgs. 81/2008:

Quadro normativo esistente

In materia di igiene e sicurezza sul lavoro, la Costituzione italiana (articoli 2, 32 e 41) prevede la tutela della persona umana nella sua integrità psico-fisica come principio assoluto ai fini della predisposizione di condizioni ambientali sicure e salubri.

Partendo da tali principi costituzionali la giurisprudenza ha stabilito che **la tutela del diritto alla salute del lavoratore** si configura sia come diritto all'incolumità fisica sia come diritto ad un ambiente salubre.

Il quadro normativo che disciplina la materia della sicurezza sul lavoro è articolato e complesso. Più specificamente, tale quadro normativo è costituito:



- da disposizioni del codice civile (articolo 2087);
- dalla disciplina-quadro, contenuta nel D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (e successive modificazioni), che, recependo la corrispondente normativa comunitaria, ha definito il sistema generale della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- da una serie di provvedimenti specifici, emanati allo scopo di disciplinare la sicurezza sul lavoro con riferimento ai rischi connessi a particolari lavorazioni, recependo specifiche direttive comunitarie;
- dallo Statuto dei lavoratori, per quanto attiene agli aspetti legati al controllo dell'applicazione delle misure antinfortunistiche;
- dalla contrattazione collettiva.



Dall'emanazione del D.Lgs. 626 del 1994, il processo di produzione legislativa in materia di tutela e sicurezza del lavoro in pratica non ha conosciuto soste. In particolare, il legislatore italiano si è trovato di fronte ad una notevole produzione normativa di fonte comunitaria, ed ha continuato nel corso degli anni a trasporre quanto prodotto a livello europeo. Tutto ciò non soltanto ha comportato una produzione normativa che ha aggiornato o integrato le norme già inserite nel D.Lgs. 626/1994, ma ha dato vita ad una serie di discipline settoriali che si sono aggiunte alla disciplina quadro per garantire la protezione e tutela

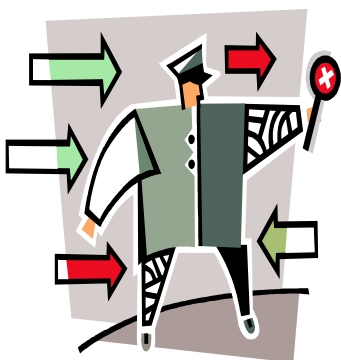
, soprattutto su base preventiva, dei lavoratori esposti a rischi specifici, ad esempio ad agenti o lavorazioni pericolose. Il quadro normativo in materia di sicurezza sul lavoro è quindi caratterizzato da un'integrazione tra previgente diritto interno e disciplina di origine comunitaria in un nuovo assetto che, definito nelle sue linee essenziali nella prima parte degli anni Novanta, ha conosciuto negli ultimi anni un progressivo ampliamento.

La logica ispiratrice del legislatore europeo è stata basata **sulla prevenzione degli infortuni** (piuttosto che sulla tutela risarcitoria del lavoratore), che si esplica tra l'altro attraverso un'attività informativa e formativa cui i lavoratori e gli imprenditori sono chiamati a partecipare e collaborare attivamente.

Il sistema di prevenzione e sicurezza contenuto nel D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626

Il D.Lgs. 626 del 1994 ha introdotto un sistema di prevenzione e sicurezza a livello aziendale basato sulla partecipazione attiva di una serie di soggetti interessati alla realizzazione di un ambiente di lavoro idoneo a garantire la salute e la protezione dei lavoratori. Le misure principali sono costituite da una serie di linee di intervento, riconducibili:

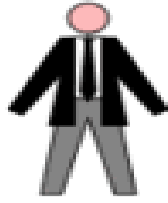
- al monitoraggio dei rischi nonché all'attuazione di azioni volte alla riduzione degli stessi;
- agli interventi sugli impianti, sui metodi di lavorazione, sulle materie prime o comunque sulle materie da lavorare;
- alla protezione individuale o collettiva dei lavoratori;
- alle procedure di informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.



Ambito soggettivo

Soggetti destinatari degli obblighi previsti dalla disciplina sono:

- **datori di lavoro:** essi sono i principali destinatari degli obblighi di sicurezza;
- **dirigenti e preposti:** sono coloro che dirigono o sovrintendono le attività alle quali si applica la normativa in oggetto. Nei loro confronti vige l'obbligo, nell'ambito delle proprie competenze, di adottare le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Essi, inoltre, possono essere delegati dal datore di lavoro all'adempimento degli obblighi posti dalla legge a carico di quest'ultimo, ad eccezione degli adempimenti non delegabili (ad esempio gli obblighi connessi alla valutazione dei rischi).



