

## IL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA DEL LAVORO

### Tutte le novità articolo per articolo

In data 1° aprile 2008 è stato definitivamente approvato dal Consiglio dei Ministri il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro, in attuazione della delega contenuta nella L. n.123/07.

Il Testo Unico, oltre a dar maggior organicità a disposizioni già presenti nel nostro ordinamento, introduce molteplici novità, finalizzate evidentemente alla riduzione degli incidenti sul lavoro.

Sono stati istituiti nuovi organismi di controllo e coordinamento, come il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e la Commissione consultiva permanente, tra i cui poteri si segnala la definizione della programmazione annuale dell'azione di vigilanza, da applicarsi da parte degli organi preposti alle ispezioni (ASL, DPL e Corpo dei Vigili del Fuoco, quest'ultimo per aspetti specifici).

Particolarmente interessante è il nuovo ruolo che viene riconosciuto all'Inail in materia di consulenze alle imprese: i datori di lavoro potranno rivolgersi all'Inail per ottenere consulenze e pareri tecnici relativi alla sicurezza del lavoro. L'attività di consulenza non può essere svolta dal personale ispettivo e non può determinare segnalazioni relative alle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, fermo restando il potere di controllo e vigilanza, autonomo e come detto organicamente legato dalla consulenza, da parte del personale ispettivo dello stesso istituto. In attesa, quindi, di vedere come nella pratica verrà esercitata tale attività, il T.U. ribadisce in termini netti che la consulenza non potrà originare, a seguito delle informazioni conosciute, provvedimenti sanzionatori e ispettivi.

La corretta applicazione delle disposizioni in materia, passo fondamentale per raggiungere l'obiettivo della prevenzione, sarà facilitata dalla facoltà di inoltrare interPELLI sulla materia ad una nuova Commissione presso il Ministero del lavoro, il cui funzionamento ricalca l'interpello in materia di lavoro previsto dall'art.9 del D.Lgs. n.124/04. I Consigli nazionali degli ordini professionali, tra cui i consulenti del lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali nazionali, gli Enti Pubblici Nazionali e gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali possono inoltrare interPELLI, tramite posta elettronica, alla Commissione appositamente costituita presso il Ministero del lavoro. Tale procedura è autonoma rispetto a all'interpello previsto dall'art.9 del D.Lgs. n.124/04 e riguarda esclusivamente quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Le indicazioni date nell'interpello costituiscono "criteri vincolanti per l'esercizio delle attività di vigilanza" per i datori di lavoro che ad esse si sono adeguati.

Riguardo alla valutazione dei rischi, e le relative disposizioni sanzionatorie che tanto hanno fatto discutere le Organizzazioni dei datori di lavoro, Confindustria in particolare, le relative disposizioni entreranno in vigore decorsi 90 giorni dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Nella tabella che segue (la seconda parte sarà pubblicata nella Circolare di lavoro e previdenza della prossima settimana) indichiamo in sintesi le principali novità introdotte dal T.U.

Le disposizioni del nuovo testo unico si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutti i lavoratori, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti equiparati. Nel caso della somministrazione di lavoro, disciplinata dagli artt.20 e ss, gli obblighi di

prevenzione e protezione ricadono sull'utilizzatore, mentre gli obblighi di informazione e formazione spettano al somministratore, tenuto conto dei rischi relativi alle mansioni di assunzione. La stessa ripartizione degli obblighi si applica nel caso del distacco, e cioè prevenzione e protezione a carico del distaccatario, formazione e informazione a carico del distaccante. È soggetto all'applicazione del T.U. anche i collaboratori a progetto quando la prestazione lavorativa si svolge presso i locali del committente. Il lavoratore a domicilio è soggetto agli obblighi di informazione e formazione da parte del datore di lavoro e dovrà essere dotato dei dispositivi di protezione individuale.

#### CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI

##### [ART.4](#)

Alcuni obblighi sono subordinati al raggiungimento di una determinata soglia dimensionale.

Non devono essere computati:

- 1) i collaboratori familiari;
- 2) i tirocini formativi;
- 3) i lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- 4) i prestatori d'opera occasionale di tipo accessorio;
- 5) i lavoratori autonomi;
- 6) i collaboratori a progetto, nel caso la loro opera non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente.

I lavoratori in somministrazione e i lavoratori a tempo parziale si computano sulla base delle ore effettivamente svolte nell'arco di un semestre. Nell'ambito delle attività stagionali, i lavoratori si computano a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro svolto.

I lavoratori impiegati per l'intensificazione dell'attività in determinati periodi si computano sulla base dei criteri comunitari come frazioni di unità lavorative anno (ULA).

