

LE NUOVE SEMPLIFICAZIONI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Breve commento al D. Lgs. 03/08/2009 n. 106 ("correttivo" al D. Lgs. n. 81/2008)

di Antonio Belsito e Clarenza Binetti

SOMMARIO: 1. Introduzione. 2. La nuova qualificazione delle imprese e certificazioni. 3. Semplificazioni: 3.1) *Sospensione dell'attività d'impresa*; 3.2) *Documento di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni*; 3.3) *Responsabile dei lavori*; 3.4) *Coordinatore in materia di sicurezza e di salute*. 4. Soggetti destinatari. 5. Datore di lavoro e delega di funzioni. 6. Valutazione dei rischi. 7. Medico competente e visita preassuntiva. 8. Conclusioni.

1. Introduzione

La *cultura* della sicurezza, quale presa di coscienza del rischio concreto, si forma giorno dopo giorno soprattutto con l'esame dei singoli episodi infortunistici - evitabili con la media diligenza e l'uso di apposite attrezzature - incidendo in materia determinante sul *modus operandi* di ciascun individuo e orientandolo verso atteggiamenti più prudenti.

Ad oggi i comportamenti tenuti dai soggetti risultano prudenziali soltanto perché costretti dall'imposizione normativa e dal consequenziale regime sanzionatorio.

Le statuizioni legislative, nel precipuo obiettivo della prevenzione, infatti, indirizzano i cittadini verso nuovi metodi e atteggiamenti

obbligandolo a preoccuparsi di perseguire l'obiettivo della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si auspica invero un futuro ove ciascun individuo diventi autonomo nelle scelte e talmente prudente da non costringere il legislatore ad ulteriori drastici interventi normativi.

Per il momento, come se non bastassero i 306 articoli del testo unico n. 81/2008, è stato promulgato un lunghissimo correttivo che, sebbene giustamente riduca le eccessive sanzioni previste in tutta fretta nel primo decreto, riforma solo parzialmente le troppe complesse procedure comprensibili a stento finanche dagli addetti ai lavori. Trattasi del D. Lgs. n. 106/2009 - approvato il 31 luglio 2009 e pubblicato in G.U. il 5 agosto 2009, entrando in vigore il 20 agosto successivo - recante "*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*" altrimenti denominato correttivo del testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Già il testo unico sulla sicurezza risultava essere stato più volte oggetto di rinvii nell'attuazione di talune prassi nonché di interventi tra cui si annovera l'ultimo, in ordine temporale,

contemplato nella legge Comunitaria¹ n. 88 del 7/07/2009 sulle *“Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2008”* che, intendendo tutelare i lavori privati di modesta entità, in recepimento delle indicazioni di Bruxelles, modificava il comma 11 dell’art. 90 afferente l’esclusione della nomina del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione in materia di appalto.

Così come precisato dal comunicato diffuso dall’ufficio stampa del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, il correttivo n. 106/2009 non intacca né i principi ispiratori né i criteri direttivi del testo unico contenuti nella legge delega n. 123 del 3/08/2007, avendo quale precipua finalità quella di eliminare tutti quegli errori materiali di un testo unico approvato in fretta ed a camere ormai sciolte.

Il D.lgs. n. 106/2009 - che ha permesso all’Italia di poter finalmente *“vantare un complesso di regole in materia di salute e sicurezza condiviso tra Amministrazioni e parti sociali e pienamente in linea con le migliori regolamentazioni europee ed internazionali”* - deve essere considerato quale risultato di *“un lungo e intenso confronto realizzato in più sedi e con tutti gli interlocutori istituzionali e sociali interessati”* di un’istruttoria tesa alla formulazione del parere in Conferenza Stato-Regioni e di un serrato dibattito delle Commissioni parlamentari di Camera e Senato.

2. La nuova qualificazione delle imprese e certificazioni

¹ Pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 110 alla G.U. n. 161 del 14/07/09.

Novità sostanziale del nuovo correttivo è sicuramente quella afferente il sistema che *“costringerebbe”* forse più dell’apparato sanzionatorio classico, le imprese al rispetto delle essenziali norme in materia di salute e sicurezza. Trattasi dell’individuazione di particolari parametri, sulla base del cui rispetto, si fonda il principio di **qualificazione** delle imprese.

Nell’art. 27 del T.U. - così come modificato dal correttivo - si può infatti leggere che, nell’ambito della Commissione di cui all’articolo 6 del T.U. e, tenendo conto delle indicazioni provenienti da organismi paritetici, si individuano taluni settori *“(sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico) e taluni criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, e sulla base delle attività di cui all’articolo 21, comma 2, nonché sulla applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell’impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, certificati ai sensi del titolo VIII, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”*.

Per i lavori soggetti a particolari rischi e specialmente per quelli che si svolgono nell’ambito dell’edilizia - settore rinomato per l’elevato numero di incidenti sul lavoro registrati - è previsto un principio in tutto assimilabile a quello della *“patente a punti”*, ovvero uno strumento capace di poter costantemente assoggettare a verifica l’**idoneità** delle imprese e dei

lavoratori autonomi, consentendo di controllare sostanzialmente la perfetta osservanza alle regole stabilite in materia di sicurezza, la corrispondenza ai requisiti previsti, il rispetto delle norme dettate in materia di formazione obbligatoria e l'osservanza di quei provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza.

Il sistema in oggetto potrà essere attuabile grazie alla preventiva **qualificazione delle imprese** e dei lavoratori autonomi - secondo le regole del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 e successive modificazioni - **certificata** dagli organi di vigilanza sulla base della valutazione delle tecniche di formazione e di assenza di sanzioni a carico dell'azienda. Il possesso dei requisiti essenziali ai fini della valutazione è importante per un verso perché consente alle imprese di evitare le numerose sanzioni che la legge prescrive a carico di chi non rispetta tali obblighi, per altro verso poichè la rilevazione della carenza dei predetti requisiti impedisce quella certificazione, da ritenersi ex art 27 T.U., elemento vincolante per *“la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica, sempre se correlati ai medesimi appalti o subappalti”*. L'azzeramento del punteggio dato a ciascuna azienda o lavoratore autonomo, comporterà l'impossibilità di continuare ad operare nel sistema.