DATORI DI LAVORO

Soggetti destinatari delle tutele previste dalla disciplina sono, in primo luogo, i **lavoratori subordinati** [1]. La normativa riguarda anche:

- ✚ i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto; gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di macchine ed attrezzature in genere nonché agenti chimici, fisici e biologici;
- ✚ gli utenti di servizi di orientamento o formazione scolastica, universitaria o professionale, avviati presso i datori di lavoro al fine di agevolare o perfezionare le loro scelte professionali.

La normativa in oggetto, invece, non si applica ad alcune categorie di lavoratori ed ad alcuni settori produttivi, per i quali sono previste discipline particolari.

Ambito oggettivo

Obblighi del datore di lavoro



- ✚ **La prevenzione:** l'attività fondamentale risiede nella valutazione del rischio, effettuata dal datore di lavoro in relazione alla natura dell'attività dell'azienda, e che si concretizza **nella redazione di un apposito documento al termine della valutazione**, contenente una relazione sulla valutazione dei rischi, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione utilizzate, nonché un programma delle misure al fine di garantire il miglioramento della prevenzione nel tempo. Inoltre, in ciascuna azienda deve essere presente **un Servizio di prevenzione e protezione**, formato all'interno della medesima azienda e costituito da dipendenti oppure affidato obbligatoriamente a persone od enti esterni qualificati, qualora le capacità interne siano insufficienti. Il datore di lavoro, infine, in funzione della situazione di fatto e dei rischi ipotizzati, ha l'obbligo di designare preventivamente i lavoratori adibiti alla gestione di possibili emergenze.

- ✚ **L'informazione, formazione e consultazione dei lavoratori:** portare a conoscenza dei lavoratori sia i pericoli derivanti dai rischi connessi alle lavorazioni o agli impianti, sia l'esistenza ed il corretto utilizzo dei mezzi di protezione; fornire loro un'adeguata formazione con particolare riferimento al posto di lavoro e alle mansioni; predisporre un'adeguata segnaletica utilizzando anche cartelli, colori, segnali luminosi ecc.; indire almeno una volta l'anno una riunione, al fine di esaminare il documento di valutazione dei rischi, l'idoneità dei mezzi di protezione individuali e i programmi di informazione e formazione, alla quale partecipano i rappresentanti del **Servizio di prevenzione e protezione**, il **medico competente** qualora tale figura sia obbligatoria, ed il **rappresentante dei lavoratori** per la sicurezza.
- ✚ **il controllo e la vigilanza:** cioè, far osservare ai lavoratori le norme di igiene e sicurezza.
- ✚ **la fornitura di mezzi di protezione.** L'obbligo del loro utilizzo non può essere derogato e il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti sono obbligati ad esigerlo.
- ✚ **la sorveglianza sanitaria**, con l'obbligo di nominare un **medico competente**.
- ✚ **altri obblighi specifici**, in relazione a luoghi di lavoro, attrezzature, specifiche lavorazioni, tipologia di lavoratori.

[1] I lavoratori se pur considerati dalla normativa in primo luogo come destinatari delle tutele previste, sono però coinvolti nel sistema di sicurezza anche in una posizione di garanzia attiva rispetto alla tutela della propria e dell'altrui sicurezza e salute e quindi sono tenuti anche essi ad osservare una serie di obblighi.

Obblighi del lavoratore



Oltre agli obblighi derivanti da specifici ruoli (quali il rappresentante della sicurezza per i lavoratori, i componenti del Servizio di prevenzione e protezione e gli addetti alla prevenzione incendi, evacuazione e pronto soccorso) il lavoratore è coinvolto nel sistema di sicurezza, in una posizione di garanzia attiva rispetto alla tutela della propria e dell'altrui sicurezza e salute.

Responsabilità

L'apparato normativo in materia di igiene e sicurezza individua quali soggetti penalmente responsabili della violazione delle norme oltre ai datori di lavoro, anche i dirigenti ed i preposti con compiti di direzione e sorveglianza delle lavorazioni, nonché gli stessi lavoratori beneficiari delle tutele in materia.

Tra i soggetti attivi della sicurezza sono compresi anche i costruttori e i commercianti, la cui responsabilità si concretizza nel divieto di fabbricare, vendere, noleggiare e concedere in uso macchinari, parti di essi, attrezzature, e apparecchi in genere destinati al mercato interno nonché di installare impianti non rispondenti alla normativa in materia.

Controlli

I controlli in materia di sicurezza del lavoro, prevenzione infortuni ed igiene sono attribuiti in via generale alle Aziende Sanitarie Locali (ASL). Di alcune specifiche attribuzioni sono invece titolari i Servizi ispettivi delle Direzioni provinciali del lavoro e le rappresentanze sindacali.

IL CONTENUTO DEL NUOVO TESTO UNICO

Disposizioni generali



Il decreto si compone di XIII titoli e LI allegati (in realtà LII, essendo l'allegato III diviso in A e B).

