

CPT RIMINI

A LLE AZIENDE ISCRITTE ALLA CASSA EDILE

LORO SEDI

APPROVATA LA NUOVA LEGGE DELEGA RELATIVA ALLA SICUREZZA SUL LAVORO. PRIME DISPOSIZIONI IMMEDIATAMENTE APPLICABILI

Si comunica che è stata approvata in data 1° agosto 2007 dal Parlamento, e pubblicata sulla G.U. del 25 agosto scorso la [legge delega \(all.\)](#), contenente la Delega per il Governo per il riassetto e la riforma della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed ulteriori disposizioni immediatamente applicabili.

Con riserva di una successiva ed articolata disamina dei diversi aspetti contenuti nell'art. 1 recante la delega al Governo ad emanare, nel termine di 9 mesi, uno o più decreti legislativi per il riordino della normativa in materia di sicurezza, riportiamo di seguito alcuni necessari approfondimenti sui successivi articoli della Legge contenenti talune disposizioni entrate in vigore il 25 agosto 2007.

Articolo 2 (Notizia all'Inail in taluni casi di esercizio dell'azione penale)

Prevede che il pubblico ministero, in caso di esercizio dell'azione penale nei confronti del datore di lavoro per i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, dia immediata notizia all'INAIL ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso.

Articolo 3 (Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626)

L'unico comma dell'articolo introduce modifiche agli artt. 7, 18 e 19 del D. Lgs. n. 626/1994. Il punto a) riformula il comma 3 dell'art. 7, D. Lgs. 626 (già modificato dall'art. 1, comma 910, della Legge Finanziaria per il 2007), prevedendo, nell'ambito dell'affidamento di un appalto, che il datore di lavoro committente elabori un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare i fattori di rischio determinati dalle interferenze tra le concomitanti attività svolte nello stesso ambiente di lavoro.

La disposizione introduce in sostanza un ulteriore adempimento formale inteso a dare veste documentale all'obbligo di promozione della cooperazione e del coordinamento, già posto a carico del committente dall'art. 7, comma 2, lett. a) e b), D. Lgs. 626.

Tale documento dovrà essere allegato al contratto di appalto o al contratto d'opera.

Viene espressamente confermata l'esclusione dell'obbligo di cooperazione e coordinamento e, quindi, di redazione del relativo documento di valutazione dei rischi da interferenze con riferimento ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

Il punto b) integra l'art. 7, D. Lgs. 626, con un nuovo comma 3 ter che fa obbligo di indicare specificamente i costi relativi alla sicurezza sul lavoro in tutti i contratti pubblici e privati di somministrazione, di appalto e di subappalto. Si prevede inoltre che a tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

I punti c) e d) modificano parzialmente l'art. 18 del D.Lgs. 626, con riguardo alle procedure di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

In particolare, si prevede che l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, avvenga di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale, che sarà individuata con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sentite le organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

Vengono tuttavia fatte salve diverse determinazioni convenute in sede di contrattazione collettiva.

Il punto e) modifica l'art. 19, comma 5, del D. Lgs. n. 626, attribuendo al RLS il diritto di chiedere al datore di lavoro e di ottenere, per l'espletamento della propria funzione, la consegna di copia del documento di valutazione dei rischi, nonché del registro degli infortuni sul lavoro (articolo 4, commi 2, 3 e 5, lettera o), D. Lgs. n. 626).

Il punto f) integra lo stesso art. 19, D. Lgs. 626 con un nuovo comma 5 bis, nel quale si chiarisce che i rappresentanti territoriali o di comparto esercitano le proprie attribuzioni con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza. Lo svolgimento di tali attribuzioni deve ovviamente intendersi limitata alle sole aziende del territorio (e relative unità produttive) che abbiano aderito alla scelta di nominare un unico RLS, scelta che rimane facoltativa.

Articolo 4 (Disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)

Il comma 6 introduce una modifica in merito alla disciplina delle irregolarità amministrative rilevate dal personale non ispettivo degli enti previdenziali: finora, tale personale non poteva adottare la procedura della diffida di cui al D. Lgs. n. 124/2004, in quanto riservata al personale ispettivo. La modifica introdotta supera, quindi, la criticità rappresentata dal fatto che, per la stessa violazione, finora si adottavano due diverse procedure (ex L. n. 689/1981 da parte del personale amministrativo, ed ex D. Lgs. n. 124/2004, da parte del personale ispettivo) e si applicavano sanzioni di importo differente.

Articolo 5 (Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)

Il comma 1 estende nei confronti della generalità delle imprese la sanzione della sospensione dell'attività in precedenza limitata al solo settore edile.

Le ipotesi che legittimano il provvedimento di sospensione sono le seguenti:

- impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati;
- reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni;
- gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con [Circolare 22 agosto 2007 \(all.\)](#), ha fornito alcuni chiarimenti interpretativi identificati come "istruzioni operative al personale ispettivo" sia sulle prime due ipotesi, già previste per l'edilizia dall'art. 36bis, comma 1 della L. 248/06 (legge di conversione del "Decreto Bersani"), che relativamente alla terza ipotesi; in particolare il Ministero ha precisato che *"costituiscono gravi violazioni le sole condotte per cui sono previste le sanzioni a carico dei responsabili aziendali (datore di lavoro e dirigenti) punite con le pene più gravi (con l'arresto o con l'ammenda). Tale presupposto deve inoltre essere integrato con la reiterazione dell'illecito da intendersi come recidiva aggravata e cioè riferita ad una violazione necessariamente della stessa indole (violazione grave in materia di sicurezza e salute sul*

lavoro) e commessa nei cinque anni precedenti l'ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale".