Con tale previsione - che va a modificare, ampliandolo, l'art. 27 del T.U. - si avvia una sorta di fase di sperimentazione che qualora si mostri foriera di dubbi consentirà l'estensione di tale prassi anche agli altri settori considerati ugualmente a rischio e individuati con uno o più accordi

interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Gli articoli 27 e 30, (quest'ultimo disciplinante i modelli di organizzazione e gestione) così come modificati dal correttivo, per parte della dottrina *“sembrano aprire la strada ad un importante sviluppo dello strumento della certificazione volontaria dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ad opera della prassi aziendale”*². Tale istituto, adottato per la valutazione dei sistemi di gestione di una organizzazione consentirebbe la riduzione e soprattutto un maggiore controllo del rischio nonché attestazione di rispondenza alla normativa vigente.

Compito infatti degli organismi di certificazione³ è primariamente individuabile nel verificare la perfetta osservanza e conformità alle regole, leggi e regolamenti, in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro⁴.

Stante lo stato di inserimento nel nostro sistema legislativo dell'istituto, la poca conoscenza e utilizzazione del medesimo, il così lieve attecchimento a già sei anni di distanza dal suo inserimento, azzardata appare la tesi di parte della dottrina che auspicherebbe un futuro in cui la certificazione venga utilizzata magari come attenuante nei giudizi celebrati in sede penale per

² BARBONI, BIZZARRO, GIOVANNONE, PASQUINI, TIRABOSCHI, *Mutamento dei modelli di organizzazione del lavoro, gestione della sicurezza, certificazione*, ADAPT ottobre 2009.

³ Cfr. A. BELSITO, *Certificazione dei contratti di lavoro*, leditrice, Foggia, 2006.

⁴ Altro compito essenziale consiste nell'eventualità di ottenere un sistema nel rispetto della normativa legislativa e conforme alla specifica tecnica BS OHSAS 18001 interpretata sulla base della Linea Guida UNI-INAIL-ISPEL-Parti Sociali, così come richiesta dalla statuizione dell'art. 30 del T.U..

omicidio colposo o lesioni gravi per omessa osservanza delle norme in materia di sicurezza.

3. Semplificazioni

3.1) Sospensione dell'attività dell'Impresa

Sempre nell'ottica del pieno rispetto del principio secondo cui è essenziale sburocratizzare l'attività di impresa semplificando al massimo procedure, incumbenti e oneri, vengono modificate talune norme. Il legislatore del "correttivo" agendo su più fronti, prova a rendere le procedure più snelle, riducendo altresì le sanzioni più gravi che avrebbero potuto facilmente condurre alla completa paralisi dell'intera attività d'impresa. Ed infatti risulta particolarmente perfezionata proprio la disciplina della *extrema ratio*⁵ della **sospensione dell'attività d'impresa**, sanzione applicabile a tutte quelle imprese responsabili di gravi violazioni in materia di sicurezza. Il legislatore del 2009 - con la modifica dei comma 1, 10 e 11-bis dell'art. 14 del T.U. - oltre a precisare i requisiti che ne rendono necessaria l'adozione, stabilisce l'inapplicabilità di tale rimedio sanzionatorio tutte le volte in cui in azienda vi sia un solo lavoratore dipendente.

La finalità della norma in oggetto precedentemente identificata nella garanzia della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, si trasforma nella volontà di creare un sistema atto a **far cessare il pericolo** per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, non

⁵ M. TIRABOSCHI, *Il testo unico dopo il "correttivo: guida alla lettura*, su ADAPT, ottobre 2009.

rinnegando il contrasto al lavoro sommerso e irregolare. Trattasi di una modifica che potrebbe apparire di poco conto, ma che invece non fa che denunciare un accresciuto interesse e attenzione alla materia della sicurezza laddove se in un primo momento ci si accontentava del desiderio di tutela della salute quale bene costituzionalmente garantito, oggi la finalità da perseguire si concreta in una vera e propria lotta per eliminare ogni pericolo per la salute, tesa ad ottenere luoghi di lavoro il più possibile sicuri.

Il correttivo contempla per di più l'ipotesi di una **sospensione parziale** dell'attività imprenditoriale che può verificarsi quando venga riscontrato *"impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"*.

Se per un verso l'attenuamento della sanzione appare più che chiara per altro verso diventa quasi obbligatorio chiedersi se non si possa ovviare alla totale sospensione dell'attività d'impresa semplicemente concentrando i lavoratori "in nero" tutti in un dato settore, magari il meno utile, così da rischiare la sospensione solo di quella determinata parte dell'attività riuscendo ad evitare, con questo semplice accorgimento, la totale paralisi dell'intera attività di impresa e di produzione. Orbene a tale obiezione non è possibile fornire una risposta atteso che occorrerebbe prima verificare i casi specifici il cui verificarsi possa determinare la sospensione dell'attività d'impresa nonchè i criteri da tenere presente e cui collegarsi al momento dell'irrogazione della sanzione.

Verosimilmente la parzialità della sospensione infatti potrebbe essere semplicemente legata al numero di lavoratori irregolari, così come lascerebbe immaginare la lettura dello stesso articolo, ed essere indipendente dall'ambiente o settore d'attività occupato.

La nuova formulazione dell'articolo *de quo*, specifica altresì l'eventualità che il datore di lavoro possa incorrere nella recidiva comportante importanti inasprimenti di sanzione e che scatterebbe tutte quelle volte in cui il contravventore di una precedente violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza o violazione accertata con sentenza definitiva compia, nei 5 anni successivi, violazioni della medesima indole⁶. Il legislatore stabilisce poi particolari sanzioni a carico dei datori di lavoro - che si siano avvalsi della prestazione lavorativa di lavoratori irregolari - valutate sulla base della percentuale di lavoratori irregolari.

Occorrerà in effetti individuare in quale fascia il datore di lavoro rientri e cioè se nella sua azienda vi sia una percentuale pari o superiore al 20% di lavoratori in nero; una percentuale inferiore al 50%, pari o superiore al 50%, o se trattasi di imprenditore recidivante.