Il **Titolo I** (articoli 1-61), dedicato alle "Disposizioni generali", contiene le principali novità rispetto alla normativa vigente, che consistono soprattutto nell'ampliamento del campo di applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e nel potenziamento e maggior coordinamento dell'azione pubblica.

L'**articolo 1** individua le finalità del provvedimento nel riordino della normativa vigente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, realizzato assicurando l'applicazione sull'intero territorio nazionale della disciplina dei diritti e degli obblighi di datori di lavoro e lavoratori nel rispetto dell'assetto delle competenze tra Stato e Regioni e delle normative comunitarie ed internazionali in materia.

L'**articolo 2** reca alcune definizioni, di massima corrispondenti a quelle già contenute nel D.Lgs. 626/1994. Particolarmente importante risulta l'introduzione delle figure del **dirigente**, cioè la "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", e la figura del **preposto**, cioè la "persona che, in ragione delle competenze

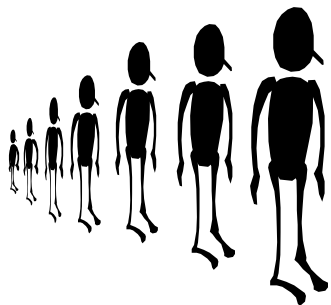
professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce

l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa";

Oltre a ciò l'articolo in esame introduce il concetto di salute, corrispondente alla definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, inteso come lo "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità", nonché i concetti, considerati elementi fondamentali per orientare i comportamenti dei datori di lavoro e migliorare i livelli di tutela definiti legislativamente, di **norma tecnica, di buone prassi e di responsabilità sociale delle imprese**.

L'articolo 3 amplia il **campo di applicazione** delle disposizioni in materia di salute e sicurezza, riferibile ora tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio, senza alcuna differenziazione di tipo formale (c.d. principio di effettività della tutela che implica la tutela di tutti coloro, a qualunque titolo, operano in azienda) nonché a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati ed anche ai lavoratori autonomi. Lo stesso articolo delinea altresì la tutela di alcune particolari forme contrattuali flessibili, quali:

- ✚ contratto di somministrazione di lavoro (articolo 20 del D.Lgs. 276/2003): tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore, fatto salvo l'obbligo a carico del somministratore di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene assunto (comma 5);
- ✚ distacco del lavoratore (articolo 30 D.Lgs. 276/2003): 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;
- ✚ lavoratori a progetto (articoli 61 e ss. D.Lgs. 276/2003) e collaboratori coordinati e continuativi (articolo 409, n. 3, c.p.c.): le disposizioni si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente (comma 7);
- ✚ prestazioni occasionali di tipo accessorio (articoli 70 e ss. del D.Lgs. 276/2003): la normativa di cui al presente provvedimento e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e
- ✚ l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili (comma 8);
- ✚ lavoratori a domicilio (L. 877/1973) e lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati: trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Sono altresì previste ulteriori ipotesi relative ai casi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi (comma 9);
- ✚ lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico (compresi quelli di cui al D.P.R. 70/1999 e dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002): trovano applicazione le disposizioni concernenti le attrezzature munite di videoterminali, di cui al Titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa, sono previste altresì ulteriori ipotesi nel caso in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso (mediante preavviso e consenso del lavoratore nel caso in cui il lavoro sia svolto nel domicilio del lavoratore) al luogo in cui viene svolto il lavoro. E' previsto altresì il diritto del lavoratore a distanza all'interazione con gli altri lavoratori, al fine di prevenirne l'isolamento (comma 10);
- ✚ lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 c.c.: trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26 (comma 11);



- ✚ componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c., piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 c.c. e soci delle società semplici operanti nel settore agricolo: si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 (comma 12).

Lo stesso articolo prevede altresì particolari applicazioni della normativa per specifici settori, tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative.

L'articolo 4 introduce la regolamentazione del computo dei lavoratori, ove rilevante a fini di sicurezza. E' stato disposto, come evidenziato nella relazione illustrativa, di diversificare parte della previgente disciplina "sul presupposto che l'organizzazione del lavoro e le necessità delle aziende meno grandi non possono avere eguali caratteristiche rispetto alle aziende a più ampio organico. Al riguardo, si dispone che non sono computati, ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il provvedimento fa discendere particolari obblighi (comma 1):

- a) i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis c.c.;
- b) i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della L. 196/1997, nonché delle specifiche disposizioni delle leggi regionali aventi lo scopo di alternare 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;
- d) i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001, 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 ss. del D.Lgs 276/2003, nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 74 del medesimo decreto.;
- f) i lavoratori a domicilio, nel caso in cui la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;
- g) i volontari, 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;
- i) i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile, fatto salvo quanto previsto dalla successiva lettera l);
- l) i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori a progetto, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente.

Lo stesso articolo reca ulteriori disposizioni sul computo di altre specifiche categorie di lavoratori.

