

## **Approvato il Decreto correttivo, n. 106-2009**

Sul Supplemento Ordinario della G.U. n. 142/L del 5/8/09 (serie generale n. 180) è stato pubblicato il D.Lgs 3 agosto 2009 n. 106 "Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Questo provvedimento rappresenta l'atto finale del processo di revisione e ammodernamento della normativa in materia di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro che ha avuto inizio due anni addietro, con la Legge delega n. 123/07, proseguito poi con l'emanazione dello stesso decreto 81/08 e che si conclude oggi con l'approvazione del decreto in questione. Il testo licenziato apporta numerose modifiche e integrazioni alla norma attualmente in vigore, volte sia a correggere gli errori materiali contenuti nel precedente decreto legislativo che a integrare la normativa, prendendo spunto anche delle criticità emerse in fase di prima applicazione.

Il provvedimento è in vigore dal **20 agosto 2009**.

Le principali novità riguardano lo snellimento di alcune procedure burocratiche per la valutazione della sicurezza nei luoghi di lavoro, una "patente" a punti per verificare l'idoneità delle imprese in settori particolarmente a rischio, un maggiore spazio alla prevenzione ed una rivisitazione delle sanzioni.

Il nuovo testo, composto da 149 articoli e di 51 allegati, dovrebbe dare il via affinché il Ministero del Lavoro proceda alla predisposizione dei provvedimenti di attuazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ideale completamento del processo di riforma intrapreso.

### **Il Campo di applicazione della legge e il computo dei lavoratori**

Si amplia e si precisano le novità che, oltre alle imprese di tutti i settori, riguardano i volontari della Croce Rossa, le forze armate e di polizia ed i vigili del fuoco per i quali verranno emanati appositi decreti entro 2 anni dall'entrata in vigore del decreto. Mentre entro il prossimo 31 dicembre 2010 deve essere emanato un decreto che disciplina le cooperative sociali ed il volontariato della protezione civile.

Viene precisato che ai coltivatori a fondo diretto, agli artigiani e ai piccoli commercianti si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21.

Una novità riguarda i cosiddetti "volontari" cui andrà garantita la sicurezza sul lavoro con applicazione delle norme previste per i lavoratori autonomi.

In relazione al computo dei lavoratori, è introdotto all'art. 4 comma 1 il comma I-bis) che esclude i lavoratori in prova.

### **La lotta al lavoro irregolare**

Il decreto definisce come irregolari i lavoratori non indicati, al momento di una visita ispettiva, nei documenti obbligatori. Nel caso di lavoratori irregolari in misura pari o superiore al 20% degli occupati nell'azienda scatta la sospensione dell'attività. La sospensione dall'attività si applicherà anche quando siano state accertate gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza che saranno individuate con decreto del ministro del Lavoro. In attesa di questo provvedimento, le gravi violazioni sono quelle riportate nell'allegato 1 del D. Lgs. 81/08.

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

Il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare – che scatta dalle ore 12 del giorno feriale successivo a quello dell'accertamento – è un atto di grande rilevanza il cui provvedimento può essere preso solo dagli Ispettori del Lavoro mentre in materia di salute e sicurezza provvedono sia gli ispettori del lavoro sia quelli della Asl. Per quanto riguarda la prevenzione incendi, invece, la competenza è esclusiva dei vigili del fuoco, cui devono essere riferiti eventuali accertamenti effettuati da altri organi.

La durata del provvedimento è pari alla citata sospensione nel caso in cui la percentuale dei lavoratori irregolari sia inferiore al 50 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di

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

### **Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

Viene precisato che fra gli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti rientrano anche i seguenti:

- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, viene chiarito che la consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del documento di valutazione dei rischi e del DUVRI possa avvenire anche su supporto informatico: il documento è consultato esclusivamente in azienda.

Il Decreto correttivo riporta anche alcuni chiarimenti circa la comunicazione in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA degli infortuni che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento a fini statistici e informativi e, a fini assicurativi, di quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni precisando che la suddetta comunicazione deve avvenire entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico. L'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia ai sensi del DPR 1124/65.

L'obbligo relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4.

### **Medico competente e sorveglianza sanitaria**

E' precisato che il luogo di custodia della cartella sanitaria deve essere concordato al momento della nomina del medico competente e che l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del Decreto.

Non è abrogato l'adempimento a carico del medico competente di trasmettere il rapporto annuale alle ASL (entro il 31 marzo di ogni anno).

Entro il 31 dicembre 2009, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano dovranno definire i contenuti degli Allegati 3A e 3B del Decreto e le modalità di trasmissione delle informazioni del rapporto annuale. Gli obblighi di redazione e trasmissione decorreranno dall'entrata in vigore del suddetto decreto.

Viene reintrodotta la visita medica preventiva in fase preassuntiva.

Una novità riguarda la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Inoltre, entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, verranno rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.

## **Duvri**

Viene precisato che l'obbligo di elaborare il DUVRI non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

## **Valutazione dei rischi e data certa**

La complessità della procedura necessaria ad ottenere la "certezza" della data viene semplificata, al duplice fine di non gravare sulle imprese con un onere amministrativo piuttosto pesante in termini gestionali e di ribadire che il documento di valutazione del rischio è il frutto di una azione sinergica e condivisa dei soggetti della sicurezza in azienda.