Stante le nuove previsioni, in ogni caso, la durata massima della sospensione **non eccederà i due anni**.

Non si applicherà la sospensione dell'attività all'impresa tutte le volte in cui risulti essere irregolare l'unico lavoratore svolgente attività nell'impresa.

⁶ Ex art. 14 co. 1 del T.U.: "*Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate, in attesa della adozione del decreto di cui al precedente periodo, nell'allegato I*".

Trattasi di una significativa semplificazione che consente alle micro imprese di continuare a produrre evitando che l'applicazione della norma comportante l'obbligo di chiusura - anche secondo quanto riportato nella Direttiva del Ministro Sacconi del 18 settembre 2008 - possa produrre significative conseguenze ad imprese piccole e già in difficoltà.

In ogni caso gli effetti della sospensione decorreranno dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo quello della scoperta o dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi.

Non viene invece corretta, rimanendo integralmente in vigore, la particolare normativa del ricorso che assurdamente comporta la perdita di efficacia del provvedimento di sospensione in caso di intempestività della risposta da parte dell'organo giudicante (non dovendo eccedere i quindici giorni).

3.2) Documento di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni (DVRI)

Altra semplificazione attiene l'art. 26 T.U. nell'ambito dell'appalto. Secondo la precedente normativa tale documento, allegato al contratto d'opera o di appalto, avrebbe dovuto essere redatto dal datore di lavoro committente al fine di promuovere la cooperazione e il coordinamento ed indicare le misure adottate o semplicemente ritenute utili per ridurre al minimo i rischi da interferenze.

Mentre il legislatore del 2008 parla di inapplicabilità delle norme ai rischi specifici dell'attività delle imprese

appaltatrici o dei lavoratori autonomi, il correttivo 2009 precisa che la redazione del documento deve essere valutata, ai fini dell'affidamento del contratto, dal titolare del potere decisionale e di spesa afferente la gestione dell'appalto, escludendo la redazione del DVRI per i servizi di natura intellettuale, le mere forniture di materiali o attrezzature, i lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, purchè non comportanti rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

Stante dunque la modifica adottata, il documento de quo - che non sostituisce, ma semplicemente si aggiunge agli incumbenti del committente e appaltatore - dovrà essere predisposto solo qualora la natura dei rischi lo renda necessario come misura di tutela e non qualora vi sia assenza di rischio come accadrebbe ad esempio nei casi di fornitura delle macchinette che distribuiscono snack negli uffici, la fornitura di carta ecc...

Qualora il datore non dovesse coincidere con il committente o il contratto risultare affidato ai soggetti ex art. 3 co. 34 D. Lgs. n. 163 del 12/4/2006⁷, colui che affida il contratto dovrà redigere il DVRI indicando **in generale** i possibili rischi standard che potenzialmente potrebbero arrivare dall'esecuzione di quel contratto, lasciando invece al soggetto presso il quale il contratto

deve trovare esecuzione, il compito di integrare tale documento⁸ con l'indicazione dei rischi specifici del luogo di espletamento dell'appalto.

3.3) *Responsabile dei lavori*

Sempre in materia di appalto appare doveroso il riferimento al mutato articolo 89 del T.U. contenente la più semplificata definizione di **responsabile dei lavori** individuato come il soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti dal T.U., puntualizzando che tale figura combacia con quella del *responsabile del procedimento* nei casi in cui debba essere applicato il D.lgs. n. 163/2006⁹ in materia di contratti pubblici. Viene inoltre ampliata la definizione di **impresa affidataria** che contempla un nuovo caso¹⁰ e introdotta quella di **impresa esecutrice ex lettera i) bis** da intendersi come quella *“impresa che esegue un'opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane e materiali”*.

3.4) *Coordinatore in materia di sicurezza e di salute*

⁸ L'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.

⁹ Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE.

¹⁰ ... *“Nel caso in cui titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese che svolga la funzione di promuovere la partecipazione delle imprese aderenti agli appalti pubblici o privati, anche privo di personale deputato alla esecuzione dei lavori, l'impresa affidataria è l'impresa consorziate assegnataria dei lavori oggetto del contratto di appalto individuata dal consorzio nell'atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente o, in caso di pluralità di imprese consorziate assegnatarie di lavori, quella indicata nell'atto di assegnazione dei lavori come affidataria, sempre che abbia espressamente accettato tale individuazione”*.

⁷ Art. 3 co. 34: *“La «centrale di committenza» è un'amministrazione aggiudicatrice che:*

- *acquista forniture o servizi destinati ad amministrazioni aggiudicatrici o altri enti aggiudicatori, o*
- *aggiudica appalti pubblici o conclude accordi quadro di lavori, forniture o servizi destinati ad amministrazioni aggiudicatrici o altri enti aggiudicatori”*.

Degna di menzione è inoltre la modifica apportata alla definizione di **coordinatore in materia di sicurezza e di salute** (lettera f) nella quale si sottolinea che nei casi in cui ci sia coincidenza tra committente e impresa esecutrice, i compiti del coordinatore altrimenti denominato coordinatore per l'esecuzione dei lavori, possono anche essere svolti dal datore di lavoro delle imprese affidatarie ed esecutrici o da un suo dipendente o dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) designato dallo stesso datore. Interessante appare altresì la **semplificazione** che ha investito il datore di lavoro che nelle piccole imprese può finalmente evitare di affidare a soggetti estranei gli oneri prescritti in materia di sicurezza potendo avocare a sé i compiti di **primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione**, purchè trattasi di datore di lavoro di imprese o unità produttive che contano al massimo 5 lavoratori e comunque di casi non rientranti nella previsione dell'art. 31 co. 6.

L'avocazione dei predetti compiti sarà altresì possibile anche nelle ipotesi di *“affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni ex art. 31 T.U., dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui al comma 2-bis”* - previa frequenza di specifici corsi di formazione previsti agli articoli 45 e 46.