Gli **artt. da 5 a 14** compreso regolamentano il **Sistema Istituzionale**, allo scopo della maggiore efficacia e del migliore coordinamento dell'azione pubblica.

Gli **articoli 5 e 6, istituiscono specifici organismi** deputati al coordinamento delle politiche attive sulla sicurezza sul lavoro (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 Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro).

L'articolo 7, sempre con la finalità di un più efficace coordinamento degli interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dispone che in ogni regione operi un Comitato regionale di coordinamento.

L'articolo 8 istituisce il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro, con lo scopo di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.

Sempre in riferimento alla razionalizzazione dell'attività di tutela della salute sui luoghi di lavoro, **l'articolo 9** definisce compiutamente le competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro di INAIL, IPSEMA ed ISPEL, inquadrando in un'ottica di sistema.

L'articolo 10 riprende, con modifiche marginali, il contenuto del D.Lgs. 626/1994, relativo all'informazione e all'assistenza in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

L'articolo 11 individua una serie di **attività di sostegno alle imprese** nella effettiva applicazione degli obblighi di legge e di diffusione della cultura della salute e sicurezza. In particolare, il comma 1 prevede la definizione, nell'ambito della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, i finanziamenti a favore delle piccole e medie imprese, garantendo la semplicità delle procedure, nonché il finanziamento di progetti formativi e di specifici istituti educativi (comma 1).

L' **articolo 12** disciplina la possibilità di inoltrare alla Commissione per gli interpellati istituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale gli interpellati inerenti quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la cui risposta vincola gli organi di vigilanza.

L'**articolo 13** effettua una ricognizione delle competenze in materia di vigilanza trovando corrispondenza nell'articolo 23 del D.Lgs. 626/1994 mentre l'**articolo 14** riprende le disposizioni di cui alla L. 123/2007 per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

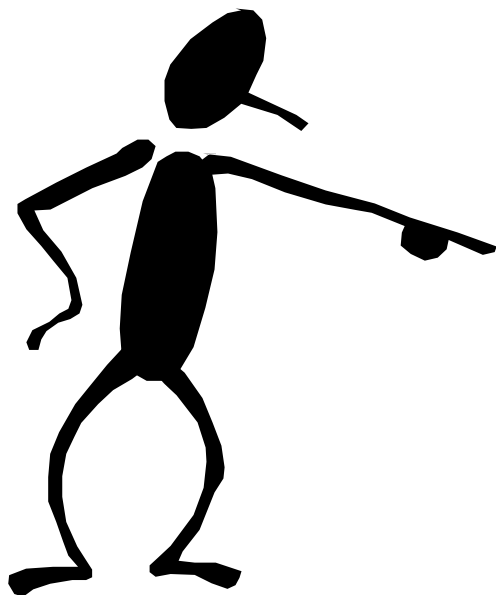
Per quanto concerne le misure di prevenzione e tutela, **gli articoli 15-26, nel definire la gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro**, introducono alcune innovazioni. Tra queste si segnala che, per quanto attiene alle funzioni proprie del **datore di lavoro**, l'**articolo 16 prevede la possibilità della delega di funzioni** sottoposta a specifiche limitazioni e condizioni.

I successivi **articoli da 17 a 19** identificano precisamente, a differenza della normativa vigente, **gli obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti**. Più specificamente, ai sensi dell'**articolo 17**, non sono delegabili dal datore di lavoro la valutazione di tutti i rischi con la conseguente adozione dei documenti previsti dall'articolo 28 e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Il successivo **articolo 18, comma 1, identifica gli obblighi del datore di lavoro** e dei dirigenti, tra i quali rientrano, tra gli altri, la nomina del medico competente, la designazione preventiva dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza, adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37, consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione del rischio, elaborare il documento di valutazione dei rischi connesso con gli obblighi relativi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione e consegnarne copia, su richiesta, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Il successivo comma 2 obbliga in ogni caso il datore di lavoro a fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, ai dati di cui al comma 1, lettera q), e quelli relativi alle malattie professionali, ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Infine (comma 3), si dispone che gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione.



L'**articolo 19** individua **gli obblighi del preposto**. Tra essi rientrano: la vigilanza e la sovrintendenza sull'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; la verifica inerente al fatto che solamente i lavoratori con adeguate istruzioni possano accedere alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; la tempestiva informazione dei 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; la tempestiva segnalazione al datore di lavoro o al dirigente delle deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, nonché di ogni

altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.

L'articolo 20 individua gli obblighi dei lavoratori, tra i quali rientrano i seguenti (comma 2): contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; l'osservanza delle disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale; il corretto utilizzo delle attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza; l'appropriato utilizzo dei dispositivi di protezione messi a loro disposizione; l'immediata segnalazione al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi 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 non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro. Per i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, è previsto altresì l'obbligo (comma 3) di esporre la tessera di riconoscimento. 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.

