

# **PUNTI CARDINE DEL NUOVO DECRETO LEGISLATIVO IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Nell'ambito del nuovo decreto legislativo, frutto di un corposo intervento di riassetto e riforma dell'intera legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si possono evidenziare i seguenti aspetti di maggior rilievo ed innovazione :

## **1) Processo e documento di valutazione dei rischi**

Il nuovo impianto legislativo considera il processo di valutazione dei rischi e il relativo Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) i principali ed essenziali compiti che il datore di lavoro (in concreta collaborazione con i soggetti della prevenzione aziendale: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico competente e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) deve svolgere per assolvere al prioritario obbligo di tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori in azienda. Se nell'impianto previsto dal d.lgs.626/94, tra gli obblighi, già erano previste entrambe le azioni (processo di valutazione dei rischi e DVR), nel nuovo impianto legislativo, si rafforza significativamente non solo il peso delle due azioni (potenziando per entrambe le sanzioni in caso di violazione), ma il contenuto, prevedendo in maniera espressa e chiara i temi specifici sui quali svolgere una puntuale valutazione del rischio e, in coerenza, le informazioni e i programmi di intervento e di struttura da progettare, implementare e riportare nel documento.

Di grande interesse, in questo senso, l'introduzione, nell'ambito della valutazione del rischio, all'art.28, c.1 (intitolato proprio "Oggetto della valutazione dei rischi"), dell'elenco di alcuni rischi specifici -affiancati a quelli tradizionali e all'obbligo della valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza- riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi.

Sulla stessa linea, gli argomenti da inserire obbligatoriamente nel documento di valutazione dei rischi (al fine di non incorrere in sanzione per incompleta o inesatta redazione del documento). All'art.28, c.2, si prevede espressamente che, affianco alle parti già previste dal d.lgs.626/94 quali essenziali per la redazione del DVR (relazione sulla valutazione; indicazione delle misure di prevenzione e protezione e DPI; programma dei miglioramenti da attuarsi nel tempo), dovranno (anche) essere indicate: -le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e i ruoli dell'organizzazione aziendale, che vi dovranno provvedere (disponendo, in questo senso, a carico del datore di lavoro un obbligo di dover strutturare un preciso programma di interventi ed un organigramma aziendale specifico); - l'individuazione delle mansioni ritenute a maggior rischio per i lavoratori, per le quali dovranno essere adibiti solo coloro che vanteranno una capacità professionale, una esperienza, una formazione ed addestramento adeguati (richiedendo in questo modo, da parte del datore di lavoro, *in primis*, un'attenzione particolare ed una diretta conseguente responsabilità, nell'adibire i lavoratori ai lavori ad alto rischio).

## **2) Sanzioni**

Rispettando il criterio della proporzionalità, delle tipologie e delle gravità (disposto dalla Legge delega), il nuovo testo legislativo prevede, come sanzioni penali, quelle di natura esclusiva (arresto), quelle di natura alternativa (arresto e ammenda) e quelle di sola ammenda; mentre, per le sanzioni amministrative, quelle pecuniarie.

La gradazione delle sanzioni, in relazione alle violazioni più gravi, segue il criterio posto a cardine dell'intero nuovo decreto legislativo: la centralità e rilevanza del processo di valutazione dei rischi e del corrispettivo DVR. Una azienda che non svolge il processo di valutazione dei rischi o che non redige il DVR in modo adeguato e corretto, a partire dalle parti più rilevanti di questo, deve essere fortemente punita, nella persona del datore di lavoro.

In questo senso, il legislatore prevede la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda (da 4 a 8 mesi o da 4.000 a 12.000 euro) in caso di mancata valutazione del rischio o di inadeguata redazione del DVR, nelle parti essenziali, compresa la nomina del RSPP.

Tali sanzioni di natura alternativa, si commutano in sanzioni di natura esclusiva di solo arresto (da sei mesi ad un anno e sei mesi) nei soli casi in cui le violazioni suddette vengano ad essere compiute da parte di datori di lavoro

di particolari tipologie aziendali, dove l'esposizione a rischio è più alta che in altre realtà aziendali. In questi casi, premiando con una lieve riduzione di pena la disponibilità da parte del datore di lavoro di ripristinare le regolari condizioni di lavoro e di ottemperare alla valutazione dei rischi non svolta o di redigere il documento per le parti essenziali carenti, l'arresto viene commutato, dietro richiesta espressa dell'imputato al giudice, con una pena consistente nel pagamento di una somma non inferiore ad 8.000 euro e non superiore a 24.000 euro. Condizioni, quest'ultime, che non si attivano, però, nel caso in cui le violazioni (suddette) abbiano avuto un contributo causale nel determinare un infortunio sul lavoro o quando il soggetto responsabile abbia già a suo carico una condanna definitiva per la violazione di norme in tema di prevenzione o, ancor più, quando sia colpevole di reati come l'omicidio colposo o le lesioni personali colpose (artt.589, 590 c.p.), relativamente sempre alla sfera della salute e sicurezza sul lavoro.

Di ulteriore grande novità e rilievo anche la sanzione penale dell'ammenda da 5.000 euro a 15.000 euro a carico del datore di lavoro nel caso di redazione del DVR con mancato rispetto delle modalità previste espressamente dal decreto; in particolare la mancata collaborazione con l'RSPP, con il medico competente o senza un'adeguata procedura di consultazione dell'RLS.

