

Guide

Vademecum Cgil per Rls e Rlst
**Rafforzare il ruolo dei rappresentanti
dei lavoratori per la sicurezza**

a cura di
Sebastiano Calleri e Sara Taranto

prefazione di
Maurizio Landini



Finito di stampare
nel mese di novembre 2024
dalla Tipografia O.GRA.RO.
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

© Copyright by Futura, 2024
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

www.futura-editrice.it
Tel. 06 44870283 - 06 44870325
futura-editrice@futura.cgil.it



Indice

Prefazione <i>di Maurizio Landini</i>	11
Introduzione <i>di Sebastiano Calleri</i>	13
1. La prevenzione e il risarcimento dei danni da lavoro: l'affermazione della salute come diritto individuale e legame sociale nella storia italiana e il ruolo della Cgil <i>di Daniele Di Nunzio e Fabio Manca</i>	15
2. La tutela della salute e sicurezza sul lavoro nella contrattazione <i>di Nicoletta Brachini</i>	45
3. La prevenzione in ottica di genere Rischi fisici <i>di Daniele Di Nunzio e Sara Taranto</i>	49
Rischi psico-sociali <i>di Giorgia Fattinnanzi e Sebastiano Calleri</i>	53
4. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) <i>di Marco Vitelli</i>	61

5. Gli organismi paritetici, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e di sito produttivo <i>di Sara Taranto</i>	69
6. Gli interlocutori aziendali <i>di Marco Vitelli</i>	75
7. Il preposto: approfondimento <i>di Marco Vitelli</i>	81
8. Esempi di principi generali per la contrattazione collettiva: le proposte della Fillea <i>di Giulia Bartoli</i>	89
9. La sorveglianza sanitaria <i>di Marco Vitelli</i>	95
10. Il Dvr, il Duvri, il Pos, il Psc, il Pimus <i>di Marco Vitelli</i>	101
11. Appalti e tutela della Ssl <i>di Marco Vitelli</i>	109
12. I Dpi (Dispositivi di protezione individuale) <i>di Marco Vitelli</i>	115

13.		
La tutela individuale e il ruolo dell'Inca		
<i>di Sara Palazzoli</i>		121
14.		
Legislazione di riferimento		
<i>di Andrea Ronchi</i>		131
15.		
Patente a crediti: occasioni di coinvolgimento		
Rls/Rlst		
<i>di Aristide Capra</i>		141
16.		
Modulistica		
<i>di Aristide Capra</i>		173
Articoli		181

**Vademecum Cgil
per Rls e Rlst**

*Si ringraziano le compagne e i compagni delle categorie
e dei territori che hanno portato
il loro contributo nei gruppi di lavoro*

Prefazione

*di Maurizio Landini**

Le sfide che il movimento dei lavoratori e delle lavoratrici ha davanti in questo momento storico sono molteplici: attraversare la trasformazione produttiva, la digitalizzazione ed il cambiamento tecnologico, la transizione ambientale.

Affrontare questi cambiamenti epocali è per il sindacato una priorità, per affermare più giustizia, più diritti, più solidarietà nella nostra società segnata da crescenti diseguaglianze.

Uno dei campi prioritari in cui impegnarsi è dunque la rappresentanza, compito principale di una organizzazione democratica di tutela delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, ed in particolare quella su salute e sicurezza dei nostri Rls e Rlst ai quali questa pubblicazione è dedicata.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro è una priorità del nostro sindacato, che storicamente ha anche ottenuto vittorie rilevanti e che ha anche proposto un metodo di analisi e soluzioni che ha suscitato interesse anche a livello internazionale.

Leggere i dati tecnici, l'organizzazione del lavoro, i rischi fisici e psico-sociali, sono gli importanti compiti che i nostri rappresentanti, primi attori nel nostro sistema prevenzionistico, sono chiamati e chiamate a svolgere ogni giorno.

Portare avanti le istanze delle fasce più deboli nel mercato del lavoro (che non a caso sono quelle più funestate da eventi infortunistici gravi e gravissimi e dall'aumentare delle malattie profes-

* Segretario generale della Cgil.

sionali), in armonia e coerenza con quelle dell'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori e portarle a sintesi nel processo di contrattazione, è il quotidiano e faticoso lavoro svolto con passione dalla nostra rappresentanza.

È altrettanto importante l'interlocuzione attiva delle/dei Rls nel rapporto con l'azienda, il medico competente, il Rspp e i preposti.

Il vademecum della Cgil su Ssl è uno strumento di lavoro e di approfondimento per gli Rls, per gli Rlst e in generale per le delegate e i delegati.

La pubblicazione è accompagnata dall'App in cui si trova tutta la modulistica necessaria e anche l'aggiornamento continuo delle evoluzioni normative.

A tutte le nostre delegate, ai nostri delegati e a tutti coloro che nella nostra organizzazione sono impegnati su Salute e sicurezza sul lavoro ribadiamo il pieno sostegno di tutta la Cgil.

Introduzione

*di Sebastiano Calleri**

Questo lavoro nasce su impulso delle riflessioni scaturite dal nostro Coordinamento nazionale sui temi della salute e sicurezza, e ha comportato un impegno di circa un anno di confronto ed elaborazione, un lavoro che ha visto molte categorie, territori, strutture dare il loro prezioso contributo alla causa comune.

Nel pieno delle transizioni che il mondo del lavoro sta affrontando, tecnologica, digitale, ambientale, il lavoro della nostra rappresentanza tutta ed ancor di più di quella sulla salute e sicurezza è centrale per superare le sfide che abbiamo davanti ed ottenere un mondo del lavoro più giusto, equo, sicuro e salubre.

Il lavoro dei e delle Rls e Rlst si svolge quotidianamente a contatto con lavoratori e lavoratrici, nella partecipazione al sistema di prevenzione aziendale, nell'apporto attivo alla contrattazione nazionale e di secondo livello, nella gestione dei necessari momenti conflittuali e collaborativi su istanze precise ed essenziali per le condizioni di lavoro.

È un lavoro impegnativo, a volte faticoso, a volte frustrante ma affascinante e produttivo, che fonda le sue ragioni in scelte politiche e personali, nella scelta di stare dalla parte di chi vuole un mondo più sostenibile, più giusto, dove si piangano sempre meno vittime sul lavoro e si soffrano meno le conseguenze delle malattie professionali e degli infortuni in genere.

È un lavoro che abbisogna, per essere esercitato a pieno e con

* Responsabile nazionale Cgil Salute e Sicurezza sul lavoro.

efficienza, di formazione, conoscenze tecniche e non tecniche, di capacità relazionali e di rappresentanza, di capacità di costruzione di strategie di miglioramento continuo, ma non è e non sarà mai un ruolo assimilabile alla esclusiva tecnica.

Vorrei dire anzi che il ruolo delineato dal legislatore italiano del '62 e dell'81 poi è un vero e proprio presidio politico e democratico di diritti costituzionalmente tutelati come il lavoro, la salute e la libertà.

E non a caso a presidio di tali valori noi del movimento dei lavoratori e delle lavoratrici ci mettiamo ciò che ci è più caro: la rappresentanza sociale degli interessi, la cura delle persone, la cura dei collettivi al lavoro.

Questo lavoro è dedicato a tutti e tutte coloro che nella nostra organizzazione portano avanti questi temi, per approfondire conoscenze già possedute, per farsene nuove, per approcciarsi ad un lavoro che si è scelto di fare da poco.

Contiene elementi storici e di contesto delle nostre politiche su salute e sicurezza, approfondimenti sulle tematiche femminili, suggerimenti e trucchi del mestiere per esercitare il ruolo stesso, allegati e modulistica preziosi che sono stati elaborati per rendere efficaci e fruttuose le comunicazioni.

Il tutto ha un taglio confederale, poiché il Coordinamento che lo ha prodotto si è reso conto che in un'ottica generale bisogna assumere e portare a sintesi le particolarità, nell'indicare una strada comune c'è spazio per tutte e tutti.

Il vademecum che presentiamo oggi è anche dotato di una articolazione sull'App Digita Cgil, che lo renderà fruibile da Pc, Tablet, Smartphone e attraverso questa via verrà continuamente implementato e migliorato, con il contributo di chi vorrà impegnarsi e fornire il proprio punto di vista, capacità, conoscenze.

È una meravigliosa avventura da temerari sulle macchine volanti, che speriamo atterrino presto nella terra dove il pane e le rose sono a disposizione di tutt*.

1.

La prevenzione e il risarcimento dei danni da lavoro: l'affermazione della salute come diritto individuale e legame sociale nella storia italiana e il ruolo della Cgil*

*di Daniele Di Nunzio** e Fabio Manca****

La salute è uno stato di completo benessere per la realizzazione individuale

Come definito dall'Organizzazione mondiale della sanità, nel 1947, la salute non è semplicemente l'assenza della malattia, ma è una condizione capace di promuovere la realizzazione dell'individuo: è «uno stato di completo benessere, fisico, mentale e sociale»¹, che deve essere garantito ad ognuno attraverso «l'espressione delle sue potenzialità e il soddisfacimento delle sue aspettative»².

* Il presente articolo è frutto di un lavoro condiviso da entrambi gli autori. Dovendo attribuire la redazione e revisione dei paragrafi, questi possono essere così distribuiti: l'introduzione è in comune, Daniele Di Nunzio ha scritto il capitolo 1 e ha aggiornato le conclusioni; Fabio Manca ha aggiornato il capitolo 2.