Anche in questo caso il legislatore del 2009 ha tentato di snellire gli oneri posti a carico del datore di lavoro e di quell'imprenditore operante nelle imprese con un numero esiguo di dipendenti (5) fornendogli insieme alla possibilità di svolgere lui stesso le

funzioni, un risparmio economico e di tempo nella ricerca di esperti. E' chiaro che la norma, così come proposta, lascia presumere che tale onere non possa essere esercitato dal datore di lavoro, anche se adeguatamente formato ed informato, in quelle aziende che contano più di 5 dipendenti.

4. *Soggetti destinatari*

L'art. 3 del T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro stabilendo il campo di applicazione del decreto legislativo, disciplina per l'appunto, l'applicabilità del decreto 81/2008, a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio. Attraverso la modifica apportata al comma 2, 9 (alla cui lettura si rimanda) e 12 e l'introduzione dei commi 3-bis e 12-bis, il legislatore del D.lgs. n. 106/2009 estende l'applicabilità delle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008 - *tenendo conto delle modalità di svolgimento delle rispettive attività* individuate entro il 31/12/2010 con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Dipartimento della protezione civile e il Ministero dell'interno, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro - alle **cooperative sociali e alle organizzazioni di volontariato della protezione civile** (compreso i volontari della Croce Rossa Italiana, Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, e i volontari dei vigili del fuoco). Nei confronti invece dei volontari *ex lege* 266/1991 e quelli che effettuano il servizio civile si applicheranno le norme ex art. 21 T.U., mentre l'applicazione delle regole dovrà essere concordata tramite

accordi tra volontari e associazioni di volontariato o amministrazione del servizio civile.

Il datore di lavoro (qualora il volontario operi nella sua organizzazione) in ossequio alle regole generali in materia di salute e sicurezza, i cui principi restano saldi, sarà tenuto a informare i volontari sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui opererà e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate. Sempre qualora il volontario operi nell'organizzazione del datore quest'ultimo sarà obbligato a predisporre tutte le misure atte a ridurre al minimo o eliminare definitivamente i rischi da interferenze tra le prestazioni svolte dal volontario e quelle attività che si svolgono nell'organizzazione. Ecco che il volontario viene *in toto* equiparato al lavoratore dipendente subordinato e diventa destinatario a tutti gli effetti delle norme in materia di salute e sicurezza.

5. Datore di lavoro e delega di funzioni

Talune semplificazioni colpiscono anche il datore di lavoro, in capo al quale vengono comunque confermati gli obblighi afferenti la gran parte degli incumbenti a lui spettanti.

Le modifiche più interessanti sono quelle che snelliscono, sburocratizzandola, anche se di poco, l'attività di comunicazione agli enti da parte del datore di lavoro.

Trattasi più specificatamente degli oneri previsti dall'art. del 18 T.U. sintetizzabili nell'obbligo di:

- elaborare il DUVRI - documento consultabile solo in azienda e la cui copia dovrà essere consegnata anche ai rappresentanti dei lavoratori della

sicurezza - anche su supporto informatico (art. 18 lettera p);

- inoltrare, in caso di infortunio sul lavoro, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, della comunicazione, all'INAIL e all'IPSEMA, e per loro tramite al SINP, (sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) riguardante dati e informazioni degli infortuni sul lavoro, ai soli fini statistici e informativi, qualora comportanti un'assenza di almeno un giorno, eccetto quello dell'evento¹¹, per fini assicurativi se comportanti assenza dal lavoro superiore a 3 giorni. La denuncia (ex art. 53¹² del testo unico delle

¹¹ Secondo quanto contenuto nel comma 1 bis l'obbligo della comunicazione a fini statistici e informativi per almeno un giorno di assenza decorrerà dalla scadenza del termine di 6 mesi dall'adozione interministeriale ex art. 8 co. 4. Trattasi di un decreto che avrebbe dovuto essere adottato, decorsi 180 giorni, dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2008 e che avrebbe altresì dovuto contenere il funzionamento del SINP e il trattamento dei dati.

¹² **Art. 53:** *“Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta con le modalità di cui all'art. 13 entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da certificato medico. Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia preveduto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo entro ventiquattro ore dall'infortunio. Qualora l'inabilità per un infortunio prognosticato guaribile entro tre giorni si prolunghi al quarto, il termine per la denuncia decorre da quest'ultimo giorno. La denuncia dell'infortunio ed il certificato medico debbono indicare, oltre alle generalità dell'operaio, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio, le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti. La denuncia delle malattie professionali deve essere trasmessa sempre con le modalità di cui all'art. 13 dal datore di lavoro*

disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124) sostituisce l'incumbente della comunicazione per le assenze da infortunio superiori a 3 giorni. (art. 18 lettera r);

- comunicazione all'INAIL, all'IPSEMA e per loro tramite al SINP del nome dei rappresentanti dei lavoratori della sicurezza in caso di nuova elezione o dei nominativi dei rappresentanti già eletti o designati se in fase di prima designazione. All'uopo l'INPS con circolare n. 43 del 25/08/2009 ha specificato ai dirigenti e datori le modalità di comunicazione precisando che la comunicazione non avrà più cadenza annuale ma sarà necessaria

all'Istituto assicuratore, corredata da certificato medico, entro i cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia. Il certificato medico deve contenere, oltre l'indicazione del domicilio dell'ammalato e del luogo dove questi si trova ricoverato, una relazione particolareggiata della sintomatologia accusata dall'ammalato stesso e di quella rilevata dal medico certificatore. I medici certificatori hanno l'obbligo di fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie che esso reputi necessarie. Nella denuncia debbono essere, altresì, indicati le ore lavorate e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale. Per gli addetti alla navigazione marittima ed alla pesca marittima la denuncia deve essere fatta dal capitano o padrone preposto al comando della nave o del galleggiante o, in caso di loro impedimento, dall'armatore all'Istituto assicuratore e all'autorità portuale o consolare competente. Quando l'infortunio si verifichi durante la navigazione, la denuncia deve essere fatta il giorno del primo approdo dopo l'infortunio. Il certificato medico, che deve corredare la denuncia di infortunio, deve essere rilasciato dal medico di bordo o, in mancanza di esso, da un medico del luogo di primo approdo sia nel territorio nazionale sia all'estero. I contravventori alle precedenti disposizioni sono puniti con l'ammenda da lire seimila a lire dodicimila".