#### IL COMITATO DI INDIRIZZO E VALUTAZIONE PER IL COORDINAMENTO DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

##### [ART.5](#)

È istituito il Comitato di indirizzo e valutazione per il coordinamento dell'attività di vigilanza, che ha il compito di stabilire, in particolare, le politiche di coordinamento e la programmazione delle attività di vigilanza in materia di sicurezza.

#### LA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE

##### [ART.6](#)

È istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro., con il compito, in particolare, dell'esame dei problemi applicativi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e validare le buone prassi in materia di sicurezza sul lavoro.

#### IL SISTEMA INFORMATIVO NAZIONALE

##### [ART.8](#)

È istituito il SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione), dal quale gli organismi preposti attingeranno i dati utili per le politiche di programmazione e vigilanza, dove confluiranno le informazioni relative al quadro produttivo e occupazionale, al quadro dei rischi, degli interventi di prevenzione e di vigilanza.

## L'ATTIVITÀ DI CONSULENZA DELL'INAIL.

### [ART.9](#)

I datori di lavoro potranno rivolgersi all'Inail per ottenere consulenze e pareri tecnici relativi alla sicurezza del lavoro. L'attività di consulenza non può essere svolta dal personale ispettivo e non può determinare segnalazioni relative alle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, fermo restando il potere di controllo e vigilanza, autonomo e come detto organicamente slegato dalla consulenza, da parte del personale ispettivo dello stesso istituto.

## INFORMAZIONE, ASSISTENZA E PROMOZIONE

### [ARTT.10 E 11](#)

Le regioni e le province autonome, tramite le ASL, nonché gli organismi competenti in materia (Ministero del lavoro, Inail) dovranno svolgere attività di formazione e assistenza, consulenza e promozione nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle PMI e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

La Commissione Consultiva permanente, parallelamente all'Inail, dovranno definire il finanziamento di progetti di investimento in materia di sicurezza del lavoro e di progetti di formazione dedicati alle PMI.

## INTERPELLO

### [ART.12](#)

I Consigli nazionali degli ordini professionali, tra cui i consulenti del lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali nazionali, gli Enti Pubblici Nazionali e gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali possono inoltrare interPELLI, tramite posta elettronica, alla Commissione appositamente costituita presso il Ministero del lavoro.

Tale procedura è autonoma rispetto a all'interpello previsto dall'art.9 del D.Lgs. n.124/04 e riguarda esclusivamente quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Le indicazioni date nell'interpello costituiscono "criteri vincolanti per l'esercizio delle attività di vigilanza" per i datori di lavoro che ad esse si sono adeguati.

## L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

### [ART.13](#)

Sono competenti alla vigilanza sui luoghi di lavoro le ASL competenti per territorio e, per aspetti particolari, il Corpo dei Vigili del Fuoco.

Il personale ispettivo delle DPL, in coordinamento con i sopra indicati soggetti, svolge attività di vigilanza nelle seguenti attività:

- 1) settore delle costruzioni edili;
- 2) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;
- 3) attività particolarmente rischiose, da individuarsi con DPR.

## LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

### [ART.14](#)

L'art.14 recepisce la disposizione contenuta nell'art.5 della L. n.123/07 in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale a seguito di riscontro, da parte degli ispettori, di impiego di personale non risultante dalle scritture e documentazione obbligatorie in misura pari o superiore al 20%, in caso di reiterate violazioni di superamento dei tempi di lavoro,

dei riposi giornalieri e settimanali, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il potere di sospensione spetta anche, per quanto riguarda la sicurezza e la salute del lavoro, agli ispettori ASL.

Tali violazioni, a differenza di quanto originariamente disposto dalla L. 123/2007, dovranno essere individuate con decreto da parte del Ministero del lavoro: in via transitoria la sospensione potrà essere determinata dalle violazioni contenute dall'Allegato I, e cioè:

- 1) mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- 2) mancata elaborazione del piano di emergenza ed evacuazione;
- 3) mancata formazione e addestramento;
- 4) mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- 5) mancata elaborazione del piano di sicurezza e coordinamento (PSC);
- 6) mancata nomina del coordinatore per la progettazione;
- 7) mancata nomina del coordinatore per l'esecuzione
- 8) altre violazioni collegate a rischi specifici (amianto, caduta dall'alto, elettrocuzione, seppellimento).

La sospensione si applica anche nel caso dei cantieri edili.

Il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte degli ispettori della DPL in caso di:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro;
- c) il pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a € 2500 .

È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza ASL:

- a) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni delle disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- b) il pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a € 2500.

#### MISURE GENERALI DI TUTELA

##### ART.15

L'art.15 definisce le linee generali per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, a prescindere dai rischi specifici legati alle attività svolte in azienda:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e

produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

#### LA DELEGA DI FUNZIONI

##### [ARTT.16 E 17](#)

La delega delle funzioni, e delle relative responsabilità, ove non sia vietato da specifiche norme, può avvenire solo nel rispetto di determinate condizioni. Non possono essere delegate la valutazione dei rischi e la predisposizione del relativo documento e la designazione del responsabile di servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Deve risultare da atto scritto con data certa, i delegati devono essere in possesso dei requisiti di professionalità e esperienza, ai delegati devono essere riconosciuti i poteri, e la relativa autonomia di spesa, necessari per lo svolgimento delle deleghe. La delega deve essere espressamente accettata in forma scritta.

#### GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEI DIRIGENTI PREPOSTI

##### [ART.18](#)

L'art.18 rappresenta la norma fondamentale per delineare gli obblighi del datore di lavoro comuni a tutte le attività, a prescindere dal rischio delle attività svolte. Tra esse ricordiamo:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;

- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- 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;
- prendere le 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.

Il datore di lavoro dovrà inoltre vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di vigilanza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

#### IMPRESA FAMILIARE E LAVORATORI AUTONOMI

##### [ART.21](#)

I componenti dell'impresa familiare di cui all'art.230-bis c.c., i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'art.2222 c.c., i piccoli imprenditori di cui all'art.2083 c.c. 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;
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale;
- 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.

#### SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, APPALTI E CONTRATTI D'OPERA: PER I CONTRATTI IN ESSERE IL DOCUMENTO UNICO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2008

##### [ART.26](#)

L'utilizzo di risorse esterne, come nel caso della somministrazione, ovvero di servizi, mediante il contratto di appalto o di opera, all'interno dell'azienda del committente/utilizzatore, determinano comunque una serie di obblighi e responsabilità per quest'ultimo.

Innanzitutto dovrà essere verificata 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. La verifica, in attesa che vengano definite con DM le modalità di svolgimento, 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 DPR n.445 del 28 dicembre 2000.

Inoltre devono essere forniti 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.

Per poter rendere effettiva la cooperazione ed il coordinamento tra soggetti giuridicamente distinti, così come previsto dalla L. n.123/07, deve essere elaborato un unico 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. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

Il committente deve rispondere in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) o dell'Istituto di Previdenza per il settore marittimo (Ipsema). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

Devono essere indicati nel contratto i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto.

Tale regola non si applica ai contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo 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. 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.

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.

## LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

### [ARTT.28 E 29](#)

La valutazione dei rischi, al termine della quale deve essere redatto documento avente data certa, deve contenere:

- a) 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;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'art.17, co.1, lett.a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) 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;
- e) 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;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

La valutazione deve tener conto delle attrezzature e delle materie prime utilizzate, della sistemazione dei luoghi di lavoro e deve riguardare tutti i rischi a cui sono soggetti i lavoratori, comprese le lavoratrici in stato di gravidanza.

La valutazione deve essere realizzata previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e deve essere rielaborata ogni qual volta vi sia una modifica del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro.

Ai sensi dell'art.306 del nuovo T.U., le disposizioni in materia di valutazione dei rischi entrano in vigore decorsi 90 giorni dalla pubblicazione in G.U. del nuovo T.U.

#### LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

##### ART.30

Per poter evitare di incorrere nella responsabilità amministrativa ex L. n.231/01, i datori di lavoro devono adottare il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

L'adozione del modello di organizzazione e di gestione nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili dalla Commissione consultiva permanente.

#### MEDICO COMPETENTE

##### ARTT.2, 25, 38 E 39

L'art.2, nel definire la figura del medico competente, evidenzia le due principali competenze del ruolo: collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi ed è la figura principale nella sorveglianza sanitaria. Il medico competente, nominato dal datore di lavoro ha i seguenti compiti:

- a) Programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici;
- b) istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, 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 il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia;

- c) 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;
- d) 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;
- e) invia all'Ispesl, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio alla cessazione del rapporto di lavoro, ove previsto dal T.U.;
- f) 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;
- g) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; l'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;
- h) 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.

Nella seconda parte della tabella riassuntiva del T.U. sulla sicurezza del lavoro, si riportano, tra le altre, le novità in materia di medico competente, sorveglianza sanitaria e le sanzioni relative agli obblighi connessi al documento di valutazione dei rischi.

Proprio quest'ultimo aspetto è stato stigmatizzato da Confindustria, ritenendo non proporzionate le sanzioni sulla gravità delle violazioni, in particolare nel passaggio in cui si prevede la pena dell'arresto non solo per l'omissione del documento di valutazione dei rischi ma anche quando il documento è incompleto.

L'art.38 individua i titoli necessari per poter essere iscritti nell'elenco dei medici competenti presso il Ministero della Salute, condizione necessaria per essere nominato medico competente:

- 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'art.55 del D.Lgs. n.277 del 15 agosto 1991;
- d. specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

Infine l'art.39 stabilisce le modalità del rapporto tra impresa e medico competente. Tale attività può essere svolta in qualità di:

- I. dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, ivi comprese quelle costituite su iniziativa delle organizzazioni datoriali, convenzionata con l'imprenditore;
- II. libero professionista;
- III. dipendente del datore di lavoro.