Sul punto il Ministero del Lavoro ha chiarito inoltre che la sanzione della sospensione è prevista per i soli datori di lavoro "imprenditori", che esercitino cioè un'attività di impresa, e che la nozione di attività imprenditoriale è da intendersi riferita alla specifica "unità produttiva" rispetto alla quale, pertanto, saranno sia verificati i presupposti di applicazione del provvedimento di sospensione, che circoscritti gli effetti dello stesso.

Le condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione sono:

- la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, riposo giornaliero e settimanale, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- il pagamento di una sanzione amministrativa (pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate) aggiuntiva rispetto alle sanzioni penali, civili e amministrative. In base alla modifica apportata al comma 2 dell'art. 36 D.L. 223/2006, il pagamento di tale sanzione aggiuntiva costituisce condizione imprescindibile per la revoca del provvedimento di sospensione anche nelle ipotesi in cui lo stesso sia adottato nell'ambito delle attività dell'edilizia.

Il Ministero del Lavoro con riferimento alle condizioni per la revoca del provvedimento, ha precisato che per la regolarizzazione dei lavoratori "in nero", oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori ed all'eventuale versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi, è necessaria anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati di natura prevenzionistica di cui al D. Lgs. 626/94, con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria (ove necessaria), alla formazione ed informazione dei lavoratori ed alla fornitura dei necessari dispositivi di protezione individuale (DPI). Nelle ipotesi di violazioni in materia di tempi di lavoro e di riposo la regolarizzazione, in considerazione delle finalità di tutela della integrità psicofisica dei lavoratori, presuppone la fruizione di eventuali riposi compensativi o, nei casi in cui non sia immediatamente possibile tale fruizione, la programmazione degli stessi entro un arco temporale congruo. Infine, con riguardo al pagamento della sanzione amministrativa aggiuntiva pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate, il Ministero ritiene che la quantificazione dell'importo sanzionatorio dovrà avvenire con riferimento alle sole sanzioni immediatamente accertate ("il personale ispettivo quantificherà l'importo totale delle sanzioni in misura ridotta ex legge 689/81 ed indicherà nel provvedimento di sospensione la somma di un quinto di tale importo come sanzione amministrativa aggiuntiva").

Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione non risulta invece necessario l'immediato pagamento delle restanti sanzioni amministrative e civili che seguiranno l'ordinario iter procedimentale.

E' da evidenziare che, relativamente alle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il potere di adottare il provvedimento di sospensione dell'attività viene esteso al personale ispettivo delle AUSL.

Articolo 6 (Tessera di riconoscimento per il personale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici)

Estende – a decorrere dal 1° settembre 2007 – l'obbligo di istituzione del cartellino di riconoscimento a tutto il personale dipendente da qualsiasi impresa, in qualsiasi settore, appaltatrice e subappaltatrice.

La norma impone alle imprese di fornire al proprio personale una tessera di riconoscimento corredata di fotografia, con l'indicazione delle generalità sia del lavoratore che del datore di

lavoro; l'art. 6 della Legge n. 123/2007, tra l'altro, fa obbligo ai lavoratori di esporre tale tessera di riconoscimento.

L'obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro: essi, tuttavia, devono provvedervi per proprio conto.

L'obbligo del tesserino è previsto per le imprese che occupano più di 9 dipendenti e per tutti i lavoratori autonomi; nelle imprese sotto tale soglia non vi è l'obbligo ma in alternativa è previsto il registro vidimato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

La norma prevede che, ai fini del computo, si debba tener conto di tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati ivi compresi quelli autonomi.

Non c'è alcun modello predeterminato di tesserino né, lo stesso, è soggetto a particolari timbri o vidimazioni. Ciò che è necessario è che lo stesso contenga le generalità del lavoratore, una sua foto e il nome dell'impresa da cui lo stesso dipende.

Il tesserino di riconoscimento non è in alcun modo sostitutivo di altri documenti che obbligatoriamente debbono essere sul posto di lavoro (libro matricola, libro paga, ecc.).

Le sanzioni previste per il datore di lavoro vanno da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore interessato, mentre per il dipendente che non lo espone, pur essendone in possesso, la sanzione è compresa tra 50 e 300 euro. Nei confronti delle predette sanzioni, non è ammessa la diffida ex art. 13 della Legge n. 124/2004.

Articolo 7 (Poteri degli organi paritetici)

Riconosce agli organismi paritetici, di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 626/1994, la possibilità (e quindi non l'obbligo) di effettuare sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, con l'obbligo, nel caso tale facoltà sia esercitata, di riferire i relativi esiti alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza. Gli stessi organismi paritetici potranno chiedere alla autorità di vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni.

Articolo 8 (Modifiche all'art. 86 del codice di cui al D.Lgs. 163/2006 - Codice degli appalti pubblici)

Tale articolo introduce l'obbligo per gli enti aggiudicatori delle gare di appalto pubbliche di valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro ed al costo relativo alla sicurezza il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Il costo del lavoro sarà determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Articolo 9 (Modifica del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

La disposizione estende il regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) alle ipotesi di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (articoli 589 e 590, comma 3°, del codice penale), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

Torneremo sull'argomento per gli eventuali ulteriori approfondimenti.