

D.Lgs n.81/2008

“TESTO UNICO” SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PROBLEMATICHE E PRIME IPOTESI APPLICATIVE

Verona 4 luglio 2008

MISURE ORGANIZZATIVE

Analisi dei TITOLI: I e II (artt. 1-68)

Gruppo coordinato dal Dott. Marco Renzo (SPISAL ULSS 22)

*Manuela Peruzzi (SPISAL ULSS 20), Maria Lelli (SPISAL ULSS 20), Lina PietroPaolo (INAIL),
Luigino Torneri (CASARTIGIANI), Arianna Ambrosi (CONFESERCENTI), Pierpaolo Mileto
(UPA-CONFARTIGIANATO), Vittorio Bergamini (CNA-VERONA), Mario Borin (APINDUSTRIA VR), Angelica Gazzani
(APINDUSTRIA VR), Mauro Viani (APINDUSTRIA VR), Gianvittorio Cantutti (CONFINDUSTRIA VR), Paolo Righetti (CGIL),
Giovanni Claudio Zuffo (CGIL VERONA), Riccardo Rutigliano (CPT-VR), Antonio Piacenza (CPT-VR), Maurizio Stoppa (ANCE
VERONA Collegio Costruttori edili), Guido Varini, SPISAL ULSS 22), Stefania Dolci (SPISAL ULSS 21, Antonio Belviso (CISL),
Alessandro Pagani (CISL), Rita Perini (CONFINDUSTRIA VR), Elena Segattini (CONFINDUSTRIA VR), Davide Zardini (FILCA-
CISL), Antonio Piacenza (CPT-VR), Claudia Andreatta (CONFESERCENTI), Alessandro Torluccio (CONFESERCENTI),
Bonaventura Palumbo (DIREZIONE LAVORO), Stefano Menegolli (SPISAL ULSS 22)*

Riferimenti normativi	ARGOMENTI
Art. 2 c.1 lettera e)	<p>IL PREPOSTO.</p> <p>Figura già individuata con precise responsabilità dalla normativa precedente; il nuovo Testo unico la definisce in modo dettagliato (ved. artt. 2 c. 1 lett. e), 19, 37, 56, 299), inserendola nell'organizzazione della sicurezza negli ambienti di lavoro, prevedendo una formazione specifica prima non richiesta e rafforzando l'apparato sanzionatorio.</p> <p>In particolare, l'art. 37 al c. 7 disciplina la formazione specifica obbligatoria per il preposto; al riguardo si evidenzia quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none">- i contenuti della formazione sono quelli elencati nell'articolo citato (una parte riguarda gli aspetti generali, una parte è relativa alla mansione e ai rischi specifici dell'ambiente di lavoro);- la formazione va somministrata in azienda (durante l'orario di lavoro);- il preposto deve ricevere detta formazione "a cura del datore di lavoro": si deve intendere che il DL deve preoccuparsi di erogarla, eventualmente ma non necessariamente in prima persona;- l'obbligo è già vigente dal 15.05.08. <p>Si sottolinea che la suddetta formazione obbligatoria ex c. 7 art. 37 deve essere realizzata ai sensi del c. 12 del medesimo articolo in collaborazione dell'Organismo paritetico, il quale si ritiene vada coinvolto per i soli compiti di pianificazione e non di attuazione dei corsi, trattandosi di formazione da realizzare in azienda.</p> <p>Nella pratica delle aziende, almeno in quelle più organizzate, il preposto coincide normalmente con il caposquadra o il capofficina; il suo ruolo si configura nel momento in cui il datore di lavoro gli attribuisce potere gerarchico, indipendentemente da un eventuale conferimento formalizzato per iscritto (ved. art. 299 sull'esercizio di fatto di poteri direttivi).</p>

	<p>Si suggerisce comunque l'utilità della formalizzazione dell'incarico quale strumento di tutela anche per il preposto stesso, in particolare in caso di attività fuori azienda (es. cantieri, manutenzione presso terzi, pulizie ecc).</p> <p>L'attribuzione al preposto si può anche ricavare dal modello organizzativo di cui all'art. 30 del D.Lgs 81/08, con il quale il datore di lavoro ha la possibilità di evidenziare in modo esplicito la sua organizzazione aziendale.</p> <p>Si sottolinea che il datore di lavoro dovrà mettere in grado le persone individuate di svolgere le competenze eventualmente affidate loro. L'Organo di controllo valuterà se il preposto è stato messo nelle condizioni di essere tale (es. con formazione adeguata ex art. 37 c.7).</p>
<p>Art. 2 c. 1 lettera f)</p>	<p>IL RESPONSABILE DEI SERVIZI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)</p> <p>La figura del RSPP è disciplinata dagli artt. 2 c.1 lett. f), 31, 32, 33, 34 e 299.</p> <p>La normativa prevista per il RSPP non datore di lavoro è rimasta sostanzialmente invariata.</p> <p>Le principali novità si rilevano nel caso di RSPP datore di lavoro ex art. 34 ("svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi").</p> <p>Il nuovo Testo unico</p> <ul style="list-style-type: none"> - conferma le soglie previste in precedenza per la possibilità di svolgimento diretto dei compiti di RSPP da parte del datore di lavoro (cfr. Allegato II es. 30 addetti per attività industriali); - introduce delle modifiche per quanto riguarda la sua formazione: infatti la formazione del RSPP datore di lavoro dovrà essere ridefinita mediante Accordo Stato Regioni che stabilirà contenuti e modalità dei corsi di formazione della durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, con obbligo di aggiornamento periodico. In relazione a questo rinvio ad un successivo provvedimento si fa presente che i rappresentanti delle Associazioni datoriali si sono attivati a livello centrale affinché possano essere riconosciuti dei crediti formativi-professionali ai datori di lavoro che dimostrino un'adeguata esperienza pregressa. <p>Il nuovo Testo unico non prevede più l'obbligo di comunicazione del nominativo del RSPP agli Organi di controllo (Asl e Ispettorato del lavoro).</p> <p>Tale comunicazione costituiva di fatto un riferimento certo, probante l'assunzione di incarico. Si ritiene che venendo meno l'obbligo di tale comunicazione, possa essere utile un atto interno (ad esempio un verbale del consiglio di amministrazione ove presente), anche come elemento integrante l'eventuale modello organizzativo adottato dall'azienda, e con adeguata pubblicità dello stesso (es. l'affissione in bacheca).</p> <p>Si evidenzia che comunque il nominativo del RSPP va indicato espressamente ex art. 28 c. 2 lett. e) nel documento o autocertificazione dei rischi.</p>
<p>Art. 3</p>	<p>LAVORATORI ATIPICI</p> <p>Si richiama quanto previsto all'art. 3 "Campo di applicazione" ai cc. 5, 6, 7, 8, 9 e 10.</p> <p>La disciplina per i lavoratori somministrati, distaccati, co.co.co e co.co.pro, occasionali, a distanza rimane sostanzialmente invariata.</p> <p>Si ribadisce in particolare l'obbligo a carico del somministratore di erogare l'informazione e la formazione generale, mentre per quanto riguarda l'utilizzatore, rimangono gli obblighi in merito alla informazione e formazione sui rischi specifici e l'attuazione dell'eventuale sorveglianza sanitaria per l'idoneità specifica alla mansione.</p>

<p>Art. 4</p>	<p>COMPUTO LAVORATORI L'art. 4 diversamente da quanto previsto in precedenza, definisce in modo dettagliato le categorie di lavoratori da conteggiare per il raggiungimento delle soglie che fanno scattare determinati obblighi o esoneri (ad esempio designazione ed elezione del RLS, Servizio PP interno, assunzione di ruolo RSPP da parte del datore di lavoro, autocertificazione della valutazione dei rischi, agevolazioni varie).</p> <p>Sono computati, sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre, i contratti di somministrazione e i lavoratori assunti a tempo parziale; sono da considerare inoltre gli addetti alle attività stagionali, a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato.</p> <p>Si auspica comunque un chiarimento del legislatore circa l'applicazione del computo, in particolare con riferimento al conteggio delle ULA (unità-lavorative-anno) di cui al c. 4 dell'art 4.</p>
<p>Art. 16</p>	<p>DELEGHE</p> <p>Con l'art. 16 del nuovo Testo unico la delega di funzioni è regolamentata, diversamente da quanto previsto dalla precedente normativa nella quale era solo indirettamente individuata (art. 1 c. 4-ter del D.Lgs. 626/94).</p> <p>L'art. 16 al c. 1 prevede tra i requisiti della delega la data certa. Si rimanda a quanto espresso nel paragrafo relativo alla valutazione dei rischi.</p> <p>Il c. 2 del medesimo articolo prevede che la delega abbia adeguata e tempestiva pubblicità.</p> <p>Si ritiene che l'adeguata e tempestiva pubblicità possa essere garantita con qualunque modalità adotti l'azienda al suo interno per dare trasparenza alle proprie decisioni, quali ad esempio l'affissione in bacheca o l'incontro assembleare o la circolare interna o un verbale del consiglio di amministrazione nel caso di aziende più articolate.</p> <p>Per quanto riguarda la pubblicizzazione all'esterno delle deleghe è opportuno evidenziarle nelle visure camerali all'interno dell'atto costitutivo della società.</p> <p>La delega di funzioni non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni a lui trasferite (c. 3 art. 16).</p>
<p>Art. 17, 28 e 29</p>	<p>VALUTAZIONE DEI RISCHI</p> <p>Si tratta di obblighi che entrano in vigore il 29.07.08. Gli articoli di riferimento sono oltre all'art.17 (il datore di lavoro non può delegare la valutazione di tutti i rischi e la redazione del relativo documento), gli artt. 28 e 29.</p> <p>La valutazione dei rischi deve essere predisposta secondo il nuovo Testo unico entro il 29.07.08; non è necessario rifare comunque il DVR ma è sufficiente integrare quanto già presente in azienda con le novità previste dal nuovo decreto.</p> <p>Fermo restando la conferma della normativa precedente circa l'obbligo di valutare tutti i rischi, si ritiene che per quanto riguarda i rischi specificatamente espressi nel Testo unico - quali lo stress lavoro-correlato (ved. accordo interconfederale del 9 giugno 2008 - ossia il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004), le lavoratrici in stato di gravidanza (ex D.Lgs. 151/01), i rischi connessi a differenze di genere età e migranti - non sia necessario rifare tutta la valutazione dei rischi ma sia sufficiente integrarla con i rimanenti, specificando anche l'individuazione delle procedure e dei ruoli (ex art. 28 c. 2 lettera e) ed in coerenza con il modello organizzativo eventualmente adottato ai sensi dell'art. 30).</p> <p>L'art. 28 c. 2 precisa che il DVR deve avere data certa. Fermo restando il fatto che il DVR è un documento dinamico, non statico che segue l'organizzazione e l'implementazione della sicurezza in azienda, e poiché comunque la legge prevede che si</p>