L'articolo 25 definisce il ruolo del medico competente, potenziandolo, come evidenziato nella relazione illustrativa, e individuandone gli obblighi. In particolare, il medico competente, oltre a collaborare con il datore di lavoro ed il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, alla predisposizione della 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, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro, riveste importanza per una serie di funzioni. In particolare:

- è il responsabile della sorveglianza sanitaria, di cui al successivo articolo 41, attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- aggiorna e custodisce la cartella sanitaria e di rischio, consegna al datore di lavoro alla cessazione dell'incarico la documentazione sanitaria in suo possesso, la medesima documentazione sanitaria è inoltre consegnata al lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro presso l'azienda;
- invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio, al fine di consentire un efficace monitoraggio delle attività dei medici competenti ed, al contempo, di evitare che notizie fondamentali in ordine alla sicurezza dei lavoratori vadano perse,
- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- visita gli 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);
- partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

L'articolo 26, individua, ai fini del potenziamento della solidarietà tra committente ed appaltatore gli **obblighi dei datori di lavoro committenti ed appaltatori** nei contratti di appalto. In particolare, vengono riprese le disposizioni di cui all'articolo 3 della stessa L. 123/2007, relativamente al documento unico di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni (comma 3) ed alla indicazione dei "costi relativi alla sicurezza del lavoro" (comma 5).

Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente inoltre (comma 4) è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad operategli Enti assicuratori. **L'articolo 27** attribuisce alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro la definizione di **un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi**,

Gli articoli da 28 a 30 recano disposizioni in merito alla regolamentazione della valutazione dei rischi, individuando, rispettivamente, l'obbligo per il datore di lavoro di considerare tutti i potenziali rischi riferibili alla salute e sicurezza dei lavoratori, le modalità di effettuazione della valutazione dei rischi, le caratteristiche che debbono possedere i modelli di organizzazione e gestione.

Gli articoli da 31 a 35 disciplinano il **servizio di prevenzione e protezione**. Al riguardo, si segnala che l'articolo 31, comma 7, prevede la costituzione di un unico servizio di prevenzione e protezione nelle aziende con più unità produttive e nei gruppi di imprese.

Gli articoli 36 e 37 concernono la formazione e l'**informazione dei lavoratori**. Si segnala, al riguardo, il comma 4 dell'articolo 36 prevede il principio della **facile comprensione** del contenuto della informazione da parte dei lavoratori, consentendo loro di acquisire le relative conoscenze. Lo stesso articolo dispone altresì l'obbligo di informare i lavoratori immigrati previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Il successivo articolo 37 provvede a potenziare la formazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze rispetto alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 626 del 1994.

Gli articoli da 38 a 42 sono concernenti la sorveglianza sanitaria.

L'articolo 38 definisce i **titoli ed i requisiti del medico competente**, prevedendo l'istituzione di un albo dei medici competenti presso il Ministero della salute.

Ai sensi **dell'articolo 39**, l'**attività di medico competente** deve essere ispirata ai principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICHO). Per gli accertamenti diagnostici, il professionista può avvalersi della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro. Nelle aziende con più unità produttive e negli altri casi in cui risulti necessario, il datore di lavoro può nominare più medici competenti e designarne uno con funzioni di coordinamento.

L'articolo 40 disciplina le **modalità** ed i **tempi** con i quali il medico competente deve trasmettere ai servizi interessati i dati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria. Le regioni trasmettono poi tali informazioni all'ISPESL.

L'articolo 41 reca norme in materia di **sorveglianza sanitaria**. Innovando la disciplina vigente (che prevede solo accertamenti preventivi e periodici), il nuovo decreto stabilisce che la sorveglianza sanitaria include la visita medica preventiva intesa a valutare l'idoneità alla mansione specifica, la visita medica periodica, la visita medica richiesta dal lavoratore alle condizioni sopraindicate, la visita medica svolta in occasione del cambio della mansione e la visita medica all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Le visite mediche comprendono, a cura e a spese del datore di lavoro, i necessari esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche, anche la fine di verificare, nei casi indicati dall'ordinamento, **stati di alcol dipendenza o assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti**.

All'esito della visita, il medico competente esprime uno dei seguenti giudizi: idoneità; idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; inidoneità temporanea; inidoneità permanente. Lo stesso medico informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore dei suddetti giudizi, che possono essere impugnati - come già attualmente previsto - mediante ricorso all'organo di vigilanza territorialmente competente.

L'articolo 42 stabilisce che, in caso di accertata inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro applica le misure indicate dal medico competente e adibisce il lavoratore, ove possibile, ad una mansione compatibile con il suo stato di salute.

Gli articoli da 43 a 46 riguardano la **gestione delle emergenze**.

L'articolo 43, che riproduce sostanzialmente l'articolo 12 del decreto legislativo 626/1994, individua alcune **disposizioni di carattere generale**, con particolare riferimento agli adempimenti a carico del datore di lavoro. In particolare, spetta al datore di lavoro l'organizzazione dei rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, di salvataggio, di lotta antincendio e di gestione dell'emergenza, la designazione dei lavoratori addetti alla prevenzione incendi e alle procedure di esodo, l'informazione dei lavoratori che possono essere

esposti ad un pericolo grave ed immediato, la programmazione e l'adozione degli interventi finalizzati all'evacuazione del luogo di lavoro, l'assunzione dei provvedimenti volti a garantire che qualsiasi lavoratore, in caso d'impossibilità di contattare il superiore gerarchico, possa prendere le misure atte ad evitare il pericolo. La disposizione conferma altresì che i lavoratori devono essere formati, in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate e che il datore di lavoro, salvo eccezioni debitamente motivate, non può chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di pericolo grave ed immediato.

L'articolo 44 ripropone le previsioni dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 626 del 1994, ribadendo i **diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato**. In particolare si esclude qualsiasi pregiudizio ove il lavoratore si allontani dal posto di lavoro in presenza di un pericolo grave ed immediato e che non è possibile evitare.

L'articolo 45 reca norme in materia di **primo soccorso**, in linea con le previsioni contenute nelle direttive di riferimento (*first aid*). Nel sancire l'obbligo del datore di lavoro di organizzare il primo soccorso e l'assistenza medica di emergenza secondo la natura dell'attività e le dimensioni dell'azienda, la disposizione rinvia al decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388, al fine di identificare le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

L'articolo 46 regola la **prevenzione incendi**, che è definita come funzione diretta a conseguire gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente. E' altresì esplicitamente affermato l'obbligo di adottare nei luoghi di lavoro idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori. I Ministri dell'interno e del lavoro e della previdenza sociale sono chiamati ad adottare uno o più decreti finalizzati a definire, oltre alle caratteristiche del servizio di prevenzione e protezione antincendio, anche i criteri per l'individuazione delle misure antincendio, delle misure precauzionali di esercizio, dei metodi di controllo degli impianti e delle attrezzature e dei provvedimenti di gestione delle emergenze.

Gli **articoli da 47 a 52** riguardano la **consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori**.

In primo luogo, **gli articoli 47 e 48** recano rispettivamente disposizioni in merito al **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** (le cui attribuzioni sono disciplinate **dall'articolo 50**) e al **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale**. Il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale**, ai sensi del comma 1 dell'articolo 48, **esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** di cui al successivo articolo 50 con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali **non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nei quali esplica la propria attività (comma 4), ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi (comma 7) e non può svolgere altre funzioni sindacali operative (comma 8).

L'articolo 49 istituisce la nuova figura del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del sito produttivo, individuato in specifici contesti produttivi**, caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri.

L'articolo 51 dispone in materia di compiti e prerogative degli organismi paritetici, il cui ruolo di supporto alle imprese, secondo quanto riportato nella relazione illustrativa, risulta notevolmente valorizzato.

Il successivo **articolo 52** prevede l'istituzione, presso l'INAIL, del **Fondo di sostegno alla piccola e media impresa** cui partecipano finanziariamente le aziende prive di rappresentanti per la sicurezza.

Gli **articoli 53 e 54** concernono la **documentazione tecnico-amministrativa e le statistiche inerenti gli infortuni e le malattie professionali**. In particolare, l'articolo 53 prevede espressamente che ogni documentazione rilevante in materia di salute e sicurezza sul lavoro possa essere tenuta tramite sistemi di elaborazione automatica di dati, mentre l'articolo 54 prevede che ogni trasmissione di documentazione o comunicazione a enti o amministrazioni pubbliche possa avvenire tramite sistemi informatizzati, secondo le procedure di volta in volta individuate dalla strutture riceventi.

Discipline specifiche

I **Titoli da II a XI** sono dedicati invece all'attuazione di specifiche direttive "particolari" in materia di salute e sicurezza sul lavoro rispetto alla direttiva "madre" 89/391/CEE.

In particolare, le disposizioni del **Titolo II (articoli 62-68)** corrispondono a quelle del Titolo II del D.Lgs. 626/1994, che recepiscono la direttiva 89/654/CEE in materia di prescrizioni minime di sicurezza per i luoghi di lavoro oltre a riprendere alcune disposizioni contenute nel D.P.R. 303/1956 (recante norme generali per l'igiene del lavoro).

Il successivo **Titolo III (articoli da 69 a 87)**, suddiviso in tre Capi:

- Uso delle attrezzature di lavoro
- Uso dei dispositivi di protezione individuale
- Impianti ed apparecchiature elettriche.

Il **Capo I** (articoli da 69 a 73) corrisponde al Titolo III del D.Lgs 626/1994, che ha recepito la direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro oltre a riprendere alcune disposizioni normative di cui al D.P.R. 547/1955 recante norme per la prevenzione degli infortuni.

