

## PROSSIMA PUBBLICAZIONE DEL T.U. SULLA SICUREZZA DEL LAVORO

**Sommario:** 1. *Il quadro normativo di riferimento.* 2. *Finalità della delega.* 3. *I criteri direttivi.* 4. *Considerazioni.*

\* \* \*

### 1 - Il quadro normativo di riferimento.

Lo scorso 16 febbraio il Consiglio dei Ministri ha delegato al Governo *“l’emanazione di un Testo Unico per il riassetto normativo e la riforma della salute e sicurezza sul lavoro”* sulla scorta di quanto già disponeva l’art. 24 della L. n. 833/1978<sup>1</sup> di riforma sanitaria. Tale esigenza è derivata dalla necessità di *“disporre sistema dinamico, facilmente comprensibile e certo nell’indicazione dei principi e dei doveri”* che potesse sciogliere i nodi di

<sup>1</sup> **Legge 23 dicembre 1978, n. 833** (in Suppl. ordinario alla G.U., 28 dicembre, n. 360) - Istituzione del servizio sanitario nazionale.

**Articolo 24** - Norme in materia di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro [e di vita] e di omologazioni. 1. Il Governo è delegato ad emanare [entro il 31 dicembre 1979] su proposta del Ministro della sanità con il decreto dei Ministri competenti, un testo unico in materia di sicurezza del lavoro, che riordini la disciplina generale del lavoro e della produzione al fine della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, nonché in materia di omologazioni, unificando e innovando la legislazione vigente tenendo conto delle caratteristiche della produzione al fine di garantire la salute e l’integrità fisica dei lavoratori, secondo i principi generali indicati nella presente legge. (*Omissis*).

una normativa divenuta alquanto dispersiva soprattutto a seguito degli innumerevoli interventi legislativi susseguiti al D. Lgs. n. 626/1994 che, come denunciato dalla Commissione parlamentare SMURAGLIA, del 22 luglio 1997, avevano creato un *“deficit strutturale”* al quale poteva porsi rimedio solo con l’emanazione di un Testo Unico che potesse altresì colmare quello *“culturale”* attraverso la formazione di un diffuso senso della prevenzione<sup>2</sup>.

Già alla fine degli anni '90 il Governo, sulla scorta della delega minimale contenuta nell’art. 8 della legge comunitaria del 1993<sup>3</sup>, aveva predisposto un testo - esteso nella sua

<sup>2</sup> Cfr., tra i primi commenti: A. GUARDAVILLA e R. PAVANELLO, *Lo schema di legge delega per il testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro: le novità e gli aspetti più significativi*, in [www.amblav.it](http://www.amblav.it).

<sup>3</sup> **Legge 22 febbraio 1994, n. 146** (in Suppl. ordinario alla G.U., 4 marzo, n. 52) - Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee. (Legge comunitaria 1993).

**Articolo 8** - Riordinamento normativo nelle materie interessate dalle direttive comunitarie.

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, testi unici delle disposizioni dettate in attuazione della delega prevista dall’articolo 1, coordinandovi le norme vigenti nelle stesse materie ed apportando alle medesime le integrazioni e modificazioni necessarie al predetto coordinamento. (*Omissis*).

parte generale da un gruppo di esperti presso il Ministero del lavoro coordinato dal prof. Marco BIAGI - finalizzato alla razionalizzazione ed al coordinamento della legislazione esistente. Tale progetto, mirato a delineare una logica unitaria attraverso il riferimento ai principi della normativa comunitaria, non sortì comunque gli esiti sperati visto che le modifiche apportate all'obbligo di valutazione dei rischi sembravano porsi in contrasto con il carattere preventivo dello stesso.

Anche il Sen. SMURAGLIA<sup>4</sup>, con il disegno di legge n. 2389 (approvato dalla Commissione lavoro del Senato il 2 giugno 1999 ma decaduto con la fine della legislatura) sottolineava l'importanza di completare ed innovare - con l'emanando provvedimento - la legislazione vigente, proponendo un sistema con il quale la normativa di principio, valida per tutti i settori, dovesse essere integrata da una serie di decreti legislativi di carattere specifico per settori maggiormente esposti a rischio o richiedenti una disciplina specifica, nonché da un regolamento per le determinazioni di natura più strettamente tecnica e attuativa.

Con il nuovo Governo di centrodestra, l'esigenza di riordinare la normativa in materia di sicurezza fu dapprima ripresa con la presentazione, nell'ottobre del 2001, del *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia* e quindi posta in essere, previa delega conferitagli dall'art. 3 delle L. n. 229/2003<sup>5</sup>, attraverso la realizzazione,

<sup>4</sup> C. SMURAGLIA, *Sicurezza ed igiene del lavoro. Quadro normativo. Esperienze attuative e prospettive*, in Riv. giur. lav., 2001 pp. 477-479.

<sup>5</sup> **Legge 29 luglio 2003, n. 229** (in G.U., 25 agosto, n. 196) - Interventi in materia di qualità della regolazione, riassetto normativo e codificazione. Legge di semplificazione 2001.

**Articolo 3** - Riassetto normativo in materia di sicurezza del lavoro.

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro il 30 giugno 2005, uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, ai sensi e secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, e nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) riordino, coordinamento, armonizzazione e semplificazione delle disposizioni vigenti per l'adeguamento alle normative comunitarie e alle convenzioni internazionali in materia;
- b) determinazione di misure tecniche ed amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative delle imprese, in particolare di quelle artigiane e delle piccole imprese, anche agricole, forestali e zootecniche;
- c) riordino delle norme tecniche di sicurezza delle macchine e degli istituti concernenti l'omologazione, la certificazione e l'autocertificazione;
- d) riformulazione dell'apparato sanzionatorio, con riferimento, in particolare, alle fattispecie contravvenzionali a carico dei preposti, alla previsione di sanzioni amministrative per gli adempimenti formali di carattere documentale; alla revisione del regime di responsabilità tenuto conto della posizione gerarchica all'interno dell'impresa e dei poteri in ordine agli adempimenti in materia di prevenzione sui luoghi di lavoro; al coordinamento delle funzioni degli organi preposti alla programmazione, alla vigilanza ed al controllo, qualificando prioritariamente i compiti di prevenzione e di informazione rispetto a quelli repressivi e sanzionatori;
- e) promozione dell'informazione e della formazione preventiva e periodica dei lavoratori sui rischi connessi all'attività dell'impresa in generale e allo svolgimento delle proprie mansioni, con particolare riguardo ai pericoli derivanti dall'esposizione a rumore, ad agenti chimici, fisici, biologici, cancerogeni e ad altre sostanze o preparati pericolosi o nocivi e alle misure di prevenzione da adottare in relazione ai rischi;
- f) assicurazione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in tutti i settori di attività, pubblici e privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto stipulato con il datore di lavoro o con il committente;
- g) adeguamento del sistema prevenzionistico e del relativo campo di applicazione alle nuove forme di lavoro e tipologie contrattuali, anche in funzione di contrasto rispetto al fenomeno del lavoro sommerso e irregolare;

il 18 novembre 2004, di un articolato Testo Unico sulla sicurezza del lavoro<sup>6</sup>.

Purtroppo, a seguito di conflitti insorti tra gli stessi organi istituzionali riguardo il riparto delle competenze sulla materia di *tutela e sicurezza del lavoro* - derivante dalla riforma del Titolo V della Costituzione del 2001 - soprattutto a seguito dei critici pareri espressi dal Consiglio di Stato nelle adunanze del 31 gennaio e del 4 aprile 2005 e dalla Conferenza delle Regioni il 3 marzo 2005, il Governo, nel maggio del 2005, preferì non esercitare la delega.

## **2. Finalità della delega.**

A seguito della convenzione internazionale n. 187 del 2006 (raccomandazione n. 197 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza del lavoro) - non ancora entrata in vigore - che impegna gli Stati ratificanti a promuovere, in consultazione con le parti sociali, una politica, un sistema ed un programma

h) promozione di codici di condotta e diffusione di buone prassi che orientino la condotta dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati;

i) riordino e razionalizzazione delle competenze istituzionali al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni di interventi e competenze, garantendo indirizzi generali uniformi su tutto il territorio nazionale nel rispetto delle competenze previste dall'articolo 117 della Costituzione;

l) realizzazione delle condizioni per una adeguata informazione e formazione di tutti i soggetti impegnati nell'attività di prevenzione e per la circolazione di tutte le informazioni rilevanti per l'elaborazione e l'attuazione delle misure di sicurezza necessarie;

m) modifica o integrazione delle discipline vigenti per i singoli settori interessati, per evitare disarmonie;

n) esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla tutela della salute dei lavoratori.

<sup>6</sup> M. LAI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006 pp. 242 ss..

nazionali in materia, lo schema del decreto delegato prevede una stretta collaborazione - c.d. "tripartitismo" - tra il Ministero del lavoro, il Ministero della salute e le parti sociali e, ci si augura, che anche le Regioni e gli altri enti pubblici interessati quali l'I.N.A.I.L. e l'I.S.P.E.S.I. possano avere una posizione determinante, unitamente alla contrattazione collettiva, potenziale portatrice di proposte soprattutto a livello aziendale<sup>7</sup>.

In ossequio a quanto disposto dall'art. 117 della Costituzione - e già segnalato nel documento "Carta 2000-Sicurezza del lavoro" presentato dal Governo alla conferenza di Genova del 3-5 dicembre 1999 - si è voluta maggiormente garantire "*l'uniformità della tutela dei lavoratori su tutto il territorio nazionale*" attraverso la presenza ed il rafforzamento dei dipartimenti per la prevenzione al fine di assicurare appropriati ed omogenei livelli di assistenza, a titolo gratuito, anche in materia di sicurezza del lavoro.

La riconduzione della disciplina del rapporto di lavoro ed in particolare degli obblighi di sicurezza, nella materia dell'ordinamento civile, di esclusiva competenza statale, ex art. 117, secondo comma, lett. l) della Costituzione assicura, altresì, l'uniformità della tutela posta a salvaguardia dei diritti delle persone prima ancora che solo di appartenenti a determinate comunità locali. In tal senso si era già pronunciata la Corte Costituzionale sulla illegittimità costituzionale della legge della Regione Lazio (n. 116/2002) in tema di *mobbing*

<sup>7</sup> Cfr. il documento dell'Assemblea nazionale dei quadri e delegati Cgil-Cisl-Uil, Roma, 12 gennaio 2007.

nei luoghi di lavoro<sup>8</sup> e su gran parte delle questioni sollevate da alcune Regioni<sup>9</sup> nei confronti della legge di riforma del mercato del lavoro<sup>10</sup>.

Tra le altre innovazioni introdotte nella delega, oltre alla previsione di un preciso apparato sanzionatorio che estende la responsabilità anche alle persone giuridiche<sup>11</sup>, compare la *“clausola di salvaguardia”* - ispirata a quella di non regresso contenuta nelle direttive comunitarie in materia - da valere come limite anche per i legislatori regionali, la quale impedisce ai decreti di attuazione della delega (da emanarsi entro 12 mesi) di poter *“disporre un abbassamento dei livelli di protezione, di sicurezza e di tutela o una riduzione dei diritti e delle prerogative dei lavoratori e delle loro rappresentanze”* (art. 1 comma 3).

L'elaborando Testo Unico sulla sicurezza del lavoro dovrebbe disciplinare anche la normativa in materia di appalti, attualmente in fase di discussione e la riforma del sistema assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali<sup>12</sup> definendo procedure e periodicità più efficaci, non solo nell'ottica di una riduzione dei premi assicurativi e degli incentivi per

le imprese che investano in sicurezza<sup>13</sup>, ma soprattutto di miglioramento delle prestazioni lavorative, prevedendo, tra l'altro, l'aggiornamento della tabella delle malattie professionali.

### 3. I criteri direttivi.

Come la normativa prevenzionale contenuta nel D. Lgs. n. 626/1994 si è ispirata e coordinata alla direttiva quadro n. 89/391/Ce, così i criteri direttivi della delega hanno disposto il *“riordino e coordinamento delle disposizioni vigenti, nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 117 della Costituzione”*.

Nel progetto della delega si vuole estendere il campo di applicazione della normativa di sicurezza del lavoro sia in ambito **oggettivo**, tenendo conto delle *“peculiarità o della particolare pericolosità”* delle attività e delle tipologie di rischio nonché *“della specificità di settori ed ambiti lavorativi”* con esplicito riferimento alla Pubblica Amministrazione; che in quello **soggettivo** attraverso *“l'ampliamento a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati,*

<sup>8</sup> Corte Costituzionale, sentenza 10 dicembre 2003 n. 359.

<sup>9</sup> Corte Costituzionale, sentenza 28 gennaio 2005 n. 50.

<sup>10</sup> **D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276** (in Suppl. ord. n. 159, alla .G.U., 9 ottobre, n. 235). - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30.

<sup>11</sup> G. NEGRI, in il Sole24ore, domenica 18 febbraio 2007, p. 21.

<sup>12</sup> **D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124** (in Suppl. ordinario alla G.U., 13 ottobre, n. 257) - Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

<sup>13</sup> La legge finanziaria 2007 (L. n. 296/2006) prevede, per il settore artigiano, una riduzione dei premi INAIL per il 2007 (art. 1, comma 779) che diventerà strutturale a partire dal 1 gennaio 2008, con priorità per le imprese in regola con tutti gli obblighi previsti dal d. lgs. n. 626/1994 e delle specifiche normative di settore le quali abbiano adottato piani pluriennali di prevenzione per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, concordati con le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale, anche all'interno di enti bilaterali e trasmessi agli Ispettorati del lavoro e non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data di richiesta di ammissione al beneficio (art. 1 commi 780-781).

*nonché ai soggetti ad essi equiparati”.*

Il criterio della tutela mirata per determinate categorie e per specifiche tipologie di lavoro o di settori di attività si pone in linea con la raccomandazione del Consiglio Europeo del 18 febbraio 2003 n. 2003/134/Ce (in G.U.C.E. del 28 febbraio 2003), relativa al miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi, ma lascia scoperte tutte quelle attività non facilmente riconducibili al lavoro autonomo o subordinato quali, ad esempio il volontariato o il lavoro dell'impresa familiare.

Tra i punti innovativi della delega figurano le previsioni riguardanti la *“riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio”* amministrativo e penale che devono pertanto coordinarsi con le disposizioni contenute nella L. Finanziaria 2007 (art. 1 commi 1177 - 1179), con cui sono state aumentate fino al quintuplo gli importi delle sanzioni amministrative riguardanti le violazioni di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, entrate in vigore prima del 1 gennaio 1999, ad eccezione di quelli relativi alla violazione derivante dalla omessa istituzione o esibizione dei libri matricola e paga.

Maggiore attenzione viene attribuita al soggetto obbligato in ragione della sua responsabilità e delle funzioni svolte nonché della natura sostanziale o formale della violazione, con la previsione in particolare della *“modulazione delle sanzioni in funzione del rischio”*, riprendendo la formulazione ed i contenuti del D. Lgs.

del 19 dicembre 1994 n. 758<sup>14</sup> in riferimento al c.d. *“invito ad adempiere”*.