	<p>debbano documentare le "manutenzioni" del documento, si ritiene possa essere sufficiente, in attesa di eventuali indicazioni del legislatore, l'apposizione delle firme leggibili congiunte dei vari soggetti coinvolti dalla normativa ex art. 28 c.2 lett. e) ossia oltre al datore di lavoro, il RSPP, il RLS o il RLST, il Medico competente.</p> <p>L'autocertificazione della VR è ancora possibile ex art. 29 c.5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori (<i>la definizione deve tener conto della diversità rispetto al termine addetti del D.Lgs. 626/94</i>) possono effettuare la VR secondo le procedure standardizzate la cui elaborazione è demandata alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza ai sensi dell'art. 6 c. 8 lettera f). In attesa e comunque fino al 30.06.2012 possono adottare l'autocertificazione. Si ricorda che anche l'autocertificazione, così come il documento di valutazione dei rischi, deve prendere in esame tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, così come previsto dall'art. 28 c. 1, ivi comprese le ulteriori specificazioni richiamate espressamente dall'art. 236 c.4 sul rischio cancerogeno.</p> <p>L'art. 29 prevede l'obbligo per il DL di valutazione e elaborazione del documento al c. 1 in collaborazione con il RSPP e il MC; al c. 2 pone l'obbligo di consultazione del RLS (obbligo sanzionato con ammenda da 3000 a 9000 euro ex art. 55 c.3). Collaborazione non significa condivisione quindi può non esserci una identica visione tra le varie figure (es. DL e RSPP). Mentre risulta evidente che per "consultazione" si debba intendere acquisire il parere ma non necessariamente il tenerne conto o il dividerlo, si ritiene necessario chiarire cosa si intende per collaborazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il datore di lavoro deve lavorare con il MC e il RSPP e il documento finale all'esito della VR deve essere congruente in tutti i passaggi, tenuto conto che comunque collaborazione non significa necessariamente condivisione; - per quanto riguarda in particolare la collaborazione con il MC (si richiama anche l'art. 25 c.1 lett. m) che prevede che il MC "partecipi alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori) si evidenzia la necessità di una coerenza tra la VR e il protocollo sanitario, quindi rispetto ai rischi sulla salute valutati. <p>Entrambe le attività (c.1 e c. 2 collaborazione e consultazione) possono essere dimostrate, come già sopra evidenziato per la data certa del documento/autocertificazione della valutazione dei rischi, con la firma congiunta degli attori sul DVR o autocertificazione.</p> <p>L'art. 29 c. 4 conferma quanto previsto dalla 626 riguardo la custodia del DVR presso l'unità produttiva . Si rimanda alla definizione di unità produttiva (art. 2 c. lett. t).</p>
<p>Art. 18</p>	<p>COMUNICAZIONI AGLI ENTI</p> <p>Si sottolineano alcuni aspetti di particolare rilievo.</p> <p>In base all'art. 18 c. 1 lettera aa) il datore di lavoro ha l'obbligo di una comunicazione annuale all'Inail del nominativo del RLS. Per le modalità si attendono indicazioni ministeriali o dall'INAIL.</p> <p>In base all'art. 51 c. 8 gli Organismi paritetici territoriali comunicano i nominativi degli RLST alle aziende e agli organi di vigilanza territorialmente competenti.</p> <p>L'obbligo ex art. 18 c.1 lett. r) di comunicazione a fini statistici degli infortuni superiori a un giorno è sospeso. Il Ministero del lavoro con lettera circolare del 22.05.08 sospende l'obbligo fino all'emanazione dei provvedimenti di attuazione del nuovo sistema di rilevazione degli infortuni.</p>

