

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2263 di martedì 20 ottobre 2009

# Le novità del correttivo del testo unico: dall'articolo 37 al 310

*Un'analisi delle modifiche e integrazioni apportate dal decreto correttivo d.lgs. n. 106/2009 al testo unico d.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in vigore dal 20 agosto 2009. A cura di R. Dubini, avvocato.*

google\_ad\_client

Dal 20 agosto 2009 sono in vigore le modificazioni e integrazioni apportate dal decreto correttivo d.lgs. n. 106/2009 al testo unico d.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ospitiamo un approfondimento dell'avvocato Rolando Dubini sulle principali novità. In questo articolo sono illustrati gli articoli del d.lgs. n. 81/2008 dal 37 al 310.

### **Approfondimenti già pubblicati**

- Le novità del correttivo del testo unico: dall'articolo 1 al 18.

- Le novità del correttivo del testo unico: dall'articolo 25 al 34.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

### **Le novità del correttivo del testo unico**

Di Rolando Dubini, avvocato in Milano.

#### FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI (ART. 37)

Al comma 7 sono aggiunti tra i soggetti obbligati a ricevere **formazione** da parte del datore di lavoro insieme ai preposti, **anche i dirigenti**. Detta formazione, si prevede, **non deve avvenire obbligatoriamente in azienda** (essendo stato soppresso l'inciso che lo prevedeva) e può avvenire (può, non deve) anche presso gli organismi paritetici o le scuole edili, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori. Come precisa la relazione di accompagnamento del decreto correttivo: "al riguardo, allo scopo di favorire, anche per mezzo dell'ampliamento del novero dei soggetti formatori, le attività di formazione si è reputato opportuno prevedere che l'attività di formazione dei preposti **possa essere svolta** ? per ogni settore di attività ? anche presso le organizzazioni sindacali dei lavoratori o dei datori di lavoro". **Si noti, possa essere svolta, secondo la scelta discrezionale del datore di lavoro.**

Inoltre la modifica al comma 12 dell'articolo 37 del "testo unico", afferma la relazione accompagnatoria al decreto correttivo, "ribadisce l'importanza del ruolo della bilateralità in materia di salute e sicurezza **puntualizzando che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici**, se presenti nel settore di attività. Tale ultima puntualizzazione chiarisce come la previsione appena esposta non operi ove esistano organismi paritetici di diversi (magari eterogenei) settori e, come tali, presumibilmente non in possesso delle relative competenze per garantire il "supporto" alla formazione di lavoratori e rappresentanti che la norma presuppone".

Occorre notare che la collaborazione può esprimersi con una comunicazione all'organismo paritetico competente del luogo, ora, docente e programma della formazione per rls e lavoratori, con il debito preavviso. In ogni caso il d.lgs. n. 81/2008 non prevede alcuna sanzione per l'omessa collaborazione con gli organismi paritetici, né attribuisce agli stessi alcuna esclusiva in materia di formazione, di certificazione, di attestazione e tutoraggio (magari a pagamento) sulla stessa.

#### SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 41)

Viene eliminato il richiamo al dovere del medico di effettuare la sorveglianza non solo nei casi previsti dalla legge, ma anche se prevista dalle direttive comunitarie (le quali, come noto, non hanno efficacia fino a quando non vengano recepite dagli Stati membri nel loro ordinamento giuridico) e viene abolito il divieto delle visite mediche preassuntive e contestualmente **inserita tra la sorveglianza sanitaria alla lett. e bis) la "visita medica preventiva in fase preassuntiva"** che può essere svolta, a scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL: contro il giudizio di idoneità o inidoneità del medico è espressamente prevista la facoltà, in primo luogo al lavoratore, di ricorrere anche qualora detto giudizio avvenga in occasione della visita preventiva in fase preassuntiva.

Inoltre, **dal 20/08/2009 la sorveglianza sanitaria comprende anche la "visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi al fine di verificare l'idoneità alla mansione"**.