L'articolo è dedicato alla memoria di Marco Bottazzi e al suo impegno per la tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori che ha messo a disposizione del movimento sindacale, in particolare nel suo ruolo di coordinatore dei medici del patronato Inca-Cgil.

** Responsabile Area Ricerca, Fondazione Di Vittorio.

*** Coordinatore nazionale area tutela danno alla salute: Inca-Cgil-già responsabile Uas Az. Ospedaliera «S. Giovanni» di Roma.

¹ Oms, *Preambolo alla Costituzione dell'Oms*, 22 luglio 1947. D.lgs. 81/08, art. 2, comma O.

² L'Oms definisce il benessere come «lo stato ottimale di salute di singoli individui e di gruppi di persone» considerando che «due sono gli aspetti fondamentali che lo caratterizzano: la realizzazione delle massime potenzialità di un individuo a livello fisico, psicologico, sociale, spirituale ed economico; l'appagamento delle aspettative del proprio ruolo nella famiglia, nella comunità, nella comunità religiosa, nel luogo di lavoro e in altri contesti», Who, *Health Promotion Glossary: new terms*, 2006.

La progressiva affermazione del diritto alla salute ha contribuito all'affermazione della persona nei contesti produttivi e sociali, nell'intento di garantire per ciascun individuo il diritto non solo di tutelarsi contro l'insorgenza di danni e di malattie ma anche di migliorare la propria condizione esistenziale, di essere indennizzato nel caso di infortunio e malattia e di essere sostenuto nel proprio percorso di cura. Nel tempo, gli studi scientifici, gli approcci socio-economici, gli interventi politici e legislativi hanno attribuito una crescente importanza alla salute dell'individuo che per «*stare bene*» deve essere tutelato e deve potersi realizzare in tutti gli ambiti della propria esistenza: a livello fisico, economico, sociale, culturale, psicologico e affettivo. L'affermazione della salute e sicurezza del lavoratore richiede dunque un approccio «olistico» (o «globale») capace di considerare le relazioni complesse tra la soggettività del lavoratore e i processi produttivi, tra l'azienda e il contesto sociale, tra la vita lavorativa e la vita privata³.

Nel presente articolo, cercheremo di riassumere questa complessa evoluzione del concetto di salute e sicurezza sul lavoro e di delineare alcune delle sfide attuali, prima considerando gli aspetti della prevenzione e della tutela e poi quelli del percorso di riconoscimento e risarcimento del danno.

Nel primo paragrafo è riportata un'analisi della storia della salute e sicurezza sul lavoro nel contesto italiano ed europeo, al fine di descrivere la graduale costruzione dell'assetto partecipativo che caratterizza i sistemi di prevenzione. Nel secondo paragrafo è approfondito il processo di riconoscimento del danno, dalle origini del sistema assicurativo fino alle procedure più recenti. Il paragrafo conclusivo presenta alcune delle sfide attuali determinate dalle profonde trasformazioni del mondo del lavoro.

³ Per una storia della salute e sicurezza sul lavoro, tra le numerose opere, si può fare riferimento a: Grieco A., Porro A., Bock Berti G., Marri G. (2003); Aa.Vv. (2007); Alhaique D., Carnevale F., Marri G., Pepe A. (1999); Baldasseroni A., Carnevale F., Iavicoli S., Tomassini L. (2009); Bianchi O., Chianese G. (a cura di) (2011); Carnevale F., Baldasseroni M. (1999); Di Nunzio D. (2009); Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di) (2012); La Rosa M., Stanzani F. (a cura di) (1999); Stanzani C. (1999 e 2019); Tomassini L. (2012).

Il lavoro qui presentato è un aggiornamento di un contributo precedentemente pubblicato nel *Manuale dei diritti sociali* del patronato Inca-Cgil⁴.

1. L'affermazione della salute e sicurezza sul lavoro

1.1. Dall'Unità d'Italia alla Costituzione

In Italia, tra l'Ottocento e il Novecento, si affermò una cultura dell'*homo faber* di derivazione anglosassone che esprimeva una fiducia indiscussa nel progresso e nell'industrializzazione. Dall'unità d'Italia, i pochi interventi per la tutela della salute furono attuati in maniera non organica, promossi da una classe dirigente che da una parte voleva salvaguardare le esigenze di bilancio economico dello Stato e dall'altra promuoveva lo sviluppo agricolo e manifatturiero attraverso l'utilizzo di una forza lavoro senza alcun limite socialmente determinato (Carnevale e Baldasseroni, 1999, pp. 35-38).

Alcuni progressi furono comunque realizzati anche grazie alla crescente attenzione del mondo scientifico al tema dei danni da lavoro e all'istituzione dei primi sindacati come «coalizioni di mutuo aiuto e difesa». Nel 1908, fu istituita a Milano la «Clinica del lavoro», grazie all'impegno di Luigi Devoto che raccoglieva l'eredità storica di Bernardo Ramazzini da Carpi, padre dello studio delle malattie da lavoro. Ma è solamente dal 1927, con il R.d. n. 530, che iniziò a prendere forma il corpo di diritto prevenzionistico del lavoro, istituendo le norme che regolamentavano l'igiene sul lavoro: dal 1935 in poi prende corpo l'erogazione di prestazioni sanitarie di cura e riabilitazione, la liquidazione del danno con l'introduzione delle leggi sulla sicurezza dei luoghi di lavoro nel codice civile italiano. Solo nel 1947, con la Costituzione repubblicana, si decretò la necessità della prevenzione come valore a sé. La Costituzione repubblicana segnò il superamento del predominio degli in-

⁴ Bottazzi M., Di Nunzio D., 2014, «La prevenzione e il risarcimento dei danni da lavoro: l'evoluzione del diritto individuale e collettivo alla salute», in Inca-Cgil, Associazione Bruno Trentin, *Il manuale dei diritti sociali*, Roma, Ediesse, pp. 145-165.

teressi aziendali e nazionali sul singolo individuo, affermando il valore della persona e il rapporto che unisce la realizzazione del lavoratore con lo sviluppo della vita collettiva. Come sottolinea Carlo Smuraglia (2007): «nel nostro sistema costituzionale [...] la persona è posta al centro dell'ordinato sistema di garanzie, ed è colta con particolare attenzione nel momento in cui presta l'attività lavorativa (artt. 1 e 35), intesa come esercizio di un fondamentale diritto, anche ai fini della elevazione sociale ed economica (artt. 4 e 46) [...] per la conservazione di un patrimonio materiale e morale essenziale per la vita stessa e il progresso del paese». L'art. 41 afferma che l'iniziativa economica, privata e libera, «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale e in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana».

La salute come diritto fondamentale e universale (inalienabile e non mercificabile), la prevenzione del danno (piuttosto che la semplice cura, il risarcimento o il rispetto formale delle leggi), l'affermazione della salute come «benessere» individuale (piuttosto che semplice «assenza di malattia») sono i principi sui quali si fondano e si trasformano le istituzioni dell'Italia repubblicana fino ai nostri giorni.

1.2. Dal dopoguerra al nuovo paradigma partecipativo

Il modello medico dell'*homo faber* si è evoluto negli anni verso un concetto più articolato e, a partire dagli anni Sessanta, dal cosiddetto modello sociale si arriva all'attuale modello bio-psico-sociale di Engel (1977) che ha promosso una definizione di disabilità quale prodotto dell'interazione tra la persona con la propria condizione di salute (compresa quella psichica) e l'ambiente fisico e sociale (*homo civis*).

Nel dopoguerra, il boom economico nazionale fu accompagnato da una crescita costante degli infortuni. Esistevano comunque delle realtà imprenditoriali che cercavano di coniugare le esigenze di sviluppo con il miglioramento delle condizioni di lavoro. Esempio, in questa direzione, è l'esperienza della Olivetti, che cercò di coniugare la qualità della produzione con la qualità del lavoro, fi-

anche istituendo un centro di psicologia per considerare la «fatica nervosa» propria dei nuovi cicli produttivi. Sulla scia di queste esperienze, per contrastare il ricatto occupazionale che poneva la salute come fattore secondario rispetto all'occupazione, nel Congresso del 1960 la Cgil decise di cambiare strategia al fine di «contrattare tutti gli aspetti dei rapporti di lavoro». Questo cambio di approccio consentì l'affermazione di una stretta collaborazione tra la comunità scientifica e il sindacato all'interno dei luoghi di lavoro. Esemplare, per la capacità di coniugare le competenze scientifiche con l'intervento sociale, fu l'esperienza avviata a Torino nel 1962 da psicologi, medici del lavoro, sindacalisti, insieme agli operai di Farnitalia e Fiat, che insieme indagarono i nuovi fattori di nocività legati all'organizzazione taylorista del lavoro (Marri e Oddone, 1967; Marri, 1980). Questo programma di ricerca-azione proseguì fino agli anni Ottanta, delineando una innovativa ed efficace strategia d'intervento basata sulla collaborazione tra i lavoratori e i tecnici esperti che si confrontavano per elaborare delle strategie di azione, agendo con una crescente consapevolezza sull'organizzazione dei processi produttivi e creando nuove modalità di rappresentanza sindacale. In questi anni, la formazione dei lavoratori sui temi organizzativi e della salute divenne una priorità per il sindacato e la comunità scientifica e si diffusero numerose ricerche finalizzate all'intervento (Alhaique, 2011). Si trattava di un modello nuovo di prevenzione centrato sul riconoscimento del valore scientifico dell'esperienza operaia che veniva fatta valere nell'analisi dei rischi, che toglieva le deleghe e consentiva di liberare i tecnici dai condizionamenti padronali, permettendo ai lavoratori e al loro sindacato di avere voce sulle condizioni di lavoro per eliminare o ridurre i rischi. Si riconosceva, in tal modo, che i lavoratori non erano interessati alla sicurezza del lavoro solo in quanto possibili vittime di situazioni pericolose, ma perché erano quelli che meglio conoscevano la realtà del proprio lavoro. Furono condotte numerose inchieste, soprattutto nelle fabbriche, attraverso la collaborazione tra lavoratori, sindacalisti e studiosi, nell'intento di sottrarre alla parte datoriale il dominio di conoscenze sui processi produttivi e demo-

cratizzare i luoghi di lavoro (Delaria e Di Nunzio, 2019). In tale maniera, i lavoratori potevano rivendicare una prevenzione globale verso tutti i possibili fattori nocivi, anche quelli non compresi negli elenchi delle sostanze tossiche o nelle tabelle delle tecnopatie, perché ancora ritenuti causa solo di malattie comuni anticipando il concetto di *work related disease* (patologie collegate al lavoro).

Negli anni Sessanta, sulla spinta di alcune esperienze maturate dal patronato Inca, fu istituito il Centro ricerche e documentazione sui rischi e danni da lavoro (Crd) che divenne un punto di riferimento per l'intero movimento sindacale, quale struttura della Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil, attiva tra il 1974 e il 1985 (Stanzani, 2019). Nel 1968 fu creata la rivista *Rassegna di medicina dei lavoratori*, che ha avuto un ruolo importante nella socializzazione delle conoscenze tecniche e delle esperienze necessarie alla gestione della linea sindacale sull'ambiente di lavoro. Nel 1969, i sindacati metalmeccanici Fim-Fiom-Uilm pubblicarono la guida *L'ambiente di lavoro*, per formare i lavoratori ad agire contro i fattori di nocività attraverso il principio della «non delega» volto a favorire la partecipazione dei lavoratori nell'individuazione e gestione dei rischi. In quegli anni, si costruì una concezione dei rischi professionali come insieme di fattori che, presenti nel luogo di lavoro, influivano sui comportamenti del lavoratore. Riassumendo, i fattori nocivi vennero sintetizzati in quattro gruppi: fattori presenti anche nell'ambiente di vita (luce, rumore, temperatura ecc.); fattori caratteristici dell'ambiente lavorativo (polveri, gas, sostanze e materiali ecc.); fattori ricollegabili all'attività fisica (sforzi, posture ecc.); fattori legati all'attività psico-sociale (monotonia, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, relazioni ecc.).

L'acquisizione di conoscenze qualificate da parte dei lavoratori e il loro coinvolgimento nei processi decisionali delle aziende diventarono gli obiettivi sindacali centrali, creando un nuovo modello di relazioni industriali, per affermare l'autodeterminazione dei lavoratori e alimentare il passaggio da «sfruttati» a «produttori» (Trentin, 1977). Questo cambiamento culturale, che prese vita nelle pratiche d'intervento sociale e sindacale in diversi territori e in molti luoghi di lavoro, accompagnò le rivendicazioni del movimento dei lavoratori.

Nel 1970, lo Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970), orientato a valorizzare la soggettività del lavoratore e la sua libertà, riconobbe il valore della conoscenza e dell'intervento dei lavoratori sui temi della salute e sicurezza (art. 9): «I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica».

In quegli anni, l'Italia era soggetta a una forte domanda di democrazia che comportò un'intensa riforma delle istituzioni pubbliche. Già nel 1965, l'Inail aveva acquisito compiti prevenzionistici che si andavano ad aggiungere a quelli assicurativi, con l'assegnazione di attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Nel 1978, il Sistema sanitario nazionale (legge n. 833 del 1978) pose al suo centro la prevenzione piuttosto che la cura. In base al principio di sussidiarietà, il servizio sanitario è stato articolato secondo diversi livelli di responsabilità e di governo: lo Stato ha la responsabilità di assicurare a tutti i cittadini il diritto alla salute mediante un forte sistema di garanzie e un approccio «universalista», mentre le Regioni hanno la responsabilità diretta di governo e di spesa per il raggiungimento degli obiettivi di salute. Un ruolo decisivo fu assunto dalle Unità sanitarie locali decentrate sul territorio. L'obiettivo della riforma era di fornire un sistema coordinato e decentrato di ricerca, assistenza, prevenzione, vigilanza il più possibile capillare, in maniera da raggiungere tutti i cittadini e i lavoratori, in particolare quelli nelle aziende più piccole e marginali del sistema produttivo. Però la difficoltà nella collaborazione tra le parti istituzionali e la mancanza di una strategia collettiva hanno ostacolato la traduzione operativa della riforma e ancora oggi le esperienze a livello territoriale sono molto diverse tra loro sia nella pratica che nell'efficacia.

1.3. L'approccio europeo e il sistema italiano

La necessità di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori è stata affermata dall'Unione europea fin dalla sua fondazione, con il Trat-

tato di Roma del 1957 (art. 153) che conferisce all'Ue la competenza per l'emanazione delle direttive in questo ambito con l'obiettivo di stabilire delle prescrizioni minime per la protezione dei lavoratori. La necessità di un approccio uniforme alla tutela della salute fu subito necessario alla Comunità europea, sia per migliorare la qualità di vita dei cittadini che per assicurare una parità di condizioni concorrenziali tra le imprese. Nel recepire le direttive europee nella legislazione nazionale, gli Stati membri sono liberi di adottare norme più severe per la tutela dei lavoratori, pertanto gli obblighi giuridici nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro presentano delle differenze tra i diversi Paesi dell'Ue. Negli anni Ottanta, l'Unione europea si confrontò con la necessità di uniformare in maniera più incisiva la normativa tra i vari Stati membri, per consolidare l'impianto giuridico e accompagnare l'allargamento europeo. Nel 1989, fu promulgata la direttiva «quadro» Cee n. 391. La direttiva mirava a istituire un sistema di sicurezza globale nei processi produttivi e la valutazione dei rischi divenne il perno di un processo continuo e partecipativo di tutela e miglioramento delle condizioni di lavoro.

Questa direttiva è stata recepita in Italia solamente nel 1994 con il D.lgs. 626, oggi superato dal D.lgs. 81/08, che ne rispetta i principi fondamentali: a) l'importanza del «benessere» e della prevenzione; b) la necessità di valutare tutti i rischi (compresi quelli psicosociali e da «interferenza» tra le imprese); c) la necessità di tutelare tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Il D.lgs. 81/08 enuncia i diritti e i doveri dei diversi soggetti che compongono un articolato sistema di gestione della sicurezza volto alla prevenzione del danno, dove la valutazione del rischio è effettuata attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori aziendali per perseguire migliori condizioni di lavoro. Il datore di lavoro ha l'obbligo di rispettare e attuare la normativa, in quanto «esercita i poteri decisionali e di spesa» avvalendosi della collaborazione di esperti la cui nomina è aziendale: i dirigenti, i preposti, il Responsabile del servizio di protezione e prevenzione, nonché di consulenti esterni. Il medico competente collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo

stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria. Le varie istituzioni del Servizio sanitario nazionale svolgono un ruolo di controllo, di supporto e di ricerca. Inoltre, la legge favorisce la partecipazione dei lavoratori sia a livello individuale che tramite l'istituzione di una rappresentanza specifica: il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, previsto a livello aziendale (Rls), territoriale (Rlst) e di sito produttivo (Rlss), al fine di garantire una tutela dei diritti nella frammentazione aziendale e nella complessa articolazione delle reti produttive che caratterizza l'organizzazione del lavoro contemporanea. L'Rls è eletto dai lavoratori: nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, mentre nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in azienda, se presenti (art. 47). Come stabilito dall'art. 50, l'Rls ha il diritto di partecipare alla valutazione e gestione dei rischi e ha a disposizione vari strumenti: a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva; c) è consultato sulla designazione del Responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione; e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; g) riceve una formazione adeguata; h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; l) partecipa alla riunione periodi-

ca; m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione; n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Oltre gli attori interni al sistema aziendale di valutazione e gestione dei rischi, le varie istituzioni pubbliche svolgono un ruolo di controllo, di supporto e di ricerca, sia a livello locale che nazionale. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio, insieme al personale ispettivo dell'Inl. Le Aziende sanitarie locali hanno inoltre compiti di supporto per le aziende, tra cui: fornire informazione, formazione e assistenza ai lavoratori e alle aziende per individuare e prevenire i rischi; formulare, anche in coordinamento con altri soggetti, pareri per i Comuni in caso di realizzazione o ristrutturazione di locali destinati al lavoro; fornire pareri, autorizzazioni e certificazioni per le attività produttive.

Le amministrazioni regionali hanno la responsabilità di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori attraverso la realizzazione degli interventi programmati a livello nazionale e l'effettuazione di specifiche azioni locali, anche di natura normativa, attuate utilizzando gli ambiti di autonomia normativa previsti dalla legge costituzionale n. 3 del 2001, che colloca la tutela e sicurezza del lavoro tra le materie di legislazione concorrente tra le Regioni e lo Stato.