<p>Art. 21</p>	<p>LAVORATORI AUTONOMI E IMPRESE FAMILIARI</p> <p>Si richiamano i contenuti dell'art. 21 che stabilisce tre obblighi a carico di questi soggetti (DPI, uso di attrezzature conformi, tesserino) e prevede due facoltà (formazione e sorveglianza sanitaria).</p> <p>Si evidenzia che il ricorso al medico competente e la partecipazione a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso gli Organismi paritetici, potrebbero rivelarsi una opportunità a beneficio dei soggetti in esame soprattutto in caso di partecipazione agli appalti.</p> <p>Si richiamano al riguardo l'art. 27 cc. 1 e 2 riguardanti il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, ed l'Allegato XVII sull'idoneità tecnico-professionale delle imprese, che fa esplicito riferimento alla formazione e alla idoneità sanitaria quali requisiti qualificanti le imprese in caso di appalto.</p> <p>Per quanto riguarda la definizione di impresa familiare e piccolo imprenditore (art. 230 bis e 2083 del cc) si ritiene importante distinguere i due casi in cui impresa familiare o piccolo imprenditore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non hanno lavoratori dipendenti (si applicano solo gli artt. 21 e 26 del nuovo testo unico, vd cc. 11 e 12 art. 3); - hanno lavoratori dipendenti (si applicato integralmente il testo unico) <p>Si sottolinea che per dimostrare la sussistenza di un'impresa familiare (ad esempio in corso di indagine ispettiva) risulta probante la copia dell'atto formale di costituzione (atto notarile o atto similare equipollente).</p>
<p>Art. 26</p>	<p>IL CONTRATTO DI APPALTO O D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE</p> <p>Si evidenzia la responsabilità in carico al datore di lavoro committente di elaborare il documento di valutazione dei rischi interferenziali DUVRI (c. 3 art. 26)</p> <p>Si potrebbero raccogliere delle esperienze dettate dalla quotidiana visione dei rischi interferenti e su questi eventualmente fare un ragionamento di griglia adattato al comparto (es. edilizia).</p> <p>Si sottolinea l'altra novità, l'obbligo del datore di lavoro di verifica dell'idoneità tecnico professionale della imprese appaltatrici e lavoratori autonomi (c. 1 lett. a) art. 26). Tale verifica deve avvenire mediante acquisizione del certificato di iscrizione alla CCIAA e di autocertificazione di detti requisiti.</p> <p>La norma non precisa quali devono essere i contenuti di questa autocertificazione, come è invece precisato per la cantieristica (con il rimando ai contenuti dell'Allegato XVII del testo unico, artt. 90 c.9 e 97 c.2).</p> <p>In attesa che il legislatore si esprima è opportuno che i contenuti di detta autocertificazione siano equivalenti a quelli riportati dall'Allegato XVII: si tratterà cioè di autocertificare la presenza degli elementi elencati nell'allegato (conformità attrezzature, elenco dei Dpi, nomina Rspp ecc). Si sottolinea che resta adempimento richiesto esclusivamente per la cantieristica l'obbligo "di esibire al committente" i documenti dei vari punti.</p> <p>Viene sollevata una criticità in riferimento al c. 5 art. 26 per quanto concerne i costi della sicurezza. Il testo unico precisa che devono essere indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro "con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto". Si auspica a tal fine che i costi relativi alla sicurezza trovino comunque una appropriata definizione e una specifica modalità di calcolo.</p>
<p>Art. 37</p>	<p>INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI</p> <p>La formazione dei lavoratori con il nuovo Testo unico non è più lasciata alla discrezionalità del datore di lavoro come previsto dalla precedente normativa (art. 22 D.Lgs. 626/94); in sede di Conferenza Stato Regioni entro dodici mesi dall'entrata in vigore</p>