Infine, è prevista la rivisitazione tramite accordo in Conferenza Stato-regioni, entro il 31/12/2009 con riguardo alle condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza. Rivisitazione vuol dire armonizzazione e revisione di condizioni e modalità **esistenti e vigenti** di accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza che, sia ben chiaro, restano obbligatorie e vigenti.

**Fino a detta rivisitazione, il 31 dicembre 2009, restano in vigore ed obbligatorie quelle previste dall'art. 41 comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e dagli accordi Stato Regioni del 2006, 2007 e 2008 dettate a tutela dei lavoratori e in particolare dei terzi estranei che possono subire conseguenze lesive e mortali nel caso in cui il datore di lavoro consenta illegalmente a propri dipendenti non sottoposti a specifica sorveglianza sanitaria di guidare mezzi di trasporto, carrelli elevatori ecc.**

Più semplicemente il datore di lavoro che non comunica al medico competente i nominativi e le mansioni dei lavoratori che svolgono mansioni per le quali è prevista la sorveglianza sanitaria su alcolismo e tossicodipendenza commette un reato penale, e lo stesso vale è per il medico che non effettua la dovuta sorveglianza sanitaria.

La lettera g consente la verifica, anche con le visite preassuntive e con le visite alla "ripresa del lavoro", dell'assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Rispetto alla formulazione originaria, di cui al D.Lgs. 81/08, viene abrogato l'obbligo a carico del medico competente di inviare, in forma telematica, all'ISPESL le cartelle sanitarie e di rischio, alla cessazione del rapporto di lavoro, dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

#### PROVVEDIMENTI IN CASO DI INIDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA (ART. 42)

Il Correttivo specifica come in caso di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro dovrà, se possibile, adibire il lavoratore a mansioni equivalenti (non v'è più il riferimento a mansioni superiori) o in difetto a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

#### GESTIONE DELLE EMERGENZE. DISPOSIZIONI GENERALI (ART. 43)

Si dispone espressamente (cfr. lett. e bis) aggiunta dal Correttivo) che il datore di lavoro ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, debba garantire *"la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali, o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi"*. La modifica dell'articolo 43 pone rimedio ad una rilevante dimenticanza del "testo unico" che in nessun punto dell'articolato o degli allegati impone l'obbligo esplicito di adozione di mezzi di estinzione (eccezion fatta per il punto 4.1.3 dell'allegato IV che però riguarda solo le aziende o le lavorazioni in cui esistono pericoli specifici di incendio). Inoltre vien data evidenza alla particolarità della formazione per il personale della Difesa.

#### RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (ART. 48)

Si prevede ora che con specifici accordi interconfederali che dovranno essere stipulati, verranno individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o pariteticità, non saranno tenute a partecipare al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa costituito presso l'INAIL, finalizzato all'RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale).

#### ORGANISMI PARITETICI (ART. 51)

Un ruolo più ampio viene previsto per gli organismi paritetici, da un lato, a conferma delle disposizioni già vigenti, dall'altro attraverso nuovi compiti previsti dalle modifiche (art.51, cc.3 *bis* e 3 *ter*). Tale ultima sottolineatura richiama espressamente la competenza nello svolgere servizi a supporto delle imprese da parte degli organismi paritetici, e a condizione che siano dotati di strutture tecniche adeguate possono verificare l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione.

Si introduce il comma 8-bis che riserva agli organismi paritetici il compito di comunicare all'INAIL quali aziende aderiscano al sistema della pariteticità e a ribadire quanto già all'articolo 48, comma 6, del "testo unico" relativamente alla "comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema" e non certo l'individuazione o l'appartenenza degli RLST-Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali .

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

#### SANZIONI (ARTT. 301 E SEGUENTI, D.LGS. 81/08)

**Si segnala una significativa riduzione di molte sanzioni amministrative e penali previste nella versione del D.Lgs. 81/08 in vigore fino al 20 agosto 2009, prima dell'entrata in vigore del decreto correttivo n. 106/2009, ma va anche detto che la maggior parte degli obblighi fondamentali a carico di Datore di Lavoro e dirigente, che poi sono quelli più frequentemente contestati dagli organi di vigilanza, di cui all'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 prevedono un aumento significativo della quantità economica della sanzione (ammenda) e anche l'introduzione di nuove sanzioni prima non previste, mentre quelle sanzioni apparentemente abrogate in realtà erano duplicazioni di obblighi, oggi comunque puniti con sanzioni aumentate come violazioni dell'articolo 43.**

Il nuovo art. 306 del T.U. stabilisce inoltre, a differenza di quel che avveniva col d.lgs. n. 626/94 e con la versione originaria del d.lgs. n. 81/2008, che le ammende e le sanzioni amministrative in materia di sicurezza sul lavoro, a partire dalla data di entrata in vigore del decreto, vengono rivalutate ogni cinque anni in misura pari all'indice Istat dei prezzi di consumo: nell'articolo 306. E' stato inserito un comma 4-bis, "al cui interno si rinviene un meccanismo "dinamico" che consente di adeguare il valore economico delle ammende e delle sanzioni amministrative pecuniarie al mutare del potere di acquisto, senza che per tale adeguamento sia necessario un atto avente forza di legge o regolamentare" (relazione di accompagnamento citata).

In particolare, con il D.Lgs. 106/09 viene, infatti, confermata la pena dell'arresto solo in quattro casi:

- 1-2-3) mancata collaborazione di Rspp e medico competente nella valutazione dei rischi o mancata nomina dell'Rspp o datore di lavoro che svolge le funzioni di Rspp senza aver frequentato il corso di formazione obbligatorio di cui all'art. 34 c. 2 nei casi di attività disciplinate dal Titolo IV nei casi di compresenza di più imprese con l'impiego di un organico non inferiore a 200 dipendenti al giorno o altre attività a rischio elevato [a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 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'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto] (artt. 29 c. 1 e 17 c. 1 lett. b);
- 4) nei casi in cui il datore di lavoro non abbia provveduto ad adempiere al provvedimento di sospensione nelle fattispecie di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento all'apparato sanzionatorio, giova, altresì, precisare che rispetto alla formulazione originaria del D.Lgs. n. 81/08, con il D.Lgs. 106/09, viene introdotto l'art. 301 bis, con il quale è stata prevista "l'**estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione**" nei casi di inosservanza degli obblighi a carico del datore di lavoro puniti con la sanzione amministrativa: "a tal fine sono stati rimodulati i minimi e i massimi edittali in modo da spingere il trasgressore verso una tempestiva e concreta regolarizzazione" (Relazione citata). In caso di sola pena dell'arresto (previsto per le violazioni più gravi), al giudice viene data la possibilità, su richiesta dell'imputato, di sostituire la pena irrogata, nel limite di dodici mesi, con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguglio previsti dal codice penale (che in sintesi, fa equivalere a 38,73 euro ogni giorno di detenzione) (art.302 modificato).

Nelle fattispecie di cui sopra, al fine dell'estinzione dell'illecito amministrativo, il datore di lavoro, dopo aver provveduto a sanare le irregolarità accertate, viene ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge.

La relazione di accompagnamento al decreto correttivo esprime la filosofia dichiarata delle modifiche all'apparato sanzionatorio: "L'articolo 55 esprime per primo nel testo di legge la rinnovata *filosofia* dell'apparato sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro e realizza una rimodulazione dell'ammontare delle pene previste per le violazioni di datore di lavoro e dirigente, per le ragioni *retro* esplicitate ed alle quali si rinvia.