Il modello di prevenzione richiede dunque una partecipazione delle istituzioni alla definizione e gestione della prevenzione e riduzione dei rischi, che coinvolge numerosi attori pubblici come, tra gli altri, l'Inail, l'Inps, i Vigili del fuoco, le associazioni di rappresentanza degli Enti locali.

La politica in materia di Ssl non è soltanto una questione di norme e regolamenti, che sono comunque fondamentali: per conseguire un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro è ne-

cessario affiancare al corpus giuridico un ventaglio di altri strumenti come il dialogo sociale, la contrattazione, le buone prassi, le iniziative di informazione e formazione, gli incentivi economici e le azioni di diffusione di una cultura della Ssl, favorendo altresì da parte delle imprese il rispetto dei principi di prevenzione e delle norme. La strategia con cui si affrontano i problemi di salute e sicurezza sul lavoro è dunque un insieme di norme e di pratiche che deve essere capace di far fronte alle continue trasformazioni dei processi produttivi.

2. Il riconoscimento del danno

2.1. Le origini del sistema assicurativo

Il tema della prevenzione, anche per costante stimolo del sindacato e poi del suo patronato, è sempre stato collegato con quello dell'indennizzo assicurativo del danno da lavoro.

Dal 1869 (regio decreto) che istituiva la «Commissione consultiva del lavoro e della previdenza sociale», laddove il risarcimento del danno era possibile solo a fronte di una provata colpa del datore di lavoro nell'accadimento del fatto (ad onere del lavoratore), i successivi disegni di legge si sforzarono di realizzare una sorta di inversione dell'onere della prova, spostando sul datore di lavoro il compito di dimostrare l'inesistenza delle proprie responsabilità; di quegli anni è lo sviluppo di una forma volontaria di solidarietà operaia con le famiglie dei morti, degli infortunati e degli ammalati per lavoro. Dalla nascita nel luglio 1883 della «Cassa nazionale di assicurazione per gli infortuni degli operai sul lavoro»⁵ cioè di una Cassa nazionale che – senza perseguire fini di lucro e sulla base di una convenzione generale – potesse gestire una forma di assicurazione volontaria contro questo genere di accadimenti, alla promulgazione della legge n.

⁵ Costituita il 18 febbraio 1883 sulla base di una convenzione tra il Ministero di Agricoltura, Industria e Commercio e le principali casse di risparmio italiane del Centro-Nord nonché il Banco di Napoli e il Banco di Sicilia.

80 del 17 marzo 1898 ci vollero circa 20 anni; tale legge rappresenta la conclusione di un lungo e tormentato dibattito avviato nel mondo parlamentare, scientifico, culturale e sociale della seconda metà del secolo XIX e costituisce l'avvio nel nostro Paese del sistema di sicurezza sociale i cui cardini (la solidarietà, l'obbligatorietà, l'intervento economico di sostegno) si mostrano ancora attuali.

Il sistema si fondava su alcuni elementi che sono ancora validi oggi quali:

- il datore di lavoro paga il premio all'assicuratore;
- l'obbligatorietà dell'assicurazione ed estende la copertura anche in caso di colpa del lavoratore;
- il lavoratore gode in determinati casi della presunzione (relativa) di origine professionale del danno;
- le prestazioni sono di carattere indennitario e non risarcitorio;
- oggetto della tutela sono le lesioni personali o la morte provenienti da infortunio, che avvenga per causa violenta in occasione di lavoro, in quanto incidenti sull'attitudine al lavoro (formulazione sostanzialmente ripetuta dall'art. 2 del R.d. 1765/1935 sia dal T.u. 1124/65);
- il parametro di riferimento normativo è dato dalla capacità lavorativa generica, cioè attitudine dell'infortunato a svolgere qualsiasi lavoro e non solo quello specifico abitualmente svolto.

Tale legge aveva dei limiti legati alla tutela dei soli infortuni e non delle malattie professionali ed escludeva dalla tutela, fra gli altri, i salariati dell'agricoltura che rappresentavano allora la categoria numericamente più importante (4,3 milioni contro i 3,4 milioni degli operai dell'industria), i quali dovettero aspettare fino al 1917 per avere un'estensione della tutela agli addetti alle aziende agricole e forestali, nonché ai coltivatori diretti, mezzadri e loro familiari adibiti abitualmente ad attività manuali⁶.

Nei primi anni del XX secolo si mise in evidenza quella necessità di introdurre e ampliare concetti quale quello del «rischio profes-

⁶ D.lgs. n. 1450 del 23 agosto 1917.

sionale», il cui perimetro solo nel 1952 fu più specificatamente circoscritto. Si affermava, di fatto, una nuova modalità di gestione impostata su una «dinamica» triangolare Stato-imprenditore-lavoratore del rapporto previdenziale.

Il primo dopoguerra portò in effetti all'unificazione delle Casse fino ad allora autorizzate alla tutela assicurativa e al riconoscimento delle prime malattie a genesi professionale tabellate con lista «chiusa» (R.d. 13 maggio 29; legge 22 giugno 1933 n. 860), che assegnò la tutela assicurativa alla Cassa infortuni ribattezzata Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail). Nel corso dei decenni successivi lo stesso istituto ha ampliato la propria platea di assicurati con un meccanismo tutt'ora «in progress» (vedi Enpals). Da allora, con l'introduzione nel 1943 di patologie quali l'asbestosi e la silicosi con le successive normative (D.lgs. 257/2006) e nel 1958 la tutela di malattie professionali nell'agricoltura, entriamo fondamentalmente nella contemporaneità del mondo della medicina del lavoro e previdenziale con le sue tutele.

2.2. Il Testo Unico del 1965

Nel 1963 con la legge 15 il Parlamento delegava il governo a rendere organiche le norme in materia di assicurazione degli infortuni e delle malattie professionali si giunge così all'emanazione del Testo Unico (1124/65) che introduce importanti novità:

- 1) estensione della tutela agli artigiani e a diverse figure di lavoro autonomo;
 - 2) integrazione della rendita in ragione della composizione della famiglia dell'infortunato o tecnopatico;
 - 3) ribaltamento dell'impostazione iniziale per la tutela dei rischi agricoli, nel senso di considerare soggetti all'obbligo per l'assicurazione tutte le lavorazioni esercitate da aziende agricole, pur se rientranti di per sé nell'ambito della previsione dell'articolo 1 del T.u.;
 - 4) maggior rilievo delle prestazioni diverse da quella economica con una saldatura fra momenti curativi, riabilitativi e indennitari.
- Tuttavia esso ha lasciato aperta una serie di problemi e questo spiega l'abbondante messe di provvedimenti legislativi che già dal

1966 sono intervenuti a modificare lo stesso, ma anche e soprattutto i tanti pronunciamenti giurisprudenziali che hanno anticipato e indirizzato le modifiche di legge.

La tradizionale accezione del termine di «manualità», intesa come svolgimento di un'attività di carattere fisico da contrapporre alle attività di carattere intellettuale, viene giudicata non idonea a costituire elemento di discriminazione al fine di riconoscere la tutela antinfortunistica.

Mentre, per quanto concerne il concetto di occasione di lavoro dall'originaria accezione per cui era tutelato, solo l'evento lesivo correlato ad uno specifico e tipico rischio professionale viene interpretato nel senso che la tutela debba essere riconosciuta per gli infortuni collegati al rischio generalmente insito nel lavoro.

Si riconosce ai lavoratori, con la sentenza n. 356 della Corte costituzionale del 1991, il diritto al risarcimento per le menomazioni che comportano danni alla persona diversi dal «danno economico», l'unico ad essere tutelato dall'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, per poi essere recepito normativamente nel 2000 con il D.lgs. 38 che estende la tutela al danno biologico.

2.3. Il D.lgs. 38/2000

Il decreto 38/2000 presenta novità di interesse che sono state introdotte in relazione alle criticità legate alla norma precedente mantenendo un quadro normativo sostanzialmente inalterato rispetto agli ultimi 50-60 anni.

Elemento cardine della norma sono l'articolo 10, comma 4, con la conferma dell'«apertura» anche a patologie non tabellate (sistema misto), e l'articolo 13 che introduce la tutela del danno biologico di origine lavorativa, dettandone i criteri per la valutazione del danno⁷.

⁷ Il decreto definisce allora in via sperimentale il danno biologico come «la lesione dell'integrità psico-fisica suscettibile di valutazione medico-legale della persona, comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali».

Il decreto pone, dunque, la tutela del danno non patrimoniale affianco al danno patrimoniale; il danno alla salute, danno non patrimoniale, deve essere risarcito, essendo la salute, secondo la Costituzione, un diritto indisponibile e irrinunciabile.

La menomazione dell'integrità psico-fisica del soggetto/lavoratore offeso costituisce quindi danno integralmente risarcibile per se stesso. Quindi con il decreto 38 viene posto al centro della tutela il danno non patrimoniale che può sovrapporsi, ma mai confondersi come risultato a un danno patrimoniale.