### **3) Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza**

Il nuovo testo legislativo fa una scelta chiara e strutturata nei riguardi della rappresentanza in azienda in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Ritenendo la figura di centrale importanza e tenendo a rafforzarne il ruolo nell'ambito delle figure della prevenzione aziendale, nel decreto si dispone un sistema che, confermando l'impianto già presente nel D.lgs.626/94, porta a garantire la presenza del RLS in ogni realtà lavorativa. Il nuovo decreto, difatti, dispone che in caso di mancata elezione in azienda del rappresentante, nelle realtà sopra i 15 dipendenti, le funzioni vengano esercitate da parte di un RLST (come per le aziende sotto i 15 dipendenti, per le quali è rimasto lo stesso impianto, già presente nel D.lgs.626/94, che prevede la figura del RLST) fino all'eventuale successiva elezione del rappresentante aziendale. In questo senso, confermando la natura volontaria dell'elezione del rappresentante, si giunge comunque a garantire a ciascun lavoratore una figura di riferimento in azienda sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.

A sostegno di tale modello di garanzia per una rappresentanza certa in ogni realtà lavorativa (nella quale non si sia proceduto alla scelta di un proprio rappresentante aziendale interno) è stata disposta la costituzione di un Fondo. Chiamato Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, esso opera principalmente per il sostegno degli RLST, per il sostegno degli organismi paritetici (intesi come nuove strutture di assistenza, sostegno e supporto alle aziende, oltre ai compiti già previsti dal D.lgs.626/94) e per il finanziamento di interventi di formazione per i datori di lavoro delle PMI e dei lavoratori stagionali del settore agricolo. Diversificate le fonti di finanziamento del Fondo, vedono da una parte il versamento delle aziende che si avvalgono della figura dell'RLST (versando il corrispettivo di 2 ore lavorative annue per lavoratore) e dall'altra risorse di natura pubblica, a carattere diverso (dalle sanzioni inflitte ai contravventori, ai proventi delle consulenze svolte dagli enti pubblici alle aziende).

### **4) Sistema Informativo**

A fronte di un delicato e lungo lavoro di relazione e scambio, prende definitivamente corpo e luce il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP). Lavorando di concerto tra il Ministero del Lavoro, il Ministero della Salute, il Ministero degli Interni, le Regioni, l'INAIL, l'ISPESL, l'IPSEMA e il CNEL, mettendo in comune non solo i propri dati, ma anche le proprie banche dati e metodi di catalogazione, si è giunti al varo di questo grande sistema a rete (previsto all'art.8 del nuovo decreto) relativo al monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali, al fine di poter indirizzare in modo efficace e puntuale la vigilanza, ma anche per poter studiare l'andamento dei fenomeni infortunistici, le cause e le evoluzioni epidemiologiche, ricevendo i dati direttamente dalle aziende.

Sotto la direzione dell'INAIL e con un rapporto di consultazione costante con le Parti Sociali, i flussi informativi che il Sistema gestirà riguarderanno, almeno già in fase di avvio, il quadro produttivo ed occupazionale; il quadro dei rischi; il quadro della salute e sicurezza dei lavoratori; il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte; il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte.

Per le regole tecniche di realizzo sono previsti sei mesi dall'entrata in vigore del nuovo decreto, ma si è disposto che fino alla piena realizzazione del sistema informativo (e pertanto, informatico) alcun cambiamento dovrà avvenire per quanto concerne il sistema di denuncia aziendale degli infortuni (superiori ad un giorno, e superiori a

tre) e per tutti gli altri registri di esposizione a rischio che rimarranno, nella fase di transizione, in formato cartaceo.

## **5) Titoli Tecnici**

Mediante un intervento di grande riordino e coordinamento di tutte le normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro si è giunti a redigere un unico decreto legislativo armonizzato e completo. Riferito alla parte delle Disposizioni generali, previste dal D.lgs.626/94, il Titolo I del nuovo decreto, prevede nel suo articolato anche le sanzioni ad esso riferite.

Per quanto concerne i Titoli II, III e IV del nuovo decreto, questi rappresentano la parte più “innovativa” sul livello tecnico, del testo. Difatti in questi Titoli sono state armonizzate insieme tutte le normative precedenti (seppur vigenti) relative agli anni '50 e seguenti. In particolare, nel Titolo IV si è fuso insieme tutta la legislazione in materia antinfortunistica di cantiere, disponendo significative novità volte ad una maggiore tutela dei lavoratori impiegati, andando ad allargare i criteri del campo di applicazione di tali normative.

Per i Titoli V, VI, VII, VIII, .IX, X ed XI l'intervento applicato è stato di minor modifica avendo già posto in essere, nel D.lgs.626/94, significativi cambiamenti testuali, alla luce dei recepimenti progressivi delle direttive europee di riferimento. Per ciascun Titolo tecnico, tolta una parte di regolazione più generale del tema specifico, l'intera regolazione è declinata negli Allegati relativi.

Da segnalare, tra gli altri aspetti di novità, nell'ambito della movimentazione manuale dei carichi, la scomparsa del riferimento del carico massimo spostabile di 30 Kg.

Tenuto conto del grande lavoro compiuto e del pochissimo tempo a disposizione per realizzarlo, si segnala che vi sono ancora nel testo alcune imprecisioni che senz'altro andranno modificate. Una per tutte, l'aver inserito i lavori in quota all'interno del Titolo IV, specifico dei cantieri temporanei e mobili, trascurando che tali lavori non sono solo presenti in questo settore, ma anche in altri, vedi ad esempio nel sistema di lavori portuali.

Per ciascun Titolo tecnico, al termine dell'articolato specifico, sono state previste le dirette sanzioni.