Innanzitutto, si è reputato opportuno applicare la più grave tra le sanzioni di cui al "testo unico" al solo caso in cui il datore di lavoro abbia del tutto omesso l'adempimento degli obblighi in tema di valutazione dei rischi o di nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Nel comma 1 si sceglie di sanzionare l'articolo 29, comma 1, il quale richiama l'obbligo di valutazione del rischio e redazione del documento di valutazione del rischio mentre l'articolo 34, comma 2, viene sanzionato nella prospettiva che un responsabile del servizio di prevenzione e protezione, c.d. R.S.P.P. (il quale, alle condizioni individuate nel "testo unico", può essere anche un datore di lavoro), non formato coincide di fatto con un responsabile non nominato. Quanto alla mancata adozione, nei

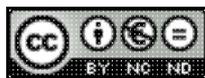
cantieri temporanei e mobili, del Piano Operativo di Sicurezza (P.O.S.) di cui all'art. 89, comma 1, lettera *h*, essa viene punita nella sede propria (in quanto non si può sanzionare una norma non ancora definita nel medesimo testo di legge). Viene, invece, aggiunta l'ipotesi della nomina del medico competente. Sempre al comma 1 dell'articolo in commento si accede alla richiesta contenuta nei pareri di Camera e Senato per eliminare la lettera *c*), in ragione della circostanza che la mancata nomina del medico competente è obbligo delegabile da parte del datore di lavoro e che, pertanto, deve essere posto a carico anche del dirigente (quindi, inserito al successivo comma 4).

All'articolo 55, comma 2, in piena coerenza con quanto imposto dal criterio di delega in materia di sanzioni di cui all'articolo 1, comma 2, lettera *f*), della legge n. 123/2007, viene mantenuta la sanzione del solo arresto ove le violazioni di cui al precedente comma 1 vengano realizzate in aziende a rischio imminente di infortunio, al fine di dissuadere il possibile contravventore dal tenere le condotte in oggetto in ambienti di lavoro connotati da particolare pericolo infortunistico. Viene mantenuta, come richiesto nei pareri di Camera e Senato in ragione dell'indice infortunistico elevato nel settore, l'originaria lett. *c*), che prevede l'arresto in caso di omessa valutazione dei rischi nelle imprese edili che svolgano lavori di rilevante entità .

Al comma 3 si costruisce una sanzione più lieve (pena della sola ammenda alla quale si estende l'istituto della prescrizione, disciplinato all'articolo 301) per le ipotesi di "irregolarità parziali" del documento di valutazione dei rischi, riferite ai profili di maggiore incidenza sostanziale ai fini della tutela effettiva. Con lo stesso criterio, graduando la pena per il principio di proporzionalità, si costruisce il comma 3-*bis* per le altre ipotesi di parziale irregolarità del documento di valutazione del rischio (D.V.R.).

Il comma 4 viene riscritto nella prospettiva di sanzionare penalmente la violazione di obblighi di rilievo sostanziale, graduando la pena in coerenza con le motivazioni si qui adottate 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). In accoglimento della proposta sul punto contenuta nei pareri parlamentari, si mantiene 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. Infine, il comma tiene conto della violazione dell'articolo 26, comma 3-*ter* e conferma la sanzione amministrativa pecuniaria (portata nel massimo a 300 euro in luogo dei precedenti 500) per l'omessa comunicazione da parte del datore di lavoro o del dirigente del nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. "

E' introdotto, inoltre, l'articolo 302-*bis* "per la valorizzazione dello strumento della disposizione, utilizzabile dagli organi di vigilanza per impartire indicazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro Tale valorizzazione corrisponde alla necessità di adottare, nei confronti dell'impresa, una misura che consenta il ripristino dei livelli di tutela e che privilegi l'approccio prevenzionistico a quello sanzionatorio. La norma si applica, favorendo in tal modo la "scelta" dell'imprenditore per gli strumenti "dinamici" e volontaristici delle norme tecniche e delle buone prassi in luogo di quelli "rigidi" delle previsioni normative, dove le norme tecniche e alle buone prassi sono disposizioni per loro natura idonee a modificare il parametro di riferimento per il soggetto obbligato in relazione alla migliore soluzione tecnica disponibile in un dato momento storico".



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)