L'articolo 13, comma 2, lett. b) stabilisce che il grado di menomazione ai fini del danno patrimoniale va valutato in relazione alla categoria di appartenenza dell'assicurato derivante dalle sue capacità bio-attitudinali e alla ricollocabilità dello stesso. L'inserimento del danno biologico nella tutela Inail si sostanzia, poi, con il D.m. del 12 luglio 2000 con cui è emanata la nuova tabella valutativa che sostituisce a tutti gli effetti le tabelle degli allegati 1 e 2 del T.u., 1124/65. Questa tabella delle «menomazioni» comprende 387 voci di danno non solo anatomico ma anche funzionale.

L'inserimento del danno biologico è stato dettato anche dall'intento di ridare contenuto economico alla regola dell'esonero comportando un restringimento della sfera della responsabilità civile del datore di lavoro.

Il D.lgs. 38 non modifica la nozione di inabilità temporanea assoluta che rimane rapportata alla capacità lavorativa specifica, valutata in rapporto al lavoro in atto.

2.4. D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (modificato dal D.lgs. n. 106 del 3 agosto 2009)

In tale decreto le competenze dell'Inail in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dalla partecipazione vengono ampliate con l'assegnazione di compiti nuovi come la registrazione a fini statistici e informativi dei dati sugli infortuni che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. In ambito prevenzionale l'articolo 9 indica l'Inail⁸ come ente che esercita anche attivi-

⁸ Negli anni recenti sia l'Ispecl che l'Ipsema sono confluiti nell'Inail (D.l. n. 78/2010

tà di consulenza alle micro, piccole e medie imprese in materia di salute e sicurezza sul lavoro anche attraverso forme di sostegno tecnico e specialistico finalizzate sia al suggerimento dei più adatti mezzi e metodi operativi sia all'individuazione degli elementi di innovazione tecnologica in materia con finalità prevenzionali con una particolare attenzione nei confronti degli Rls territoriali, determinando la formazione di nuovi dipartimenti dell'istituto finalizzati a ricerca scientifica.

2.5. Le nuove tabelle delle malattie professionali (18-11-2023)

È noto come solo una parte delle malattie che riconoscono una causa (o una concausa) lavorativa siano ammesse all'indennizzo attraverso il sistema di lista: nel 1952 con la legge 1967 le lavorazioni morbigene venivano portate dalle originarie 6 a 40, nel 1975 con il D.p.r. 482 si ammettevano alla tutela 49 mp nell'industria e 21 nell'agricoltura, nel 1994 (D.p.r. 336) si porta a 58 le mp tabellate per l'industria e a 27 quelle dell'agricoltura. Nel 2008 risultavano essere 85 per l'industria e 24 per l'agricoltura (D.m. 09-04-2008).

Nel periodo intercorso fra le revisioni tabellari a fine anni 80 sono intervenute le due fondamentali sentenze n. 179 e 206, entrambe del 1988 (su ricorsi intentati dall'Inca), in base alle quali sono considerate malattie professionali anche quelle non ricomprese nell'elenco, delle quali il lavoratore dimostri l'origine professionale. Queste sentenze hanno costituito un vero salto di qualità con l'introduzione nel nostro ordinamento giuridico del «sistema misto», sistema per altro previsto nella maggior parte dei paesi dell'Unione europea. L'introduzione del sistema misto ha portato a una situazione per cui, anche in ragione del carattere obsoleto delle tabelle del 1994, negli ultimi anni del secolo scorso oltre l'80% delle malattie professionali fosse riconosciuto nell'ambito del sistema extratabel-

convertito, con modificazioni, nella L. n. 122/2010); recentemente (2020) anche l'Enpals è confluito nello stesso istituto nell'ottica della costituzione di un «Polo nazionale per la salute e la sicurezza nel lavoro» orientato verso la cura della persona del lavoratore e della sua salute come bene primario, e diventando il punto di riferimento per la realizzazione di un welfare attivo.

lare e in cui le malattie muscoloscheletriche (che non si era voluto introdurre in tabella nel 1994 malgrado gli ampi studi epidemiologici disponibili) rappresentassero ben il 41,6% di tutte le domande presentate, condizione a tutt'oggi ancora non parzialmente risolta (vedi patologie del rachide cervicale). Si rammenta come oggi le patologie osteoarticolari dai dati Inail rappresentino oltre il 50% dei riconoscimenti, con un trend di crescita.

In effetti, come previsto dall'art 10, comma 3, del D.lgs. 38/2000 Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con Il Ministro della Salute, con decreto del 10 ottobre 2023 ha provveduto, anche sulla base dell'elenco delle malattie di cui all'articolo 139 del D.p.r. 1124/1965⁹, alla revisione periodica della tabella delle malattie professionali nell'industria e della tabella delle malattie professionali nell'agricoltura, di cui agli articoli 3 e 211 del decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. È bene ricordare che l'ultima revisione delle tabelle delle malattie professionali risale a più di quindici anni fa (D.m. del 9 aprile 2008) e, alla luce delle nuove conoscenze scientifiche e delle nuove modalità lavorative, la revisione dell'elenco delle malattie professionali risultava necessaria. Tale necessità è legata anche alle indicazioni della Ue con le relative integrazioni normative legate alla tossicità e cancerogenicità (dir. Ue 2004/37/CE). D'altra parte le stesse raccomandazioni Ue 2022/2337 (28-11-2022) inerenti all'elenco delle malattie professionali sulla base del regolamento comunitario del Parlamento europeo e del Consiglio n. 1338/2008 indicano la necessità di trasmettere e rendere accessibili agli ambiti nazionali delegati i dati statistici ed epidemiologici al fine di formulare, attuare e implementare le tabelle di legge.

L'inserimento tabellare è importante in quanto nell'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali la causalità giuridica assume diverse connotazioni a seconda che la malattia sia o me-

⁹ Tale legge estese inoltre il termine entro il quale la malattia doveva manifestarsi o insorgere dopo l'abbandono della lavorazione ed eliminò l'elencazione tassativa delle manifestazioni morbose coperte dalla tutela assicurativa introdotto dal decreto del 1935.

no inclusa nelle tabelle di legge: nel primo caso opera la «presunzione legale dell'origine professionale» della malattia per cui l'assicurato deve dimostrare l'esposizione ad una delle lavorazioni tabellate e una malattia ad essa riferibile; non deve invece fornire la prova del rapporto di causalità fra la prima e la seconda. È concessa all'Inail la prova contraria, circostanza che si traduce nella possibilità per l'istituto assicuratore di dimostrare l'irrelevanza del lavoro come fattore causale o concausale del danno sulla base di dati scientifici. Nel caso di malattia non tabellata, il diritto alle prestazioni assicurative è, invece, subordinato alla dimostrazione della causa lavorativa secondo i criteri ordinari: cronologico, qualitativo, quantitativo e modale. Per queste ragioni, sotto lo stretto profilo della tutela assicurativa, la riconducibilità di una patologia occupazionale alle voci previste nelle tabelle offre una serie di vantaggi notevoli ai fini dell'indennizzo. Innanzitutto quello di non dover sostenere l'arduo onere della prova dell'origine professionale della malattia, essendo sufficiente, perché possa essere fatta valere la presunzione legale del nesso causale, che il quadro patologico sia etiologicamente compatibile con l'esposizione lavorativa: oggi questo è ancor più evidente prevedendo le nuove tabelle la declinazione delle patologie correlate alla specifica esposizione lavorativa e perché non contemplano, entro i limiti suggeriti dalla plausibilità scientifica, i valori minimi di concentrazione degli agenti causali né periodi minimi di durata dell'esposizione al rischio, elementi che possono essere fonte di posizioni contrastanti nella valutazione, spesso problematica, dell'origine professionale di una patologia di tipo multifattoriale: di contro nelle attuali tabelle abbiamo ravvisato la possibilità di aprire una «scorciatoia», che porta indietro quello spirito tutelativo e costruttivo fino ad ora evolutivo, determinando nocimento (ad esempio: la dizione dell'«adibizione sistematica ed abituale» al posto della precedente «non occasionale», così come l'eliminazione della sottovoce «altre malattie causate dall'esposizione professionale»), non appare congrua alle indicazioni dell'allegato XLII del D.lgs. 81/08 aperto a contributi scientifici in itinere.

Comunque questa introduzione dettagliata delle patologie costi-

tuisce, certamente, la rilevanza più significativa di questi aggiornamenti tabellari in quanto viene in ogni caso a riformulare il principio della presunzione legale dell'etiologia professionale delle malattie tabellate.

Resta inteso che per le patologie di cui risulti scientificamente dimostrata la possibile derivazione causale dall'agente patogeno indicato nella tabella vale il principio della presunzione legale di origine; analogamente si è provveduto all'aggiornamento delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia ai sensi e per gli effetti dell'art 139 del T.u., 1965, n. 1124 con le successive modifiche e integrazioni, con D.m. 15-11-2023 (G.U. n. 10 del 13-01-2024) per quelle malattie la cui origine lavorativa è di elevata, limitata probabilità e quelle in cui l'origine lavorativa è possibile (lista I-II-III).

Le nuove tabelle hanno mantenuto la classificazione tripartita originaria composta da:

- una prima colonna in cui sono riportate le esposizioni (sostanze, *noxae*, patologie);
- una seconda colonna relativa alle lavorazioni corrispondenti al rischio tabellato;
- una terza colonna che indica il periodo massimo entro il quale dopo l'eventuale abbandono dell'attività lavorativa a rischio può essere riconosciuta come professionale la malattia manifestasi. Pmi che risulta diversificato per le diverse malattie riferite ai singoli agenti.

La tabella delle malattie professionali dell'industria passa da 85 a 81 voci, sia per l'inserimento di nuovi agenti/malattie (radon per es.) che per la diversa suddivisione di voci già presenti (osteoarticolari), con l'abolizione di voci obsolete; mentre quella dell'agricoltura vede una riduzione delle voci che scendono da 24 a 21 con l'esclusione di quegli agenti chimici per i quali già da tempo vige il divieto o la revoca di utilizzo e l'eliminazione di alcune patologie con scarsa incidenza (vedi patologie infettive da protozoi - *anchilostoma duodenalis*).

3. Alcune sfide contemporanee per l'affermazione del benessere: uguaglianza, partecipazione, democrazia nella ricomposizione del lavoro

Nell'ambito della strategia di Lisbona (2001) gli Stati membri hanno riconosciuto che le garanzie della qualità e della produttività sul luogo di lavoro possono contribuire in maniera determinante alla promozione della crescita economica e dell'occupazione. Sulla base di questi presupposti, a partire dal 2002, l'Unione europea ha elaborato delle strategie di lungo periodo per la salute e sicurezza, con cadenza periodica.

Nel complesso l'approccio strategico europeo mostra la necessità di intervenire su alcuni soggetti particolarmente a rischio di infortunio e malattia:

- a) i lavoratori più vulnerabili (quelli con un contratto a termine, i migranti, i giovani e i più anziani, sempre considerando le differenze di genere);
- b) le imprese più vulnerabili (in particolare le imprese più piccole); alcuni settori ad alto rischio (costruzioni, agricoltura, pesca, trasporti, sanità e servizi sociali).

Secondo la strategia europea, queste criticità si legano ad alcune tendenze che hanno assunto una crescente rilevanza negli assetti sociali e produttivi:

- a) l'evoluzione demografica e l'invecchiamento della popolazione attiva, che pone delle nuove sfide per garantire che l'allungamento dell'età lavorativa non corrisponda a una maggiore esposizione ai rischi;
- b) le trasformazioni del lavoro, ivi compreso lo sviluppo del lavoro indipendente, i subappalti e l'incremento dell'occupazione nelle Pmi, considerando in particolare i cambiamenti sempre più frequenti e dirompenti indotti della cosiddetta *twin transition*, ossia la duplice sfida determinata dalla digitalizzazione e dalla sostenibilità dell'ambiente;
- c) l'aumento dei flussi migratori.

A livello internazionale, possiamo osservare che alcune importanti trasformazioni avvenute nei processi produttivi, di ordine paradi-

gmatico, comportano delle sfide rilevanti per la tutela dei lavoratori, sulle quali è necessario porre una crescente attenzione. In particolare, i processi produttivi si caratterizzano per un aumento della flessibilità funzionale alle aziende per avere una maggiore competitività nel mercato globale.

Le aziende tendono a definire delle architetture produttive altamente flessibili, nelle quali i soggetti più potenti – in termini economici e politici (Castells, 2002) – tentano di imporsi su una filiera produttiva sempre più frammentata e reticolare, cercando di mantenere la maggior quota di potere decisionale e di esternalizzare i rischi. Questo comporta una riduzione crescente dei diritti dei lavoratori, della rappresentanza sindacale e delle istituzioni democratiche in favore di una maggiore autonomia dei soggetti più forti all'interno dei mercati (Crouch, 2012).

I rapporti tra le singole aziende sono diventati sempre più intermittenti e dinamici, sono aumentati gli appalti, le esternalizzazioni e le delocalizzazioni. Così si è indebolito il legame tra l'azienda e un determinato contesto territoriale e, dunque, anche con le istituzioni, comprese quelle adibite ai compiti di prevenzione e controllo. Inoltre, si è indebolito il legame tra la singola azienda e i propri lavoratori, attraverso l'estensione dei contratti a termine e dei rapporti di lavoro atipici, nonché attraverso i frequenti processi di riduzione della forza lavoro che mettono a rischio la tutela della salute anche dei lavoratori stabili davanti alla minaccia dei licenziamenti e della chiusura del posto di lavoro. Questa discontinuità e questa precarietà hanno un impatto negativo in termini di formazione e acquisizione di una cultura della salute e sicurezza, così come sulla capacità di fronteggiare i rischi, poiché il ricatto occupazionale può facilmente spingere ad accettare condizioni di lavoro anche molto difficili.

Questa frammentazione del lavoro non comporta dei rischi uguali per tutti. Nella frammentazione del lavoro si creano delle filiere caratterizzate da una forte gerarchia dove al livello più alto (le aziende che governano i nodi centrali del processo e forniscono commesse) operano lavoratori che svolgono mansioni ad alto contenuto di conoscenza, più qualificati e con maggiori garanzie, mentre a livello più basso, nei nodi secondari fino a quelli marginali, opera

personale che svolge un lavoro sempre più fisico o meno qualificato, con minori diritti. Così, lungo le filiere produttive, si crea una diseguale distribuzione del rischio che appare come uno dei problemi fondamentali da affrontare, insieme alla riduzione del potere decisionale che hanno le singole aziende, i lavoratori e finanche le istituzioni nei confronti del mercato (Di Nunzio, 2009).

La sfida attuale è quella di estendere le tutele lungo le filiere, favorendo la partecipazione dei lavoratori e di tutti gli attori interessati considerando l'intero articolarsi del processo produttivo. Per questo, da un lato la centralizzazione dei poteri economici e decisionali nei nodi centrali deve essere contrastata, al fine di estendere la democrazia nei processi produttivi; dall'altro, la centralizzazione dei poteri economici e decisionali si deve accompagnare a una centralizzazione delle responsabilità, che devono essere chiaramente attribuite.

Rispetto al rapporto tra digitalizzazione, trasformazione e frammentazione del lavoro, uno studio promosso da Inail (Cagliano e al., 2024) evidenzia due grandi sfide: a) la necessità di superare la segmentazione tra le diverse imprese della catena del valore cui rispondere con la creazione di sistemi di prevenzione inter-aziendali, di sito e filiera; b) la necessità di superare la distanza tra le imprese e i contesti locali (alimentata dall'*algorithmic management* così come dall'ascesa delle multinazionali) cui rispondere rafforzando i sistemi di prevenzione europei, nazionali e territoriali, attraverso attività di controllo e supporto, con un maggiore dialogo e confronto con le strutture sanitarie locali. In sintesi, l'innovazione digitale comporta la necessità di innovare i sistemi di prevenzione con un approccio inclusivo fondato sulla partecipazione di tutti gli attori, a partire dalle/dai lavoratrici/tori e dalle/dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche attraverso il rafforzamento dei sistemi di relazioni industriali (contrattazione di anticipo e inter-aziendale) e di dialogo sociale trilaterale (tra istituzioni, sindacati e imprese) a livello nazionale e territoriale.

Difatti, come dimostra una ricerca condotta da Inail, in collaborazione con le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, il ruolo dei Rls è più efficace nei contesti aziendali caratterizzati da processi

di «pianificazione, monitoraggio e verifica» particolarmente strutturati per i fini della prevenzione dei rischi sul lavoro, nei quali si perseguono modelli fondati su «formazione, informazione, consultazione, partecipazione e rappresentanza» delle/dei lavoratrici/tori (Cagliano e al., 2017).

Seppure, come abbiamo visto, negli anni sono aumentate le opportunità legislative di partecipazione degli individui alla gestione dei rischi – sia a livello individuale che tramite la rappresentanza sindacale –, è sempre più difficile mettere in atto questi diritti e implementarli, poiché la competizione globale riduce le opportunità di negoziare i rapporti tra un'azienda e un territorio, tra l'azienda in appalto e l'azienda committente, tra la dirigenza aziendale e la forza lavoro. Questo avviene in uno scenario dove, sempre di più, l'economia appare diretta dalla spinta impersonale del mercato piuttosto che dalle scelte politiche e sociali, mentre le istituzioni perdono la capacità di porre vincoli al mercato e molti individui sentono di avere perso il controllo sulla propria esistenza e sui processi collettivi (Touraine, 2005).

In generale, il diritto alla salute è universale però – come sottolinea Ulrich Beck (2000) – le capacità di rapportarsi a situazioni di rischio, di evitarle o compensarle sono distribuite in maniera diseguale all'interno della stratificazione economica e culturale. È dunque necessario agire anche su queste disuguaglianze sociali e culturali per ridurre le disuguaglianze nell'esposizione al rischio.

Queste problematiche caratterizzano profondamente anche il contesto italiano, nel quale la competizione è stata fondata soprattutto sull'abbassamento del costo del lavoro (Gallino, 2007) piuttosto che sull'innovazione e questo ha generato una spirale di dequalificazione che ha coinvolto le imprese (soprattutto quelle più piccole e marginali nelle filiere) e i lavoratori (soprattutto quelli meno qualificati e quelli più bisognosi di un reddito). Difatti, dalle numerose inchieste condotte dal patronato Inca con le categorie sindacali emerge la forte associazione tra la presenza di maggiori problemi per la salute, la carenza di personale e un'organizzazione del lavoro che mira alla saturazione e intensificazione dei tempi (De Angelis e Di Nunzio, 2021; Bottazzi e al., 2019), con particolare

difficoltà per i lavoratori più vulnerabili e le attività più rischiose, come nel lavoro notturno (Manca e Lecce, 2022).