**ART./CO. LA SORVEGLIANZA SANITARIA****ART.41**

Nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva, nonché qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi il medico competente è tenuto alla sorveglianza sanitaria.

La sorveglianza sanitaria si sostanzia in:

- 1) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- 2) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- 3) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- 4) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- 5) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

Le visite mediche non possono essere effettuate:

- a) in fase preassuntiva;
- b) per accertare stati di gravidanza;
- c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a. idoneità;
- b. idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c. inidoneità temporanea;
- d. inidoneità permanente.

**ART./CO. INIDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA****ART.42**

Il datore di lavoro deve adibire il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione 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. Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme di cui all'art.2103 c.c..

**ART./CO. DIRITTI DEI LAVORATORI IN CASO DI PERICOLO GRAVE E IMMEDIATO**ART.44

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

**ART./CO. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**ARTT.47, 48 E 49

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale, aziendale e di sito produttivo. Può essere istituito a livello territoriale nelle imprese fino a 15 dipendenti (fatta salva la possibilità di eleggerlo a livello aziendale). I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei contesti produttivi, individuati dall'art.49, caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri.

I compiti dei RLS sono i seguenti

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato 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;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art.37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art.35;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

**ART./CO. SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE**ART.55

E' punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro il datore di lavoro:

- 1) che omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento ovvero che lo adotta in assenza degli elementi fondamentali;
- 2) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- 3) che omette di verificare che le misure tecniche scelte determinino un rischio per la popolazione;
- 4) che non aggiorni le misure di prevenzione.

Si applica la pena dell'arresto da sei mesi a un anno e sei mesi se la violazione è commessa:

- a) nelle aziende di cui all'art.31, art.6, lettere a), b), c), d), f) e g);
- b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'art.268, co.1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di lavorazioni e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

Per le violazioni meno gravi in materia di documento di valutazione dei rischi, il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 3.000 a 9.000 euro.

Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

- a. con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 800 a 3.000 euro per la violazione degli art. 18, co.1, lett.b), e), g), i), m), n), o), p), 34, co.3, 36, commi 1, 2 e 3, 43, co.1, lett.a), b) e c);
- b. con l'arresto tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione degli artt.18, commi 1, lett.d), h), v), e 2, 26, co.1, lett.b), 43, co.1, lett.d) ed e), 45, co.1, 46, co.2;
- c. con l'arresto tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione dell'art.18, co.1, lett.c). Nei casi previsti dal co.2, si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi;
- d. con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli artt.26, co.1, e 2, lettere a) e b), 34, commi 1 e 2, 37, commi 1, 4, 6, 7, 8 e 9;
- e. con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli artt.18, co.1, lett.l) e 43, co.4;
- f. con l'arresto da tre e sei mesi o con l'ammenda da 3.000 a 10.000 euro per non aver provveduto alla nomina di cui all'art.18, co.1, lett.a);
- g. con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.500 a 4.500 euro per la violazione degli artt.18, co.1, lett.bb);
- h. con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 7.500 euro per la violazione dell'art.18, co.1, lett.r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni;
- i. con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 3.000 euro per la violazione dell'art.18, co.1, lett.r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno;
- j. con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'art.26, co.8.
- k. con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.000 a 10.000 euro per non aver provveduto alla nomina di cui all'art.18, co.1, lett.a);

- l. con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 3.000 in caso di violazione dall'art.18, co.1, lett.s);
- m. con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500 in caso di violazione dall'art.18, co.1, lett.aa).

#### ART./CO. SANZIONI PER IL PREPOSTO

##### [ART.56](#)

I preposti sono puniti nei limiti dell'attività alla quale sono tenuti in osservanza degli obblighi generali:

- a) con l'arresto da uno a tre mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000 euro per la violazione dell'art.19, co.1, lett.a), e), f);
- b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 300 a 900 euro per la violazione dell'art.19, co.1, lett.b), c), d);
- c) con l'ammenda da 300 a 900 euro per la violazione dell'art.19, co.1, lett.g).

#### ART./CO. CONTRAVVENZIONI PUNITE CON LA SOLA PENA DELL'ARRESTO

##### [ART.302](#)

Per tali contravvenzioni, con l'esclusione di quelle che hanno originato un infortunio sul lavoro, il giudice applica, in luogo dell'arresto, la misura dell'ammenda in misura comunque non inferiore a 8.000 euro e non superiore a 24.000 euro, se entro la chiusura del dibattimento di primo grado risultano eliminate tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato

#### ART./CO. AZIONE DI REGRESSO E COSTITUZIONE DI PARTE CIVILE

##### [ART.61](#)

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 lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'Inail e all'Ipsema ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso.