



**A TUTTE LE AZIENDE CLIENTI  
DEL SERVIZIO AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE.**

**Data: 12/06/2008**

## **IL NUOVO T.U. SULLA SICUREZZA E PREVENZIONE SUI LUOGHI DI LAVORO QUALI NUOVI ADEMPIMENTI PER IL DATORE DI LAVORO ?**

### **INTRODUZIONE**

Lo scorso **15 maggio 2008 è entrato in vigore** il decreto legislativo 81/08, **Testo Unico Sicurezza**, che riformula, ed in alcuni casi riscrive, la disciplina per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; il nuovo e "mastodontico" provvedimento riscrive e assorbe quasi completamente tutti i precedenti provvedimenti legislativi in un unico Testo Unico. Molte Aziende Clienti, considerata l'importanza della riforma e le pesanti nuove sanzioni previste, ci hanno chiesto di presentare una sintetica, per quanto possibile, analisi del provvedimento in vista della prima scadenza, **29 luglio 2008**, che coinvolgerà tutti i "datori di lavoro". Invitiamo pertanto le aziende a leggere attentamente la presente per prendere coscienza del nuovo dettato normativo ed adeguarsi quanto prima al fine di non incorrere nelle pesanti sanzioni civili e penali previste.

### **AMBITO APPLICATIVO E PRINCIPALI NOVITÀ LE TUTELE ED I SOGGETTI COINVOLTI**

Le maggiori novità sono contenute nel **Titolo I** che riconosce una tutela piena a tutti i prestatori di lavoro che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, pubblico o privato.

#### ***L'identificazione dei soggetti "Lavoratori":***

Le norme del TU si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici e riguardano tutte le tipologie di rischio. Parimenti per i beneficiari il TU si applica a tutti i lavoratori, subordinati ed autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati. La norma (art. 2 TU) definisce cosa debba intendersi ai fini dell'applicazione del T.U. per lavoratore ed include nella nozione tutti i soggetti che, " *indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.*"

Tale disposizione supera la precedente impostazione del DLgs 626/1994, nella quale il lavoratore tutelato era inteso come subordinato ai sensi dell'articolo 2094 CC. Di conseguenza sono inclusi nell'ambito di applicazione della nuova normativa anche:

1. il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto della società e dell'ente stesso;
2. l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549 CC ;
3. il soggetto beneficiario delle iniziative, di tirocini formativi e di orientamento;
4. l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici;
5. i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della protezione civile e quelli che effettuano il servizio civile.

Viene prevista inoltre anche una nuova e più incisiva **tutela per il Telelavoro** al quale si affiancano anche alcuni importanti interventi sulla disciplina del DLgs 276/2003 (legge Biagi) come per esempio **in materia di somministrazione di manodopera** infatti tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico

Sede Legale Via Balicco, 63 - 23900 LECCO - ITALIA C.F. e P. IVA 02922330135 - tel +39 0341 226911 - fax +39 0341 360544  
e-mail studio@negriassociati.com - www.negriassociati.com



dell'utilizzatore, fatto salvo l'obbligo del somministratore di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene assunto; tale principio è esteso anche alla fattispecie del distacco, a i collaboratori coordinati e continuativi ed a progetto, qualora svolgono la propria prestazione negli ambienti di lavoro del committente.

**La nuova identificazione dei "Datori di lavoro, dirigenti e preposti":**

Il Testo Unico fornisce anche le definizioni relative agli attori principali della sicurezza per quanto riguarda gli obblighi di protezione e vigilanza che sono il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto. A norma del TU si qualifica come "**datore di lavoro**" il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva, in quanto esercita poteri decisionali e di spesa.

**Il dirigente**, invece è la persona che in ragione di competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

**Il preposto**, infine è la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali, 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.

## OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, DIRIGENTE E PREPOSTO

Una delle novità del T.U. è data dalla specificazione di compiti e responsabilità a carico degli attori della sicurezza tra cui datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori. Relativamente ai primi, l'articolo **17 del T.U.** stabilisce che il datore **di lavoro non può delegare**:

- la valutazione dei rischi;
- l'elaborazione del documento finale;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

L'articolo 16 disciplina la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, stabilendo condizioni e limiti alle quali essa può ritenersi ammessa. Precisa infatti l'articolo che:

- a) la delega deve risultare da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) essa deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, di gestione e di controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) essa deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto e alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

La conseguenza è che anche in presenza di delega il datore di lavoro resterà comunque responsabile delle violazioni in materia di sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro e i dirigenti che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e le competenze ad essi conferite, devono comunque osservare, immediatamente con l'entrata in vigore del Testo Unico i seguenti adempimenti:

- a) nominare il medico competente;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo, tenendo conto delle capacità e delle condizioni di salute degli stessi;
- c) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (**DPI**) sentito il **RSPP** (responsabile prevenzione e protezione) e il medico competente;
- d) adottare le misure di controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni in relazione al immediato abbandono del posto di lavoro;
- e) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- f) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- g) consentire ai lavoratori di verificare mediante il **RLS** (responsabile dei lavoratori per la sicurezza) l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- h) consegnare tempestivamente al RLS su richiesta di questi, copia del documento di valutazione dei rischi



nonché consentire al medesimo di accedere ai dati sulla sicurezza;

i) elaborare il **DURVI** ( documento unico di valutazione dei rischi negli appalti che indica le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi da interferenze) e consegnare ai diversi RLS copia di tale documento;

j) comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle relative competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, ai fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni. La comunicazione, che dovrà essere effettuata con un apposito modulo predisposto dall'INAIL, ha fini statistici, ma l'omissione comporta a carico del datore di lavoro una sanzione amministrativa pecuniaria che va dai 1000 ai 3000 euro in caso di mancata comunicazione dell'infortunio di durata fino ad un giorno. Bisogna, comunque sottolineare che il Ministero del Lavoro con **nota protocollo n. 6587 del 21 maggio 2008** ha comunicato che suddetto obbligo (comunicazione per gli infortuni di un giorno) non entra in vigore insieme al Testo Unico, ma solo dopo che saranno operative le regole di funzionamento del **SINP** (lo Studio provvederà tempestivamente ad informare le Aziende clienti dell'introduzione effettiva dell'obbligo);

k) adottare le misure, necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, e adeguate alla natura dell'attività, delle dimensioni dell'azienda e al numero delle persone presenti,

l) nello svolgimento di attività di appalto e di subappalto munire i lavoratori di tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro,

m) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori , convocare la riunione periodica.

n) comunicare all'INAIL i nominativi dei RLS;

o) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;

p) 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, la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; i dati relativi alle malattie professionali e quelli relativi alle malattie professionali; i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

## **NUOVA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

La prima scadenza è fissata per il **29 luglio 2008** quando saranno efficaci le norme sulla valutazione dei rischi e che obbligherà tutti i datori di lavoro e committenti a elaborare o rielaborare il documento con le misure di tutela. Tali operazione il datore di lavoro dovrà effettuarle (come l'elaborazione del relativo documento) in stretta collaborazione con il RSPP ( responsabile del servizio di prevenzione e protezione) e previa consultazione del RLS ( rappresentante dei lavoratori per la sicurezza); nei casi di sorveglianza sanitaria anche con il medico competente. Tutti i datori di lavoro sono tenuti alla valutazione dei rischi.;tuttavia, quelli che occupano fino a **dieci dipendenti** devono effettuarla sulla base di procedure standardizzate che la Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ( altra novità del T.U.) dovrà elaborare entro e non oltre il 31 dicembre 2010. Fino al diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale che approverà tali procedure standardizzate, e, comunque, non oltre il 30 luglio 2012, questi datori di lavoro possono in alternativa autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. I datori di lavoro che occupano **oltre dieci dipendenti e fino a 50 dipendenti** possono anch'essi effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate, ma nelle more di approvazione del decreto a loro vanno applicate le norme ordinarie. Da tali semplificazioni e deroghe sono escluse le seguenti tipologie di aziende:

- 1) Aziende industriali e in particolare stabilimenti in cui sono presenti sostanze pericolose soggette all'obbligo di notifica o rapporto (cosiddette attività a rischio di incidenti rilevanti);
- 2) centrali termoelettriche;
- 3) impianti e installazioni nucleari;
- 4) aziende per la fabbricazione e il deposito di esplosivi, polveri e munizioni;
- 5) strutture di ricovero e cura pubbliche e private.

A conclusione della valutazione dei rischi il datore di lavoro deve redigere un documento unico di valutazione finale. Tale documento deve avere:



- 1) data certa;
- 2) contenere una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- 3) indicare le misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;
- 4) contenere il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Come l'operazione di valutazione, anche questo compito non è delegabile a terzi; il documento va custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione.

## **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Il T.U. prevede che scade il 29 luglio 2008 il termine per la revisione della valutazione dei rischi e per la definitiva elaborazione del documento di sicurezza con i nuovi criteri. Tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, che rientrano nel campo di applicazione del decreto legislativo 626/94 e relative modificazioni e integrazioni, e salvo le parziali deroghe previste dal articolo 10, in relazione all'attività svolta, ai sensi dell'articolo 4 del decreto 626, dovevano già aver effettuato la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza. Tale valutazione andava riferita anche ai gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, nonché, alla scelta delle attrezzature di lavoro e alle sostanze o ai preparati chimici impiegati e alla sistemazione dei luoghi di lavoro. All'esito della valutazione avrebbero dovuto elaborare il documento della sicurezza. Le novità del TU riguardano i contenuti del documento e le modalità di effettuazione delle valutazioni. Il datore di lavoro, in collaborazione con il responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) e il medico competente, dovrà verificare che il documento contenga:

- 1) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi presenti durante l'attività e i criteri adottati per valutarli;
- 2) l'indicazione delle conseguenti misure di sicurezza adottate;
- 3) il programma di intervento per garantire nel tempo il miglioramento delle misure adottate;
- 4) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure e i ruoli dell'organizzazione aziendale cui saranno assegnati soggetti in possesso di competenze e poteri adeguati;
- 5) i nominativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e, ove previsto, del medico competente;
- 6) l'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono riconosciuta capacità professionale, esperienza, formazione e addestramento (articolo 28, comma 2).

Altra novità del TU riguarda il fatto che nella valutazione di tutti i rischi, il datore di lavoro deve tener conto anche di quelli collegati allo stress "lavoro - correlato", secondo l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, età e provenienza da altri paesi (articolo 28, comma 1). La valutazione e il documento già elaborati prima dell'entrata in vigore del Testo Unico debbono essere rielaborati, **entro il termine del 29 luglio 2008 salvo proroghe**, secondo i criteri indicati, e solo se sussistono le seguenti circostanze:

1. in occasione di significative modifiche del processo produttivo;
2. modifiche dell'organizzazione del lavoro e della sicurezza o in relazione al grado di evoluzione della tecnica;
3. mutamento delle esigenze di prevenzione e di protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità

Dall'operazione restano esonerate le piccole imprese, quelle che occupano fino a 10 lavoratori, le quali possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi in attesa delle disposizioni che prevedono anche per questo tipo di aziende procedure standardizzate. **Dall'esonero resterà escluso, secondo il Ministero del Lavoro, il settore edile per la peculiarità dell'attività esercitata.**

### ***Il nuovo "RSPP"***

Il datore, ai sensi dell'articolo 34, può svolgere personalmente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione, e di conseguenza effettuare l'autocertificazione. A tal proposito il datore deve frequentare corsi di formazione non inferiore a 16 ore e non superiore a 48, adeguata alla natura alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, secondo i contenuti e le articolazioni che saranno definiti mediante accordi in sede di conferenza Stato Regione entro 12 mesi dall'entrata in vigore



del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro. Fino all'emanazione di tale accordo sono considerati validi i corsi che in datori di lavoro hanno frequentato tra quelli organizzati ai sensi dell'articolo 3 del decreto Ministeriale 16 gennaio 1997. Possono, altresì svolgere "direttamente" i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) previa frequentazione dei corsi di formazione indicati:

- a) le aziende artigiane e industriali che occupano fino a 30 lavoratori;
- b) le aziende agricole fino a dieci lavoratori;
- c) le aziende della pesca fino a venti;
- d) le altre aziende fino a 200 lavoratori (allegato 2 al Testo Unico) sempre che svolgano i corsi previsti nell'ipotesi precedente.