Viene introdotto il principio per il quale, in concreto, può essere sufficiente la sottoscrizione del documento da parte del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente, in alternativa alle procedure più complesse – quali, ad esempio, la ratifica da parte di un Notaio o l'utilizzo di un sistema di posta certificata – per conferire al documento la "certezza" della data.

Sono reintrodotti i 90 giorni di tempo dalla data di inizio dell'attività per elaborare il documento di valutazione dei rischi in caso di costituzione di nuova impresa.

Una novità riguarda invece la tempistica di 30 giorni - dalla rispettiva causale - per rielaborare il documento di valutazione dei rischi in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

## **Lo stress da lavoro correlato**

Con riferimento all'importante tema della valutazione dei rischi, si modifica l'articolo 28, primo comma, del D.Lgs. n. 81/2008 al fine di consentire la predisposizione, nell'ambito di un organismo tripartito, di indicazioni operative alle quali le aziende possano fare riferimento per valutare con completezza il rischio da stress lavoro-correlato, rientrando tra i cosiddetti "nuovi rischi" e, quindi, meritevole di attenta ponderazione.

Dopo le precedenti proroghe dell'entrata in vigore della valutazione del rischio da stress da lavoro correlato viene dato mandato alla commissione consultiva di definire le "regole" per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. La valutazione dello stress lavoro-correlato, effettuata nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, decorre dall'elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal **1° agosto 2010**".

## **Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione**

Nelle imprese o unità produttive con più di 5 lavoratori il datore di lavoro non potrà più svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione.

## **Comunicazione RLS**

Il nuovo decreto prevede che i nominativi dei R.L.S. vengano comunicati al sistema informativo, per il tramite degli istituti assicuratori (INAIL e IPSEMA) competenti; inoltre è sufficiente che tale comunicazione sia effettuata non annualmente (come dispone l'attuale norma) ma solo in caso di elezione o designazione o di cambiamento dei nominativi precedentemente indicati.

Gli organismi paritetici dovranno comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

## **La patente a punti sulla sicurezza in edilizia**

Una patente a punti per le imprese "sicure" che garantirà una corsia preferenziale per l'accesso agli appalti e ai finanziamenti pubblici.

Ai fini di una maggiore attenzione ai profili sostanziali della sicurezza il nuovo decreto inserisce un nuovo dispositivo che tende a mettere "fuori mercato" le aziende che abbiano sistematicamente violato le disposizioni legali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, essa è diretta a fornire un criterio certo e semplice (quali i "punti patente") per la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese edili, le quali verranno valutate tenendo conto di elementi quali l'effettuazione delle attività di formazione e l'assenza di sanzioni da parte degli organi di vigilanza.

Mancanze o deficienze sotto questo punto di vista determineranno una riduzione dei punti assegnati.

Come per la patente di guida, alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nell'edilizia sarà attribuito un punteggio iniziale soggetto a decurtazione in seguito all'accertamento di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per ripetute violazioni determinerà il blocco dell'attività e la chiusura dei cantieri.

Termini e condizioni più dettagliati per il funzionamento della patente dovranno poi essere individuati (dopo il confronto con le Regioni) con un decreto del presidente della Repubblica.

In questo modo, sarà creato uno strumento di continua verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese edili.

Inoltre, viene disposto che le parti sociali possano chiedere, con accordi interconfederali, l'estensione del "modello" ad altri settori economici.

## **Il sistema sanzionatorio**

Il nuovo decreto rimodula l'ammontare delle pene previste per le violazioni di datore di lavoro e dirigente.

Il decreto applica la più grave tra le sanzioni di cui al "testo unico" al solo caso in cui il datore di lavoro abbia del tutto omissso l'adempimento degli obblighi in tema di valutazione dei rischi o di nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Viene mantenuta la sanzione del solo arresto ove le violazioni vengano realizzate in aziende a rischio imminente di infortunio.

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

La normativa è riscritta nella prospettiva di sanzionare penalmente la violazione di obblighi di rilievo sostanziale, graduando la pena in coerenza con le motivazioni sin qui addotte e sanzionando solo in via amministrativa le violazioni di natura formale (ciò nel tentativo di rendere la norma più leggibile e privando l'originaria formulazione delle duplicazioni e delle lacune che presentava). Rimane la sanzione dell'arresto (sempre alternativo all'ammenda) per i datori di lavoro o i dirigenti che non forniscano ai lavoratori i necessari Dispositivi di Protezione Individuale.

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

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

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

Il nuovo testo unico prevede che, per tutte le disposizioni, si applichino nei confronti dei lavoratori inadempienti sempre le stesse sanzioni, correlate all’inosservanza degli obblighi generali, oltre all’ipotesi specifica del rifiuto ingiustificato alla designazione per la gestione delle emergenze. Sempre relativamente agli obblighi dei lavoratori il nuovo testo unico abbassa i livelli delle sanzioni per i lavoratori, avanzata sia da parte sindacale che nell’ambito dei pareri di Camera e Senato.

### **Consulta il Decreto Correttivo**

[http://www.silaq.com/pdf/dLgs\\_106\\_2009.pdf](http://www.silaq.com/pdf/dLgs_106_2009.pdf)