Anche in Italia il sistema di prevenzione e quello di tutela sono chiamati a confrontarsi con le nuove sfide che hanno un carattere internazionale, prima richiamate, rappresentate dalle questioni di genere, dall'allungarsi dell'età lavorativa, dalla diffusione di nuove modalità contrattuali e di nuove modalità di organizzazione del lavoro, dalla digitalizzazione e dalla necessità di tutelare l'ambiente. Questo in uno scenario di elevata frammentazione imprenditoriale – con la numerosa presenza delle micro, piccole e medie imprese – e di elevata presenza di migranti, con le difficoltà legate al linguaggio, alle differenze culturali e al ricatto occupazionale.

Questo significa confrontarsi con la crescente eterogeneità del mondo del lavoro, evidenziata anche da un'inchiesta nazionale della Cgil che mostra come, nel mondo del lavoro, accanto a bisogni e richieste di ordine generale (i salari, la lotta alla precarietà, il desiderio di qualificazione, il governo dell'organizzazione del lavoro) esistano numerose altre necessità specifiche, di carattere contestuale (ad esempio a livello di settori, d'impresa, di tipologia professionale) e finanche individuale (considerando ad esempio le variabili anagrafiche, come il genere, o, anche, i desideri personali, come la propensione o meno al lavoro da remoto), mettendo i percorsi di rappresentanza sindacale sotto costante tensione. La configurazione contemporanea, non standard, delle condizioni e delle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impone all'azione sindacale l'esigenza di operare attraverso delle «reti adattive» con un'organizzazione sempre più reticolare, modulare e dinamica, superando le rigide separazioni tra i settori, i contratti, i territori, le professioni, per intercettare e rappresentare le forme molteplici del lavoro contemporaneo e confrontarsi da un lato con le sfide di ordine generale, dall'altro con le rivendicazioni personali sempre più diversificate, cercando sia di perseguire l'affermazione di diritti e tutele universali che di attuarli nel concreto di contesti specifici, in continua trasformazione (Di Nunzio, 2024).

La normativa degli ultimi vent'anni, nella sua quasi totalità basata sulle regole europee, anche nella sua più recente razionalizzazione

del D.lgs. 81/2008 si basa su una concezione che richiede un sistema organizzativo della sicurezza fondato sulla partecipazione dei lavoratori quali soggetti attivi che, attraverso le loro rappresentanze, esercitano il proprio ruolo a favore della prevenzione, della tutela individuale e collettiva e nell'ambito della contrattazione per il miglioramento delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza. Spesso, questa concezione si è nel concreto tradotta in una delega ai cosiddetti specialisti senza più il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori, cioè quelli che sono stati i punti forti del modello operaio italiano negli anni Sessanta e Settanta che, come visto, ha portato ad un cambio culturale importante quale quello del rifiuto della mera compensazione economica del rischio a favore della trasformazione collettiva.

In questo contesto è necessario rafforzare la capacità dei lavoratori di partecipare individualmente e collettivamente (tramite rappresentanza sindacale) ai processi di valutazione e gestione del rischio cercando di superare qualsiasi orientamento tecnocratico che non si sforza di far crescere assieme lavoratori e dirigenti aziendali nella gestione responsabile e consapevole della salute e sicurezza. La letteratura evidenzia il ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze. Numerose ricerche (cfr. Walters e al., 2005) rilevano che: a) la partecipazione dei lavoratori è utile a risolvere i problemi di Ssl; b) la partecipazione dei lavoratori attraverso le rappresentanze sindacali specializzate sui temi della salute e sicurezza migliora i risultati; c) i sistemi di gestione del rischio producono i migliori effetti proprio quando i lavoratori e i loro rappresentanti per la sicurezza, con il supporto e la formazione del sindacato, sono in grado di esporre il proprio punto di vista. Dunque, la partecipazione e la consultazione dei lavoratori è fondamentale e implica sia la loro «partecipazione diretta» che la loro «partecipazione rappresentativa». Questa tematica è particolarmente rilevante nella nostra epoca di costante trasformazione, dove il governo dei cambiamenti e dell'evoluzione tecnologica deve accompagnarsi a una capacità di innovazione dei sistemi di prevenzione e di anticipazione dei rischi (e delle forme di contrattazione di anticipo).

Al tempo stesso, dovrebbe meglio essere configurato il rapporto con gli attori esterni all'azienda, a partire dal sistema sanitario locale, dagli organismi paritetici, dagli organismi di vigilanza, dalla comunità scientifica, sviluppando sistemi capaci di favorire una intensa collaborazione tra le figure nell'autonomia dei ruoli e nel comune orientamento al servizio pubblico.

Inoltre, una fondamentale valenza assume la tutela individuale in quanto l'esperienza del lavoratore reale, nel passaggio dalla sofferenza individuale all'azione collettiva, può permettere di: a) rendere visibile ciò che non lo è; b) dare una dimensione collettiva a quanto viene percepito come una sofferenza individuale; c) partire dalla sofferenza individuale per formulare una nuova strategia collettiva.

In sintesi, nell'epoca contemporanea, l'affermazione del diritto fondamentale alla salute può essere perseguita solo attraverso l'affermazione di un paradigma culturale fondato sui principi dell'uguaglianza, della partecipazione, della democrazia, rendendo il lavoro uno strumento capace di migliorare la condizione esistenziale degli individui e, al tempo stesso, la qualità dei processi produttivi e dei contesti sociali.

Bibliografia

- Aa.Vv., 2000, «Prevenzione e tutela: la nuova normativa Inail», *Notiziario Inca*, XVII, n. 8-9-10.
- Aa.Vv., 2007, «Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro», *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, supplemento al n. 2, Roma, Ediesse, aprile-giugno.
- Alhaique D., 2011, «Industrializzazione, infortuni e cultura della prevenzione nella storia sindacale italiana», in Bianchi O., Chianese G., *Lavoro, salute, sicurezza. Uno sguardo lungo un secolo*, Roma, Ediesse, pp. 55-113.
- Baldasseroni A., Carnevale F., Iavicoli S., Tomassini L., 2009, *Alle origini della tutela della salute dei lavoratori in Italia*, Roma, Ispesl.
- Beck U., 2000, *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*, Bologna, il Mulino.
- Bianchi O., Chianese G. (a cura di), 2011, «Lavoro, salute, sicurezza.

- Uno sguardo lungo un secolo», *Annali Fondazione Giuseppe Di Vittorio*, Roma, Ediesse.
- Bottazzi M., 2001, «D.lgs. 38 - le valutazioni medico-legali: il punto di vista dell'Inca-Cgil», in «Il D.lgs. 38/2000 estensione della tutela e indennizzo del danno biologico». Atti del Seminario. *Notiziario Inca*, XVIII, n. 4.
- Bottazzi M., 2006, «L'iniziativa del patronato sindacale nell'ambito della patologia professionale», in Pelucchi G., Pizzinato A. (a cura di), *La fabbrica e la salute*, Roma, Ediesse, pp. 89-97.
- Bottazzi M., Di Nunzio D., 2014, «La prevenzione e il risarcimento dei danni da lavoro: l'evoluzione del diritto individuale e collettivo alla salute». In Inca-Cgil, Associazione Bruno Trentin, *Il manuale dei diritti sociali*, Roma, Ediesse, pp. 145-165.
- Bottazzi M., Manca F., Sgarbazzini M., Caroppo E., 2019, «Valutazione medico-legale dei risultati dell'indagine», in «Le condizioni di lavoro e salute dei consulenti delle poste», *Notiziario Inca* n. 5, pp. 29-38.
- Cagliano R., Canterino F., Trucco P., Di Nunzio D., Arlati C., Bellomo S., Bocconi F., Buresti G., 2024, *Sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nel tempo della trasformazione digitale*, Milano, Franco Angeli.
- Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Bellomo S., Buresti G., Bocconi F., Calleri S., Frasccheri C., Lupi M., 2017, *IMPACT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro*, Roma, Inail.
- Carnevale F., Baldasseroni M., 1999, *Mal da lavoro. Storia della salute dei lavoratori*, Roma-Bari, Laterza.
- Castells M., 2002, *La nascita della società in rete*, Milano, Egea-Università Bocconi Editore.
- Crouch C., 2012, *Il potere dei giganti. Perché la crisi non ha sconfitto il neoliberalismo*, Roma-Bari, Laterza.
- De Angelis G., Di Nunzio D., 2021, «Indagine sulle condizioni di salute delle lavoratrici e dei lavoratori nell'industria e nei servizi», *Notiziario Inca*, n.4.
- Delaria I., Di Nunzio D., 2019, «L'azione sindacale per la prevenzione: conoscenza, partecipazione e controllo nei contesti aziendali industriali», in Stanzani C. (a cura di), *Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro, 1974-1985, Uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale*, Milano, Franco Angeli, pp. 85-114.