La deroga non si applica alle aziende che svolgono attività particolarmente rischiose come elencate nell'articolo 36, comma 6 del TU. Un'altra deroga riguarda i datori che occupano fino a 50 lavoratori i quali, in base al articolo 29, comma 6, possono effettuare anch'essi la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate elaborate dalla Commissione consultiva. Da rilevare che la deroga in questione non si riferisce, come per le precedenti ipotesi, anche all'effettuazione diretta o personale della valutazione dei rischi, ma alla possibilità di effettuare la valutazione secondo schemi standard. La deroga in questione non si applica alle attività rischiose di cui all'articolo 36 comma 6 nonché a quelle in cui si svolgono attività con esposizione a rischi chimici, biologici, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto nonché ad atmosfere esplosive. Non si applica, infine nei confronti delle aziende esercenti cantieri temporanei e mobili e nei cui confronti trovino applicazione le disposizioni di cui al titolo IV del testo Unico (ex direttiva cantieri). In attesa del decreto che stabilisca le procedure standardizzate per le determinate attività, la deroga non si applica, per cui i datori di lavoro devono adottare le normali procedure per l'individuazione di tutti in fattori di rischio, così come previsto dai primi quattro commi dell'articolo 29.

### **IL COMPUTO DEI LAVORATORI**

Talvolta, per alcuni specifici obblighi o adempimenti, il TU individua le imprese destinatarie in base al numero di lavoratori occupati. In tali casi, pur essendo soggetti alle norme di sicurezza, ai fini della determinazione del numero di lavoratori non sono computati:

- 1) i collaboratori familiari;
- 2) i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;
- 3) gli allievi e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchinari etc;
- 4) i lavoratori a termine in sostituzione di altri lavoratori assenti con diritto di conservazione del posto;
- 5) lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio;
- 6) I volontari;
- 7) i lavoratori socialmente utili;
- 8) i collaborazioni coordinate e continuative, nonché i lavoratori a progetto, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente;
- 9) i lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro e i lavoratori assunti a tempo parziale si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco del semestre.

Nell'ambito delle attività stagionali nonché di quelle individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, il personale in forza si computa a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato. Il numero dei lavoratori impiegati per l'intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno nel settore agricolo e nell'ambito di attività diverse da quelle indicate nel comma 3 del DPR 1525/1963, corrispondono a frazioni di unità - lavorative - anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria.

### **IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Tra i principi della nuova disciplina sulla sicurezza emerge quello di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori, nelle sedi di predisposizione e aggiornamento delle misure di prevenzione e di tutela.

In particolare, questa maggiore consultazione e partecipazione dei lavoratori verrà realizzata dal "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" figura che il TU divide in tre tipologie: a) aziendale, b)



territoriale, c) di sito.

#### **Il rappresentante aziendale.**

È la figura obbligatoria per tutte le aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti; viene eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali; in mancanza di queste ultime, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Il numero, le modalità di designazione o elezione nonché il tempo di lavoro retribuito, gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, vengono stabiliti in sede di contrattazione collettiva. Il rappresentante aziendale nelle aziende e nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti può essere eletto direttamente dai lavoratori; in tal caso può anche essere sostituito da un soggetto, individuato e incaricato per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo (rappresentante territoriale).

#### **Il rappresentante territoriale.**

Esercita le competenze proprie del rappresentante per la sicurezza con la particolarità di essere impegnato in più aziende o attività produttive (con meno di 16 dipendenti). La sua elezione o designazione avviene con le modalità che saranno fissate con accordi collettivi o, più probabilmente, con apposito decreto ministeriale.

#### **Il rappresentante di sito.**

È la figura obbligatoria che si aggiunge al rappresentante aziendale o territoriale, in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri (porti, interporti modali di trasporto, siti produttivi). È individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori delle aziende operanti nel sito produttivo.

## **APPALTI**

L'articolo 26 del TU adotta misure più rigide ai fini della programmazione della sicurezza da parte delle imprese esecutrici, prevedendone il costo fin dal momento dell'appalto. Di conseguenza la mancata indicazione del costo della sicurezza è causa di nullità del contratto d'appalto. In base al comma 5 dell'articolo 26, la nuova disposizione si applica ai contratti d'appalto, di subappalto e di somministrazione (escluse le somministrazioni di beni e servizi essenziali). Nei singoli contratti devono essere specificamente indicati, a pena di nullità, i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri legati all'appalto. Il costo della sicurezza non potrà, quindi, essere oggetto di trattativa a ribasso, pena la nullità del contratto d'appalto. Quando il committente è un datore di lavoro – dunque quando si tratta di appalti da eseguire all'interno di un'impresa – quest'ultimo deve promuovere la cooperazione e il coordinamento per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro che incidono sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto. In attuazione di questo obbligo sarà necessario elaborare un unico documento di valutazione dei rischi (**DUVRI**) **documento unico di valutazione dei rischi da interferenze**), che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Con l'articolo 26 TU viene introdotta, inoltre, una disposizione transitoria secondo la quale, con riferimento ai contratti d'appalto, subappalto e somministrazione, stipulati prima dell'entrata in vigore della legge delega 123/07 (il 25 agosto 2007), i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati – e, quindi, dovranno integrare il contratto a suo tempo stipulato – entro il 31 dicembre 2008, qualora siano ancora in corso a quest'ultima data. Analoga disposizione e negli stessi tempi si applica al documento unico di valutazione dei rischi.

## **IL NUOVO QUADRO SANZIONATORIO**

Notevoli le modifiche nel sistema sanzionatorio. Innanzitutto è da rilevare che, contrariamente a quanto previsto dal D.Lgs n. 626/1994, che aveva compreso le sanzioni, per le varie violazioni ai singoli articoli contenuti nel decreto stesso, in un unico sistema sanzionatorio, il TU prevede tanti gruppi di sanzioni quanti sono i singoli Titoli. Poiché i Titoli contenuti nello schema attuale del TU, per la parte sostanziale, sono undici, vi sono altrettanti gruppi di sanzioni. La violazione degli obblighi previsti dalle norme contenute nel decreto integra, come in precedenza, reati contravvenzionali puniti con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, con rare eccezioni nelle quali è stato fatto ricorso a tali pene comminate in via esclusiva. Fanno eccezione a ciò alcuni illeciti amministrativi, puniti con sanzione amministrativa pecuniaria, previsti in un numero maggiore di casi rispetto alla normativa precedente. **Oblazione amministrativa:** per tutte le contravvenzioni punite con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda è stata confermata l'applicazione del Decreto Legislativo n. 758/1994, che prevede un meccanismo in forza del quale, a seguito di



prescrizione da parte dell'organo di vigilanza, l'azione penale può essere sospesa, in attesa che il datore di lavoro ottemperi, e poi estinta, previa regolarizzazione, con il pagamento dell'ammenda.

**L'arresto:** l'arresto è stato previsto in via esclusiva in caso di omissione da parte del datore di lavoro della valutazione dei rischi o di adozione della stessa in assenza degli elementi che costituiscono il contenuto obbligatorio del documento, qualora ciò avvenga in aziende caratterizzate da rilevante complessività o da rischi particolarmente elevati che possono essere:

- quelle dove vige l'obbligo di istituire un servizio di prevenzione e protezione interno;
- quelle in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici particolari (ad atmosfere esplosive, rischi cancerogeni);
- quelle in cui si svolgono attività di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica di amianto;
- ed in ultimo nei cantieri temporanei o mobili caratterizzati dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini – giorno;

Per le contravvenzioni suindicate, sanzionate con la sola pena dell'arresto, è prevista comunque una particolare forma di definizione del procedimento che:

- ammette la conversione della sanzione detentiva nella sola pena pecuniaria dell'ammenda (da 8.000 euro a 24.000 euro)
- qualora entro la chiusura del dibattimento di primo grado risultino eliminate tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato.

Condizione necessaria è che la violazione non abbia condotto ad un infortunio, e che si tratti della prima violazione da parte del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In tal caso è prevista altresì l'estinzione del reato una volta decorsi tre anni dal passaggio in giudicato della sentenza di condanna, sempre che il datore di lavoro non abbia commesso ulteriori reati in materia prevenzionistica.

**Principio di specialità:** il TU prevede tanti gruppi di sanzioni per quanti sono i singoli Titoli. Poiché i Titoli contenuti nello schema attuale del TU, per la parte sostanziale, sono undici, vi sono altrettanti gruppi di sanzioni. Di questi, il **Titolo I** si riferisce alle disposizioni generali; gli altri, invece si riferiscono alle disposizioni più di carattere tecnico disciplinando le modalità di esecuzione delle misure protezionistiche individuali e collettive per le varie attività. Sul punto, l'articolo 298 del TU ha rimediato prevedendo che quando uno stesso fatto è punito da una disposizione prevista dal **Titolo I** e da una o più disposizioni speciali previste negli altri titoli, prevale la disposizione speciale.

**L'ammenda:** l'ammenda (da euro 3.000 a euro 9.000) è prevista in via esclusiva nel caso in cui il datore di lavoro non abbia redatto il documento di valutazione dei rischi secondo le modalità imposte dalla legge nonché nei casi in cui nel documento di valutazione manchino alcuni degli elementi che ne costituiscono il contenuto obbligatorio. La sola pena dell'ammenda, per la quale è possibile, in applicazione delle norme generali, ricorrere allo strumento dell'oblazione penale previsto dall'articolo 162 – bis del codice penale, è prevista per il "preposto" in caso di mancata frequenza ai corsi di formazione a lui destinati, ora imposti dall'articolo 19 del nuovo testo unico.

**Reati di danno:** passando dalle norme prevenzionali e quelle che vengono applicate dal giudice in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, oltre all'applicazione delle norme generali previste dal codice penale, qualora ricorrano i reati di lesioni personali gravi o gravissime (artt. 589 e 590 c.p. in combinato disposto con l'articolo 583 c.p.) il TU conferma l'applicazione, prevista dall'articolo 9 della Legge n. 123/2007, dell'articolo 25 – septies del Dlgs 231/2001, e quindi delle sanzioni amministrative, interdittive e pecuniarie, previste da tale decreto.

Per esempio, in caso di lesioni gravissime (art. 589 c.p.) sarà irrogata:

1. una sanzione pecuniaria in misura pari a 1000 quote (1,5 milioni di euro circa),
2. le sanzioni interdittive (divieto di contrattare con la Pa, di partecipare agli appalti e/o di ricevere finanziamenti), per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.

Nei casi di lesioni meno gravi le sanzioni saranno dimezzate.

Bisogna, comunque, precisare che, l'articolo 300 del TU ha modificato il numero delle quote (nonché i termini massimi delle sanzioni interdittive) che possono essere applicate dal giudice.

**Sospensione dell'attività:** secondo le disposizioni del TU gli ispettori possono disporre, in caso di violazione gravi delle norme antinfortunistiche, la sospensione dell'attività imprenditoriale. In particolare questo provvedimento scatterà nei seguenti casi :

1. impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori **presenti sul luogo di lavoro** (novità rispetto a quanto previsto dall'articolo 5 della Legge n. 1213/2007);



2. reiterate violazioni della disciplina di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui agli articoli 4, 7 e 9 del D.Lgs n. 66/2003, considerando le specifiche gravità di esposizione al rischio di infortunio;
3. gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza, individuate con DM del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentita la conferenza Stato Regione.

In attesa del decreto, le gravi violazioni che possono portare, in caso di reiterazione, alla sospensione dell'attività imprenditoriale, sono quelle individuate nell'allegato I al TU :

1. mancata elaborazione del Documento Unico Valutazione Rischi;
2. mancata elaborazione del Piano di Emergenza;
3. mancata formazione ed addestramento;
4. mancata elaborazione del piano operativo di sicurezza (POS).

La nostra analisi del nuovo T.U. sulla sicurezza non può certo sopperire ad un approfondimento che ogni azienda dovrà svolgere quanto prima con il proprio Rappresentante per la sicurezza interno o esterno. La nuova normativa influirà in maniera pesante (da un punto di vista sanzionatorio) sulla quotidiana attività produttiva e amministrativa aziendale, basti pensare che un'Azienda che non adempie agli obblighi previsti non potrà, ad esempio, effettuare un contratto di lavoro dipendente agevolato come l'apprendistato o ancora ottemperare a strumenti di assunzione flessibili come il tempo determinato o i contratti di lavoro a progetto. Per un più approfondito esame delle sanzioni previste vi invitiamo a leggere l'apposita circolare pubblicata sul nostro sito internet ([www.negriassociati.com](http://www.negriassociati.com) - sezione circolari \ circolari monotematiche lavoro e previdenza).

X STUDIO NEGRI E ASSOCIATI  
(CdL bernardo mario)