In particolare, nel testo dello schema di decreto si segnala l'articolo 71, che disciplina gli obblighi del datore di lavoro, il quale riprende sostanzialmente la norma attualmente vigente all'articolo 35 del D.Lgs. 626/1994.

Inoltre, con riferimento alla norma che impone degli obblighi di informazione del datore di lavoro verso il lavoratore affinché disponga di ogni necessaria informazione e istruzione (**articolo 73**), si segnala che, per il datore di lavoro è previsto l'obbligo a provvedere ad una formazione adeguata e specifica dei lavoratori incaricati dell'uso di attrezzature che richiedano conoscenze e responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici (di cui al precedente articolo 71, comma 7). A tal riguardo, si attribuisce alla competenza della Conferenza Stato-regioni l'individuazione delle attrezzature di lavoro per cui sia richiesta una specifica abilitazione degli operatori, con il necessario riconoscimento di tale abilitazione, soggetti formatori e requisiti per la validità di formazione.

Il **Capo II**, recante "Uso dei dispositivi di protezione individuale" (articoli da 74 a 79), riporta in maniera sostanziale le norme contenute nel Titolo IV del D.Lgs 626/1994, di recepimento della direttiva 89/656/CEE.

Il **Capo III**, infine, in materia di "impianti ed apparecchiature elettriche" (articoli da 80 a 87), prende in considerazione le misure necessarie affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati e mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica. Le previsioni in esso contenute derivano dal D.P.R. 547/1955, nonché dalle normative di buona tecnica esistenti.

Il **Titolo IV** (articoli 88-160) reca norme in materia di "Cantieri temporanei e mobili" ed è articolato in tre Capi.

Il **Capo I** recante le "Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili" (articoli da 88 a 104), riprende le norme del D.Lgs 494/1996 di recepimento della direttiva 92/57/CEE ed è costituito inoltre da una serie di allegati derivanti dal citato decreto legislativo e dal D.P.R. 222/2003.

Nel testo dello schema di decreto si segnala all'articolo 89 tra le definizioni in esso riportate quella di impresa affidataria (articolo 89, comma 1, lettera i)), definita come l'impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, si avvale di imprese subappaltatrici e o di lavoratori autonomi.

Si evidenzia inoltre che l'articolo 97, in materia di obblighi del datore di lavoro dell'impresa affidataria, reca una disposizione non presente nel testo attualmente vigente del D.Lgs 494/1996. Tale disposizione, tra l'altro, pone a carico del datore di lavoro dell'impresa affidataria gli obblighi indicati all'articolo 26 del provvedimento in esame, in materia di "obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione".

Il **Capo II** recante "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota" (articoli da 105 a 160), contiene disposizioni derivanti dal D.P.R. 547/1955, dal DPR 164/1956, dal D.Lgs. 494/1996, dal D.Lgs. 626/1994 e dal D.Lgs. 235/2003. Questo insieme di norme è corredato da una serie di allegati.

In particolare, oltre a disposizioni di carattere generale, l'articolato contiene norme riguardanti scavi e fondazioni, ponteggi e impalcature in legname, ponteggi fissi e movibili, costruzioni edilizie e demolizioni.

Il capo III (articoli da 157 a 160), infine, reca disposizioni in materia di sanzioni.

Il Titolo V (articoli da 161 a 166), suddiviso in due Capi (relativi rispettivamente alle disposizioni generali e alle sanzioni), reca disposizioni in materia di **“Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro”**. In sostanza, in esso vengono riprese le norme del D.Lgs. 14 agosto 1996, n. 493 di attuazione della direttiva 92/58/CE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Le disposizioni **del Titolo VI (articoli 167-171)** corrispondenti a quelle del Titolo V del D.Lgs. 626/1994, che ha recepito la direttiva 90/269/CEE, si applicano alle attività lavorative di movimentazione manuale dei carichi che comportano per i lavoratori rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari.

Il Titolo VII (articoli 172-179) reca disposizioni in materia di attrezzature munite di videoterminale, ribadendo il dettato del Titolo VI del D.Lgs. 626/1994 che ha recepito la direttiva 90/270/CEE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali.

Il Titolo VIII (articoli 180-220) reca disposizioni in materia di agenti fisici ed è suddiviso in 5 Capi, concernenti, rispettivamente, **le disposizioni generali** (Capo I), **il rumore** (Capo II), **le vibrazioni** (Capo III), **i campi elettromagnetici** (Capo IV) e **le radiazioni ottiche** (Capo V).

Più specificamente, il Capo I (articoli 180-186) contiene disposizioni di carattere generale che trovano applicazione nei confronti di tutti gli agenti fisici disciplinati dal titolo in materia, tra gli altri, di valutazione dei rischi, di informazione e formazione dei lavoratori, di sorveglianza sanitaria.