solo in caso di nuova designazione, mentre solo nei casi di prima applicazione del correttivo 106/09 l'obbligo riguarderà i rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati con la conseguenza che chi ha già comunicato (rispettando la data del 31/12/2008) i nominativi non deve effettuare nessun'altra comunicazione salvo cambiamenti intervenuti nelle more dal 1/1/2009 alla data della circolare. Coloro che invece non hanno provveduto a comunicare alcun nominativo nonostante le prescrizioni della circolare 11/2009 saranno tenuti a fornire il nominativo seguendo le procedure descritte nella stessa circolare. Per tutti gli altri i nominativi dovranno essere indicati in occasione della prima comunicazione o designazione. Tale incumbente¹³ non coinvolge le amministrazioni, istituti e organizzazioni che saranno invece tenute ad attenersi alle prescrizioni dei decreti attuativi il cui rinvio è contenuto nell'art. 3 co. 2 e 3-bis.

A quanto innanzi detto va ad aggiungersi il nuovo obbligo previsto dalla lettera g e g bis dello stesso articolo di far sottoporre i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria, nonché di comunicare tempestivamente al medico la cessazione del rapporto di lavoro, qualora si rientri nei casi di sorveglianza sanitaria ex art. 41.

Fermo restando le regole proprie della delega (forma scritta, data certa, requisiti di professionalità richiesti per

¹³ La circolare INAIL sottolinea come le elezioni o designazioni "non costituiscono un obbligo del datore di lavoro ma una facoltà dei lavoratori, che potrebbe non essere esercitata dai medesimi. Infatti, il datore di lavoro non ha alcun titolo decisionale al riguardo e non deve ingerire in alcuna forma o modo per non violare le libertà delle organizzazioni sindacali previste dalla legge n. 300/70".

le specifiche funzioni da delegare, attribuzione dei poteri richiesti dall'incarico, autonomia di spesa, accettazione per iscritto, tempestiva pubblicità) e i tassativi divieti previsti ex lege (ex art 17 T.U.: valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28 e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi). Con il "correttivo" al testo unico in materia di sicurezza, viene meno la regola riconducibile all'antico brocardo latino "*Delegatus delegare non potest*".

Ed infatti, attraverso la prescrizione contenuta all'art. 16 T.U. comma 3 bis il legislatore del 2009 ha concesso al soggetto delegato - previa intesa con il datore di lavoro - la possibilità di delegare ad altri le specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza (**potere di subdelega**), puntualizzando però che permarrà in capo al delegante l'onere di vigilare sul corretto espletamento delle trasferite funzioni.

Il delegato potrà delegare una sola volta non essendo consentito al soggetto già delegato di delegare ancora ad altri le proprie funzioni.

Occorre all'uopo ricordare che il principio afferente la *culpa in vigilando* vale anche per il datore di lavoro delegante funzioni, in capo al quale permane *ex lege* l'obbligo di controllare il corretto espletamento delle funzioni delegate, obbligo che si intenderà assolto solo "*in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4*".

Secondo la statuizione contenuta nell'art. 18 co. 3-bis il datore di lavoro e il dirigente risponde di omessa vigilanza nel caso di omissione degli obblighi prescritti ai preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti,

fornitori, installatori, medico competente, salvo la responsabilità propria dei predetti soggetti, qualora l'attuazione degli obblighi di sicurezza possa essere solo a loro addebitabile e non sia invece possibile riscontrare un difetto di vigilanza in capo ai datori e dirigenti.

6. Valutazione dei rischi

Nella valutazione dei rischi rientra anche la scelta dei DPI, attrezzature di lavoro, sostanze o preparati chimici, la sistemazione dei luoghi di lavoro, lo stress da lavoro correlato secondo i contenuti dell'accordo europeo 8/10/2004 e la prevenzione di rischi di particolari soggetti quali le lavoratrici gravide (D.lgs. n. 151/2001), comprendendo altresì i rischi connessi alle differenze di età, genere, provenienza, anche tenendo conto della specifica tipologia contrattuale. Alla valutazione dello stress lavoro correlato viene sicuramente destinato dal D.lgs. n. 106/2009 uno spazio più ampio sebbene con l'art. 28 comma 1-bis il legislatore rimanda la decorrenza dell'obbligo a partire dal 1/08/2010 salvo precedenti elaborazioni da parte della commissione consultiva permanente sulla salute e sicurezza sul lavoro (secondo le indicazioni contenute nell'art. 6 co. 8 lettera m-quater T.U. introdotto dal nuovo correttivo).

L'elaborazione del documento di valutazione dei rischi che deve obbligatoriamente essere redatto dal datore di lavoro, non essendo prevista alcuna possibilità di delega, può anche essere tenuto su supporto informatico secondo le regole stabilite per la tenuta della documentazione di cui all'art. 53 T.U. e deve avere data certa attestata dalla sottoscrizione del

documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché ai soli fini della prova, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente.

Il documento di valutazione dei rischi che nei casi di nuova attività dovrà - essere redatto al massimo entro 90 giorni dall'inizio dell'attività stessa - necessariamente contenere per la sua validità: la relazione su tutti i rischi e i criteri adottati; indicazione delle misure di prevenzione e protezione, i DPI; le misure opportune per garantire i livelli di sicurezza; le procedure da adottare e i ruoli coi nominativi di chi dovrà provvedere alla valutazione dei rischi (medico competente, RLS, RSPP, RLST); l'individuazione delle mansioni più pericolose per esposizione ai rischi specifici richiedenti specifica capacità professionale, esperienza, formazione e addestramento. Qualora si verifichi la modifica del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, o per l'evoluzione della scienza e della tecnica, della prevenzione o protezione o a seguito di infortuni, sia le misure di prevenzione che il documento di valutazione dei rischi devono essere aggiornati entro 30 giorni (art. 29, comma 3).