Le sanzioni penali dell'arresto e dell'ammenda diventano applicabili sono nei casi in cui le infrazioni, da individuarsi sulla scorta dei criteri ispiratori degli artt. 34 e 35 della L. n. 689/1981, violino gli *“interessi generali dell'ordinamento”* e la cui tipologia ne determina la gradualità entro i limiti massimi stabiliti, da comminarsi in via esclusiva oppure alternativa<sup>15</sup>.

Estendendo anche alla materia della sicurezza sul lavoro il regime sanzionatorio già introdotto in materia di criminalità economica e finanziaria, sono state introdotte sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti delle persone giuridiche<sup>16</sup> per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, ove commessi in violazione delle norme di sicurezza e salute sul lavoro, fatto salvo il principio contenuto nell'art. 24 Cost. sulla responsabilità penale dei soggetti coinvolti.

Si prospetta il potenziamento degli Organismi Paritetici territoriali *“anche*

<sup>14</sup> D. Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758 (in Suppl. ordinario alla G.U., 26 gennaio, n. 21) - Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro.

<sup>15</sup> Ammenda fino ad € 20.000 per le infrazioni formali; arresto fino a 3 anni per le infrazioni di particolare gravità; arresto fino a 3 anni (attualmente 6 mesi) o ammenda fino ad € 100.000 (oggi € 4.000) negli altri casi; pagamento di una somma di denaro fino ad € 100.000 per le infrazioni non punite con sanzione penale (sanzione amministrativa pecuniaria).

<sup>16</sup> D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (in G.U., 19 giugno, n. 140) - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

quali strumenti di aiuto alle imprese nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro” rispetto alle funzioni attribuite loro dall’art. 20 D. Lgs. n. 626/1994<sup>17</sup>, nonché il coordinamento delle attività della Commissione consultiva permanente a livello nazionale con quella dei Comitati Regionali (attualmente organismi solo interistituzionali), riservando alle Regioni “*forme di consultazioni delle parti sociali*”. Tale coordinamento, finalizzato alle scelte di iniziative formative, si estrinseca attraverso la gestione delle stesse ad opera degli Organismi Paritetici ed alla loro realizzazione, a livello territoriale, da parte di Comitati regionali di Coordinamento. La verifica della qualità della formazione deve essere effettuata con un sistema di certificazione condiviso, garantito dal

<sup>17</sup> D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (in Suppl. ordinario alla G. U., 12 novembre, n. 265) - Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE e 2003/18/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

#### Art. 20. Organismi paritetici.

1. A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

2. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

3. Agli effetti dell'art. 10 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati alla rappresentanza indicata nel medesimo articolo.

servizio pubblico, all'interno di un “*sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi*”.

Il percorso dovrebbe pertanto riguardare, in primo luogo, le figure aziendali (datore di lavoro, dirigenti, preposti) tenuti alla verifica del rispetto delle misure di prevenzione.

Sempre al fine di promuovere la cultura della prevenzione è stato previsto, a carico dell'I.N.A.I.L., il finanziamento degli investimenti in materia di salute e sicurezza a favore delle piccole e medie imprese e “*l’inserimento della materia della salute e sicurezza sul lavoro nei programmi scolastici ed universitari e nei percorsi di formazione*”.

In linea con quanto previsto dall’art. 36 bis D.L. n. 223/2006 (c.d. Decreto BERSANI)<sup>18</sup> si dispone il “*coordinamento delle strutture centrali e territoriale di vigilanza*” (Ispettorato del lavoro, A.S.L., I.N.A.I.L., I.N.P.S., Ispettorato in materia fiscale), non solo in materia di sicurezza, ma anche per contrastare il lavoro sommerso, irregolare, minorile ed extracomunitario, oltretutto per impedire contestazioni di inadempimenti relativi a periodi anteriori all’ultima ispezione<sup>19</sup>.

E’ prevista, infine, una riserva di benefici ed incentivi pubblici alle imprese che, oltre a rispettare la

<sup>18</sup> D. L. 4 luglio 2006, n. 223, (in G.U., 4 luglio, n. 153) - Decreto convertito, con modificazioni, in l. 4 agosto 2006, n. 248 (in Gazz. Uff., 11 agosto, n. 186, S.O.). Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale.