Il successivo Capo II (articoli 187- 198), corrispondente al Titolo V-bis del D.Lgs. 626/1994, che ha dato attuazione alla direttiva 2003/10/CE, determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro e, in particolare, per l'udito.

Il Capo III (articoli 199-205) introduce le disposizioni relative al D.Lgs. 187/2005 che ha dato attuazione alla direttiva 2002/44/CE contenente prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche.

Con il Capo IV (articoli 206-212) sono state mutate le disposizioni di cui al D.Lgs. 257/2007, di attuazione della direttiva 2004/40/CE contenente prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori dai rischi derivanti dai campi elettromagnetici.

Il Capo V (articoli 213-220), infine, prevede l'attuazione delle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dalle radiazioni ottiche artificiali di cui alla direttiva 2006/25/CE.

Il Titolo IX (articoli 221-265) reca disposizioni concernenti le **sostanze pericolose** ed è suddiviso in 3 Capi, concernenti la protezione da **agenti chimici** (Capo I), la protezione da **agenti cancerogeni e mutageni** (Capo II) e la protezione dai rischi connessi all'esposizione ad **amianto** (Capo III).

In particolare, il Capo I reca disposizioni corrispondenti al Titolo VII-bis del D.Lgs. 626/1994, introdotto dal D.Lgs. 25/2002, di attuazione della direttiva 98/24/CE sulla protezione della salute e la sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro.

Con il Capo II sono ribadite le disposizioni di cui al Titolo VII del D.Lgs. 626/1994, così come sostituito dal D.Lgs. 66/2000, emanato in attuazione delle direttive 97/42/CE e 99/38/CE che modificano la direttiva 90/394/CE in materia di protezione di lavoratori contro i rischi derivanti da esposizioni ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

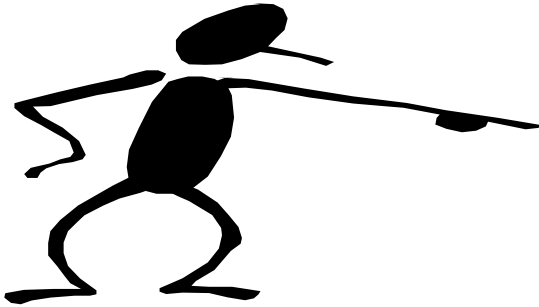
Il Capo III, infine, riconduce nel provvedimento in esame le disposizioni di cui al D.Lgs. 257/2006, di attuazione della direttiva 2003/18/CE relativa alla protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione all'amianto dei lavoratori durante il lavoro.

Il Titolo X (articoli 266-286) contiene le disposizioni del Titolo VIII del D.Lgs. 626/1994, con il quale è stata attuata la direttiva 90/679/CEE relativa alla protezione di lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione agli agenti biologici durante il lavoro.

Infine, il Titolo XI (articoli 287-297) corrisponde al Titolo VIII-bis del D.Lgs. 626/1994, introdotto dall'articolo 2 del D.Lgs. 233/2003, che ha recepito la direttiva 99/92/CE relativa alle prescrizioni minime per il miglioramento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori esposti a rischio di atmosfere esplosive.

Da ultimo, **Titolo XII (articoli 298-303)**, reca “Disposizioni diverse in materia penale e di procedura penale”.

L'APPARATO SANZIONATORIO



Per quanto riguarda l'apparato sanzionatorio, si consideri che, in base ai criteri indicati dalla legge delega, il sistema delineato dal nuovo decreto legislativo è basato sulla contravvenzione. In via generale ed in estrema sintesi, si rileva che il decreto prevede la pena dell'arresto da sei a diciotto mesi per il datore di lavoro che non abbia effettuato la valutazione dei rischi cui possono essere esposti i lavoratori in aziende che svolgano attività con elevata pericolosità.

Nella maggior parte dei casi, però, il decreto legislativo prevede che al datore di lavoro si applichi la sanzione **dell'arresto alternativo all'ammenda** o la sola ammenda, con una graduazione delle sanzioni in relazione alle singole violazioni. Per favorire l'adeguamento alle disposizioni indicate dal decreto legislativo, al datore di lavoro che si metta in regola non è applicata la sanzione penale ma una sanzione pecuniaria.

Nella stessa logica, il datore di lavoro che cominci ad eliminare concretamente le conseguenze della violazione o che adempia, pur tardivamente, all'obbligo violato ottiene, nel primo caso, una riduzione della pena, nel secondo caso la **sostituzione della pena con una sanzione pecuniaria** che va da un minimo di 8.000 euro a un massimo di 24.000.

Ovviamente tale possibilità è esclusa quando il datore di lavoro sia recidivo o si siano determinati, in conseguenza della mancata valutazione del rischio, infortuni sul lavoro con danni alla salute del lavoratore.