Le regole previste dall'art. 28 ed appena descritte per la redazione del documento dei rischi dovranno essere seguite anche dai datori di lavoro di aziende che occupano fino a 50 lavoratori. Mentre il T.U. del 2008 escludeva l'applicabilità della predetta regola ai **cantieri temporanei o mobili**, il correttivo elimina tale esclusione estendendo pertanto la redazione del documento di valutazione dei rischi anche al campo di applicazione del

titolo IV (cantieri temporanei o mobili art. 88 e ss. T.U.), mantenendo invece l'esclusione negli altri casi ex comma 7 art. 29 T.U..

7. Medico competente e visita preassuntiva

Molte sono le modifiche che risultano essere state apportate nella materia delle visite mediche e disciplina della sorveglianza sanitaria nonché in quella dei titoli e requisiti necessari *ex lege* per lo svolgimento delle funzioni di medico competente¹⁴.

Fermo restando lo schema generale proposto dal T.U. del 2008 (art. 38) con il D.lgs. n. 106/2009 si è disciplinato il caso particolare del medico competente che dovrà operare nelle forze armate (compreso l'arma dei carabinieri, Polizia di Stato e Guardia di finanza), per il quale viene richiesto quale essenziale requisito, l'aver svolto l'attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.

Trattasi invero di una precisazione che conferma la sussistenza di un'organizzazione particolare che richiede e pretende necessariamente che la scelta del medico competente avvenga tra i soggetti che hanno un'anzianità di almeno quattro anni quali medici del lavoro, differendo dalla disciplina prevista per gli altri settori ove per svolgere la predetta attività basterebbe essere in possesso di un requisito a scelta tra la specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica; la docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene

¹⁴ Cfr. G. VENETO, *Sicurezza nei luoghi di lavoro*, ed. Cacucci, Bari, 2009, p. 62.

industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro; l'autorizzazione ad esercitare la funzione di medico ottenibile mediante prova dello svolgimento dell'attività di medico del lavoro per almeno 4 anni¹⁵; la specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

Il correttivo 2009 inoltre apporta interessanti modifiche in materia di sorveglianza sanitaria stabilendo all'art. 41 comma 2 lettera e-bis) ed e)-ter che - **oltre alla visita medica preventiva** tesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro e alla valutazione dell'idoneità alla mansione specifica; alla visita medica periodica (da tenersi almeno 1 volta l'anno, salvo casi particolari) atta al controllo dello stato di salute dei lavoratori; alla visita medica su richiesta del lavoratore, da effettuarsi qualora vi siano particolari rischi professionali, o problematiche suscettibili di peggioramento dello stato di salute del lavoratore; alla visita medica in occasione del cambio della mansione e a quella per la cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente - deve considerarsi rientrante **nella**

¹⁵ Secondo l'art. 38 del T.U. lettera c) occorre essere in possesso dell'autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277. Secondo tale articolo: *1. I laureati in medicina e chirurgia che, pur non possedendo i requisiti di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), alla data di entrata in vigore del presente decreto abbiano svolto l'attività di medico del lavoro per almeno quattro anni, sono autorizzati ad esercitare la funzione di medico competente. 2. L'esercizio della funzione di cui al comma 1 è subordinato alla presentazione, all'assessorato regionale alla sanità territorialmente competente, di apposita domanda corredata dalla documentazione comprovante lo svolgimento dell'attività di medico del lavoro per almeno quattro anni. La domanda è presentata entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. L'assessorato alla sanità provvede entro novanta giorni dalla data di ricezione della domanda stessa.*

sorveglianza sanitaria anche la visita medica preventiva in fase preassuntiva e la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, finalizzata a verificare l'idoneità alla mansione.

La visita medica preventiva in fase preassuntiva - nella precedente formulazione assolutamente vietata e oggi consentita - potrà essere effettuata, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Anche le visite preassuntive vietate dal D.lgs. n. 81/2008 ed oggi consentite dal correttivo n. 106/2009 saranno finalizzate alla verifica dell'assenza di situazioni di alcoldipendenza e tossicodipendenza. Occorre comunque precisare che l'entrata in vigore del divieto assoluto di visita preassuntiva già all'indomani dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2008, posticipata al 1/01/2009 (ex art. 4 co. 2 del D.L. n. 97/2008) e dall'art. 32 co. 1 D.L. n. 207/2008 portata al 16/05/2009, ha avuto vita breve (essendo durata per soli 96 giorni fino all'intervento del D.lgs. n. 106/2009). La modifica attuale comporta capovolgimenti importanti a livello procedurale. Prima dell'intervento del correttivo infatti il datore di lavoro, il giorno precedente l'assunzione era tenuto ad inoltrare una comunicazione al centro per l'impiego indicante altresì il livello di inquadramento, le mansioni da attribuire al lavoratore, potendo invero procedere a visita medica solo in un momento successivo. Tanto comportava la possibilità che il lavoratore fosse dichiarato solo dopo l'assunzione inidoneo allo svolgimento delle funzioni a lui affidate con la conseguenza che avrebbe dovuto essere destinato ad una

mansione differente anche inferiore pur continuando a conservare identica qualifica e trattamento economico oppure qualifica superiore con trattamento economico così come prescritto *ex lege* (ex art. 2103 c.c.)¹⁶.

Qualora la formulazione del vecchio articolo fosse rimasta in vigore, il lavoratore inidoneo alla mansione avrebbe potuto godere dal primo giorno di lavoro di una retribuzione verosimilmente superiore rispetto a quella effettivamente a lui spettante in base alla qualifica di assunzione!

Oggi, il lavoratore potrà essere, a partire dal primo giorno di lavoro, inquadrato in base alla mansione realmente compatibile col suo stato di salute. La visita medica preventiva rimane obbligatoria nei casi previsti di obbligo di sorveglianza sanitaria, mentre il datore di lavoro è **facultato** nello scegliere se effettuare tale visita in fase preassuntiva o meno.