<sup>19</sup> Cfr. G. DONDOI, *Vigilanza e controlli*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza: per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 247.

normativa in materia di sicurezza, applichino i contratti collettivi e dimostrino di aver correttamente adempiuto agli obblighi contributivi ed assicurativi. L'incentivo premiale si pone quale anello di collegamento dei provvedimenti in precedenza emanati per contrastare il lavoro nero ed irregolare, a partire dalle norme di attuazione della c.d. "Legge BLAGI" (art. 86, comma 10, D. Lgs. n. 276/2003) per il settore dell'edilizia - che istituivano il documento unico di regolarità contributiva (d.u.r.c.) rilasciato da I.N.P.S., I.N.A.I.L. e Casse edili<sup>20</sup> - e l'art. 36 *bis* del D.L. n. 223/2006 che, come già detto, prevede misure per l'emersione e la regolarizzazione dei rapporti di lavoro contenute nella L. Finanziaria 2007, nonché con il D. lgs. n. 163/2006<sup>21</sup> (c.d. Codice degli appalti) che estende la responsabilità solidale del committente per il pagamento delle retribuzioni e dei contributi dovuti ai dipendenti dell'appaltatore anche ai casi di subappalto.

#### 4. Considerazioni.

Pur contenendo l'emanando provvedimento corposi principi guida, appare tuttavia carente e talvolta contraddittorio in alcuni punti essenziali.

<sup>20</sup> Con le circolari I.N.A.I.L., 25 luglio 2005 n. 38 e I.N.P.S., 26 luglio 2005 n. 92, dal testo unificato approvato dal Ministero del lavoro si è data attuazione al protocollo d'intesa sottoscritto il 15 aprile 2004 tra le associazioni di categoria delle parti sociali e gli enti previdenziali per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (d.u.r.c.).

<sup>21</sup> **D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163**, (in Suppl. ord. n. 107, alla G.U., 2 maggio, n. 100) - Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE.

Innanzitutto, piuttosto che contemplare nei criteri direttivi della delega, il campo di applicazione oggettivo e soggettivo della normativa di sicurezza, con riferimento alla Pubblica Amministrazione, sarebbe stato più opportuno riferirsi esplicitamente agli ampi parametri contenuti nell'art. 2087 cod. (*la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica*) che costituiscono il riferimento prioritario per la determinazione dei **principi fondamentali**, riservati alla legislazione statale, entro i quali esercitare la competenza concorrente delle Regioni.

Dubbi interpretativi sussistono anche in merito alla previsione della **semplificazione**, per le piccole e medie imprese, degli "*adempimenti meramente formali*", che dovrebbe escludere dal campo di applicazione delle sanzioni soltanto la mancata convocazione della riunione periodica, lasciando invariati gli ulteriori obblighi: della redazione del documento di valutazione dei rischi o autocertificazione; della tenuta del registro degli infortuni; della comunicazione ai servizi di vigilanza del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (r.s.p.p.).

Contraddittorio appare anche il riferimento alla "*revisione dei requisiti e delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale*" in quanto si identificano tali soggetti con gli stessi rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale (r.l.s.t.), che tuttavia non hanno un ruolo tecnico e quindi qualificato, ma solo rappresentativo e, soprattutto, agiscono prioritariamente a livello territoriale.

Inoltre, la previsione dell'esclusione

di qualsiasi onere finanziario a carico dei lavoratori **dipendenti** appare non solo peggiorativa rispetto alla normativa preesistente in materia, ma addirittura contraddittoria del principio di estensione della tutela contenuto nella delega.

Infine il testo della delega trascura del tutto di definire, relativamente alla certificazione della formazione, cosa si debba intendere per **sistema di qualificazione delle imprese** e, pertanto, necessita di opportune integrazioni.

**Daniela CERVELLERA**