	<p>del Testo unico dovranno essere definiti durata, contenuti minimi e modalità di esecuzione.</p> <p>La formazione dei lavoratori dovrà comprendere anche l'addestramento ai sensi dell'art. 37 c. 5, effettuato in azienda e da persona esperta.</p> <p>Si ritiene preferibile sia svolto da una persona interna all'azienda, non sistematicamente delegata all'esterno (es. chi fornisce il macchinario si propone anche per l'addestramento).</p> <p>Il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza , anche rispetto alle conoscenze linguistiche. Il testo unico sottolinea la necessità della effettiva comprensione da parte dei lavoratori dell'informazione/formazione fornita, in particolare ai lavoratori stranieri.</p> <p>L'art. 37 c. 12 prevede che la formazione dei lavoratori e loro rappresentanti sia realizzata in collaborazione con gli organismi paritetici.</p> <p>Per quanto riguarda l'art. 37 c. 13 che prevede una verifica da parte del datore di lavoro della comprensione e conoscenza della lingua usata nel percorso formativo, si evidenzia l'opportunità di individuare sistemi che garantiscano un adeguato livello di verifica.</p> <p>Se ne derivano livelli di addestramento/formazione inadeguati sarà compito del datore di lavoro porre in essere azioni conseguenti per raggiungere il livello di prevenzione adeguato.</p> <p>Si fa presente la sperimentazione fatta con lo strumento realizzato dallo Spisal dell'Ulss 22 quale modalità possibile per ottemperare a tale obbligo, fermo restando l'auspicio che vengano create e incentivate ulteriori iniziative e opportunità che favoriscano l'integrazione e quindi l'informazione e formazione dei lavoratori.</p>
<p>Art. 47</p>	<p>II RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)</p> <p>Si evidenzia che la figura del RLS (disciplinata nel D. Lgs. 81/08 dagli artt. 47, 48, 49, 50, 51, 52) non era obbligatoria in base alla precedente 626, ora con il nuovo Testo unico lo diventa espressamente (obbligo non sanzionato).</p> <p>In particolare si sottolineano i contenuti dell'art. 47:</p> <p>a) in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);</p> <p>b) nelle aziende (o unità produttive) con meno di 15 dipendenti l'RLS è "di norma" eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo;</p> <p>c) nelle aziende (o unità produttive) con più di 15 dipendenti l'RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali. In assenza di tali rappresentanze il RLS è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.</p> <p>Ove non si proceda all'elezione, le funzioni sono esercitate dai RLS territoriali o di comparto produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative (c. 8 art. 47).</p> <p>L'art. 18 c. 1 lettera o) prevede che il RLS abbia accesso ai dati infortunistici.</p> <p>La normativa prevede che il RLS debba avere accesso ai dati di cui all'art. 18 c.1 lett. r). Si sottolinea la necessaria tutela verso il datore confermata dall'art. 50 c. 6. laddove obbliga il RLS al segreto industriale e alla privacy relativamente ai dati di cui viene in possesso, tutela necessaria anche con riferimento alla possibilità per il RLS di ricevere su richiesta (ex art. 50 c.4) copia del DVR ex art. 28 e DUVRI ex art. 26.</p>
<p>Art. 30</p>	<p>MODELLI ORGANIZZATIVI</p> <p>L'art. 30 è una delle vere novità introdotte dal Testo unico. Pur non essendo obbligatoria, l'adozione del modello organizzativo è opportuna e conveniente: conveniente perché sgrava le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità</p>

	<p>giuridica dalle eventuali sanzioni previste in caso di infortuni e malattie professionali a carico della società; opportuna in quanto diventa lo strumento più idoneo per definire la struttura organizzativa, comprensiva anche dell'analisi dei rischi.</p> <p>Si indica l'opportunità di definire tale modello in coerenza con la reale organizzazione aziendale anche se esplicitato in modo molto semplice.</p> <p>Alcuni contenuti del modello organizzativo sono la ripresa delle stesse modalità e parametri utilizzati per la valutazione dei rischi.</p> <p>Si sottolinea l'opportunità di promuovere a livello regionale l'individuazione di procedure e modelli standardizzati più rispondenti alle esigenze delle PMI.</p>
<p>Titolo II (artt.62-68)</p>	<p>LUOGHI DI LAVORO</p> <p>Non si rilevano problemi particolari su tale argomento.</p> <p>Si sottolinea la specificazione introdotta all'Allegato IV "Requisiti dei luoghi di lavoro" punto 1.9.1.4 relativa agli impianti di condizionamento che devono essere sottoposti a controlli, manutenzioni, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori.</p>