In effetti l'introduzione della visita preassuntiva ha suscitato una serie di perplessità, anche considerando che si è passati da un divieto assoluto e specificatamente individuato ad un indubbio potere concesso a tutti i datori di lavoro che difficilmente potrà essere oggetto di rinuncia. Ed infatti nonostante quanto innanzi specificato, tale possibilità, si ha ragione di credere, possa essere ben presto utilizzata da tutti quei datori di lavoro che desidereranno essere sicuri di assumere lavoratori privi di qualsivoglia problema di salute, comportando quale logico corollario, l'eventualità che problemi fisici e di salute, anche se di scarsa rilevanza, possano divenire fattore di discriminazione e cagione di eventuali ingiustificati e immotivati

¹⁶ M. MARINO, *Visite mediche preassuntive: la disciplina dopo l'abrogazione del divieto*, in guida al lavoro n. 36 18/09/2009, IlSole24Ore.

rifiuti all'assunzione da parte del datore di lavoro. A garanzia del lavoratore rimane salvo il diritto - oggi esteso anche ai risultati della visita preassuntiva - di proporre ricorso, avverso i **solì giudizi del medico competente**, relativi alla mansione specifica - che vanno dal giudizio di idoneità; idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; fino all'inidoneità temporanea e inidoneità permanente - nel termine di trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che potrà, dopo eventuali ulteriori accertamenti confermare, modificare o revocare lo stesso giudizio.

Rimane ancora da comprendere se la possibilità di ricorrere avverso i giudizi espressi dal medico competente relativi alla visita preassuntiva e preventiva possa essere estesa anche ai giudizi espressi dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Qualora si dovesse interpretare la norma in senso restrittivo, infatti, il datore per evitare problemi potrà scegliere di avvalersi dei dipartimenti di prevenzione delle ASL il cui giudizio anche in fase preassuntiva dovrebbe essere insindacabile.

Tale interpretazione avrebbe quale corollario, si badi, un differente potere di giudizio tra il medico competente e i dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Uno dei criteri di scelta maggiormente accreditati, potrebbe risiedere nel decidere di far effettuare agli enti e istituti specializzati di diritto pubblico solo quelle visite mediche preventive preassuntive; eventualmente delegando le visite successive all'assunzione, ai medici competenti.

In tal modo la scelta del datore risulterebbe essere perfettamente in

linea con la statuizione dell'art. 5 L. 300/1970 che seppur vietando gli accertamenti sanitari sulla idoneità e infermità riconosce (al comma 3) la facoltà al datore di lavoro di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore dagli enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Per il medico competente, stante le modifiche al D.lgs. n. 81/2008, vi sarà non più solo l'onere di informare, ma di fornire copia del giudizio - espresso rigorosamente per iscritto al termine della visita - sia al lavoratore che al datore di lavoro¹⁷.

Il datore di lavoro sarà tenuto, inoltre, ad uniformarsi ai risultati della visita nonché ad attuare le misure indicate dal medico e, nei casi di attestazione di idoneità del lavoratore alla mansione specifica, ad adibire, ove possibile, il lavoratore a mansioni equivalenti o inferiori garantendogli il "trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".

La formulazione del nuovo articolo 42 del T.U., si discosta da quella originaria che sembrava tutelasse maggiormente il lavoratore infortunato o quello nei confronti del quale sono insorti problemi di salute.

Il testo, così come concepito dal legislatore del 2008, infatti prevedeva la possibilità che il datore di lavoro potesse assegnare al lavoratore mansioni equivalenti o inferiori a quelle originariamente svolte, pur fornendo la retribuzione corrispondente alla qualifica precedente, contemplando anche l'ipotesi in cui il lavoratore fosse destinato allo svolgimento di mansioni equivalenti o superiori per la retribuzione delle quali, si faceva opportuno richiamo, così come già

¹⁷ Per il mancato adempimento di tale obbligo è prevista a carico del medico competente la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.000 euro.

anticipato, alla statuizione ex art. 2103 c.c. (fermo restando la previsione ex art. 52 D. Lgs. n. 165/2001)¹⁸.

¹⁸ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" pubblicato nella G.U. n. 106 del 9 maggio 2001, S.O. n. 112 (Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001). **Art. 52 - Disciplina delle mansioni (Art. 56 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 25 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del d.lgs n. 387 del 1998):** 1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione. 2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro puo' essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore: a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non piu' di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4; b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza. 3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni. 4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente e' assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti. 5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, e' nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore e' corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave. 6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova

Con la modifica apportata dal correttivo scompare la possibilità che il lavoratore possa svolgere mansioni superiori e il riferimento al 2103 c.c. che comunque si ha ragione di credere diventi implicito.

Risultano mutati anche gli oneri a carico del medico competente atteso che, secondo la nuova formulazione, questi sarà tenuto ad istituire, aggiornare, custodire sotto la propria responsabilità la cartella sanitaria e di rischio che dovrà essere tenuta per ciascun lavoratore, indipendentemente dal numero dei prestatori d'opera presenti all'interno della ditta, conservata secondo le norme del segreto professionale e per il tempo necessario alla sorveglianza sanitaria in un luogo specifico concordato al momento della nomina attributiva della mansione di medico competente. Nella nuova formulazione dell'art. 25 lettera c) del T.U. scompare il riferimento al requisito dimensionale (più 15 lavoratori) cui il legislatore del 2008 collegava l'opportunità di stabilire concordemente con il datore di lavoro il luogo di custodia della cartella sanitaria e di rischio e la obbligatorietà dell'invio della cartella all'ISPESL (lettera f), essendo ora il medico competente tenuto a consegnare, al termine della cessazione del rapporto lavorativo, una **copia** della cartella sanitaria e di rischio al lavoratore al quale verranno altresì fornite tutte le necessarie istruzioni circa la sua

disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

conservazione e al datore di lavoro l'**originale** della stessa che dovrà essere da questi conservata per almeno 10 anni, salvo differente termine. Risultano invece riconfermati gli altri oneri prescritti *ex lege* dal legislatore del 2008 e contenuti nel disposto dell'art. 25 del T.U. tra i quali la collaborazione con il datore e servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi; l'attuazione delle misure per la tutela della salute dei lavoratori; l'obbligo di formare e informare i lavoratori (e se occorre ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) sui rischi occorsi e occorrendi nonché sulla sorveglianza sanitaria; la programmazione ed effettuazione della sorveglianza sanitaria; il rilascio della documentazione sanitaria ai lavoratori che la richiedono; la comunicazione dei risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, nonché ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; la visita negli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o con cadenze differenti se annotate nel documento di valutazione dei rischi; la comunicazione al Ministero del lavoro, della salute con autocertificazione del possesso dei titoli e requisiti ex art. 38.

8. Conclusioni

All'indomani dall'entrata in vigore del correttivo si è inteso fornire un quadro riepilogativo delle principali **innovazioni** e **modifiche** che hanno investito la disciplina di carattere generale in materia di salute e sicurezza volendo appositamente tralasciare gli specifici aspetti sanzionatori integralmente riformulati dal legislatore del 2009 che nell'intento

di creare maggiore corrispondenza tra le sanzioni e le infrazioni, ha preferito procedure di estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi da realizzarsi mediante il potenziamento del sistema della “messa in regola” a carico del soggetto inadempiente, puntando così sugli effetti della punizione per il ripristino delle condizioni di legalità, reso altresì possibile anche attraverso un’attenta valutazione degli oneri di ciascun soggetto della sicurezza.

La disamina ha interessato tutte quelle innovazioni normative afferenti aspetti particolari tra cui i lavori speciali, i ponteggi mobili, le altezze dei montanti, la segnaletica (art. 161), la disciplina delle radiazioni da ultravioletti (art. 223), le definizioni specifiche (art. 214), la normativa sulle sottoposizioni dei lavoratori ad agenti biologici (art. 279), i D.P.I. per le polveri provenienti da amianto (art. 251) ecc..., perché ritenute troppo specifiche né tanto più le previsioni dei diversi allegati al testo unico.

Occorrerà attendere ancora diversi mesi prima di poter vedere completato il quadro di tutti i nuovi provvedimenti attuativi e di tutte le previsioni in materia.

Al puro scopo esemplificativo: il differimento previsto per lo stress lavoro correlato la cui disciplina entrerà in vigore solo dopo l’elaborazione delle indicazioni fornite dalla commissione consultiva e comunque a partire dal 1/08/2010; l’autocertificazione della valutazione dei rischi da parte dei datori di lavoro di aziende con meno di 10 dipendenti entro il 30/06/2012; l’entrata in vigore di un regolamento di attuazione al 31/12/2010 necessario per la disciplina speciale in materia di salute e sicurezza per le cooperative sociali, le

organizzazioni di volontariato della Croce Rossa Italiana¹⁹.

Una delle più significative novità del nuovo correttivo può riscontrarsi nel particolare valore attribuito alla certificazione rilasciata dagli organi di vigilanza di qualificazione delle imprese dei lavoratori autonomi sulla base della valutazione delle tecniche di formazione e di assenza di sanzioni a carico dell’azienda.

Va altresì considerato che la certificazione - che potrà nel tempo essere utile alle aziende non soltanto per una mera questione di immagine - quale possibile efficace ausilio del sistema di qualificazione delle imprese, potrà altresì divenire applicabile anche in materia di appalto endo-aziendale laddove consentisse diminuzione dei costi, aumento di efficienza, maggiore sicurezza riveniente da una collaborazione con soggetti affidabili²⁰ che verosimilmente potrebbe comportare incremento degli investimenti e maggiore redditività.

Tra l’altro utilizzare la certificazione significa per il lavoratore garanzia di maggiore rispetto dei propri diritti e maggiore informazione sul trattamento, nonché necessità per il datore di lavoro della piena osservanza delle leggi.

Nulla toglie che le commissioni di certificazione possano fornire attività di consulenza e assistenza e con lo svolgimento della loro attività ispettiva portare le imprese a scegliere di modificare in maniera importante i metodi di produzione e organizzazione del lavoro in maniera più confacente al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza, riducendo i fattori

¹⁹ L. FANTINI D. VENTURI, *Diritto transitorio e tempi della definitiva messa a regime*, ADAPT, Ottobre 2009.

²⁰ La certificazione doterebbe l’appaltatore di una sorta di certificazione di qualità.

di rischio e nel pieno perseguimento dell'obiettivo precipuo condiviso dal legislatore del Testo Unico afferente la creazione di un ambiente di lavoro il più possibile esente da rischi e sicuro per tutti i lavoratori.

Quell'interesse fondante alla formazione quale cardine della **prevenzione** è un punto qualificante anche del correttivo 2009 e potrà trovare applicazione attraverso la rete di comunicazione avviata sull'argomento, nel rispetto dell'accordo tra il Ministero del Lavoro e quello dell'Istruzione, reso altresì possibile mediante l'inserimento delle tematiche della salute e sicurezza nei programmi scolastici e universitari nel tentativo di estendere la sensibilizzazione di siffatte problematiche ai docenti e di converso agli studenti ed anche agli alunni delle scuole primarie.

E' stato necessario attendere diversi anni prima di ottenere finalmente nel 2008, seppur a Camere sciolte, un Testo Unico sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro che ha tentato di contenere tutte le disposizioni necessarie a tutelare l'espletamento, dell'attività lavorativa, possibilmente in sicurezza, anche secondo i principi costituzionali.

Eppure, nonostante i lunghi ben 306 articoli non tutto era stato incluso, anzi, già qualche mese dopo vi era qualche primo timido tentativo di correzione.

Il 3 agosto 2009, circa un anno dopo è stato promulgato un decreto legislativo, altrettanto lungo, con l'obiettivo di migliorare quanto già statuito.

Probabilmente qualcosa è stato fatto, sebbene risultino ancora poco chiare talune procedure come al solito farraginose; particolarmente complicato appare altresì l'immediato

raggiungimento dei traguardi prefissati solo attraverso disposizioni legislative che si limitano a "correggere" la materia.

Emerge pertanto la necessità di continuare con impegno e coscienza a curare, potenziare e perfezionare la "cultura della sicurezza", strumento utile per l'eliminazione o quantomeno per la riduzione del numero delle tante assurde *morti bianche*.