- Di Nunzio D., 2011, «L'evoluzione degli studi e degli interventi per la tutela della salute: verso l'affermazione della persona», in Di Nunzio D. (a cura di), *Rischi sociali e per la salute: le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Roma, Ediesse, pp. 15-54.
- Di Nunzio D. (a cura di), 2024, *Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative*, Roma, Futura Editrice.
- Di Nunzio D., Hohnen P., Hasle P., Torvatn H, Øyum L., 2009, *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks*, Higher Institute of Labour Studies, Katholieke Universiteit, Leuven, Belgium.
- Engel L., 1977, «The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine», *Science*, 196(4286), pp. 129-136.
- Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di), 2012, «Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando», *Sociologia del lavoro*, n. 127.
- Gallino L., 2007, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Grieco A., Porro A., Bock Berti G., Marri G., 2003, «The origins of Italian Occupational Health Society», in Grieco A., Fano D., Carter T., Iavicoli S., *Origins of Occupational Health Associations in the World*, Amsterdam, Elsevier Science, pp. 93-105.
- La Rosa M., Stanzani F. (a cura di), 1999, *Sicurezza, prevenzione e qualità del lavoro. Un'analisi comparativa a livello europeo*, Milano, Franco Angeli.
- Malaspina G., 2011, «Rassegna di Medicina dei Lavoratori: come l'esperienza diventa conoscenza e cambiamento», in *Lavoro, salute, sicurezza. Uno sguardo lungo un secolo*, Roma, Ediesse, pp. 403-419.
- Manca F., Lecce M.G., 2022, «Lavoro notturno, sindrome metabolica, disturbi psico sociali», Atti della Commissione tecnica ministeriale per i lavori gravosi e notturni, Marzo 2022.
- Marri G., 1980, «L'ambiente di lavoro in Italia: l'organizzazione della ricerca "non disciplinare" (1961-1980)», *Sociologia del lavoro*, n. 10-11, pp. 71-99.
- Marri G., Oddone I., 1967, *L'ambiente di lavoro*, Roma, Editrice Sindacale Italiana.
- Smuraglia C. (a cura di), 2008, *Le malattie da lavoro*, Roma, Ediesse.
- Stanzani C., 1999, «New forms and practices of workers' representation in matters of health and safety at work», in Grieco A., Iavi-

- coli S., Berlinguer G. (a cura di), *Contribution to the History of Occupational and Environmental Prevention*, Amsterdam, Elsevier Science, pp. 367-376.
- Stanzani C., a cura di, 2019, *Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro, 1974-1985, Uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale*, Milano, Franco Angeli.
- Tomassini L., 2012, *La salute al lavoro. La società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale dalle origini ad oggi*, Piacenza, Nuova Editrice Berti.
- Touraine A., 2008, *La globalizzazione e la fine del sociale*, Milano, Il Saggiatore.
- Trentin B., 1977, *Da sfruttati a produttori*, Bari, De Donato.
- Walters D., Nichols T., Connor J., Tasiran A., Cam S., 2005, *The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety*, Research Report 363, Sudbury, 6+HSE books.

2.

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro nella contrattazione

*di Nicoletta Brachini**

Dal quarto rapporto sulla contrattazione di secondo livello (2024) della Cgil nazionale abbiamo focalizzato la nostra attenzione sul capitolo riguardante «Ambiente Salute e Sicurezza».

L'area che raccoglie le norme su Ambiente Salute e Sicurezza (n. 292; 17,2%) ha visto un notevole incremento rispetto alle ultime rilevazioni, anche al netto delle misure di prevenzione introdotte dai protocolli firmati durante la fase emergenziale.

Oltre all'aumento del numero di contratti che riguardano Ssl, va anche sottolineata la maggiore sensibilità che viene posta al benessere psico-fisico di lavoratori e lavoratrici. Sono numerosi e in aumento i contratti, infatti, che prevedono monitoraggi periodici e servizi medici o di counseling psicologici dedicati (si veda Parmalat, 2023; Airlíquide, 2021; Vodafone, 2023).

Proprio a fronte dell'aumento di quest'area, è interessante analizzare l'andamento entro i singoli anni di rilevazione, l'area ha mantenuto un andamento sempre abbastanza costante, attestandosi sempre tra il 12 e il 13% dei contratti, a parte il picco riscontrato durante la contrattazione emergenziale del 2020.

Anche nel corso del 2021 la percentuale è simile a quelle rilevate nel periodo pre-pandemico; l'andamento sembra però cambiare a partire dal 2022, in cui si è registrato un aumento abbastanza importante dei contratti che trattano di salute e sicurezza, andamento che sembra essere confermato anche nel corso del 2023.

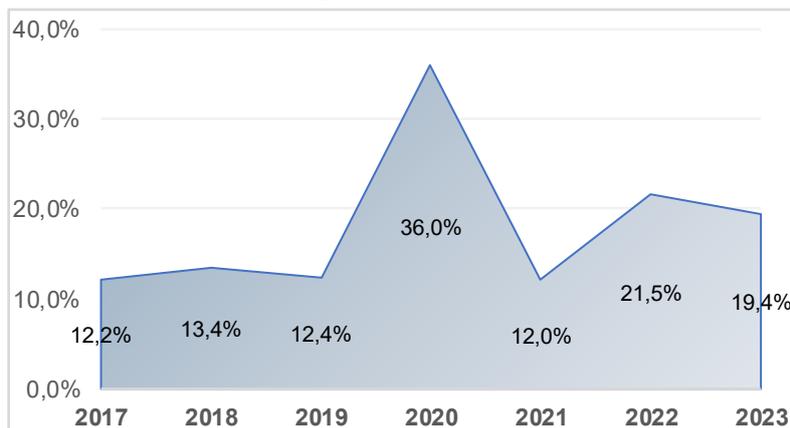
* Cgil Nazionale.

Distribuzione Istituti contrattuali e norme specifiche per Area Ambiente Salute e Sicurezza (% entro il totale di accordi aziendali)

		Val. ass.	Val. %
Rappresentanti della sicurezza n. 97; 5,7%	Prerogative, designazione e numero di Rls, Rlssa, Rls di sito, Rlst	68	4
	Prestazioni aggiuntive per rappresentanti della sicurezza	27	1,6
	Formazione aggiuntiva per rappresentanti della sicurezza	29	1,7
Formazione aggiuntiva per i lavoratori		122	7,2
Modalità di informazione e consultazione su Ssl		93	5,5
Premialità e sanzioni		0	
Prevenzione n. 159; 9,4%	Sorveglianza sanitaria	17	1
	Dispositivi di protezione individuale aggiuntivi	28	1,6
	Reinserimento al lavoro	0	
	Obiettivi di miglioramento Ssl	65	3,8
	Interventi sugli impianti e ambienti	29	1,7
	Interventi sui processi, prodotti e materiali	9	0,5
	Interventi sull'ambiente esterno	7	0,4
Sgssl		14	0,8
Riferimento a normativa Ssl		27	1,6
Altro		30	1,8

Ovviamente è troppo presto per dire che questo incremento sia effettivo, bisognerà vedere se sarà confermato nel corso delle prossime rilevazioni, dimostrerebbe lo sforzo della contrattazione aziendale per cercare di implementare misure di salute e sicurezza verso i lavoratori.

Figura 1 - Andamento Area Ssl entro i singoli anni di rilevazione (% calcolate entro il totale di ogni anno)



Per quanto riguarda i settori, industria e manifattura in genere presentano i valori più elevati e naturalmente questo è dovuto alle specificità di questi ambiti, più esposti ai rischi di infortuni sul lavoro. Ma va anche evidenziato che il terziario ha visto un aumento della contrattazione sui temi di Ssl.

Figura 2 - Accordi su Ambiente salute e sicurezza per settore (% entro il totale di accordi su Ssl)

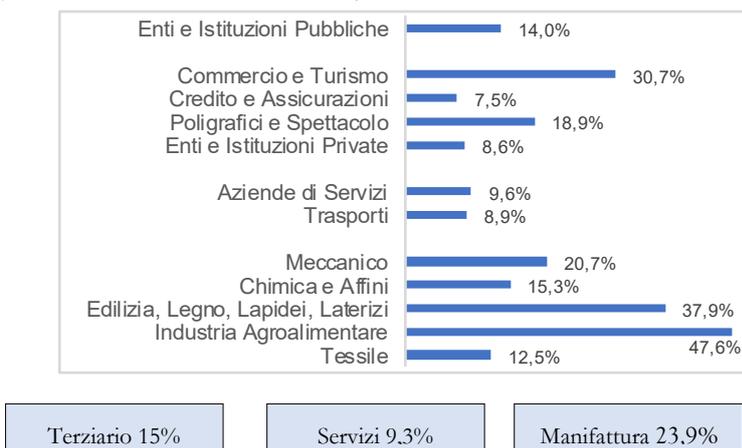
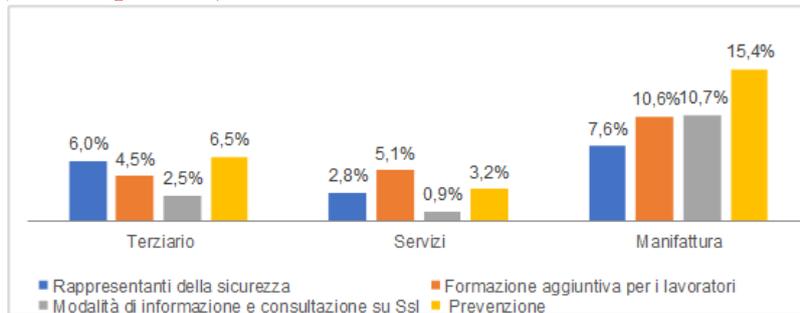
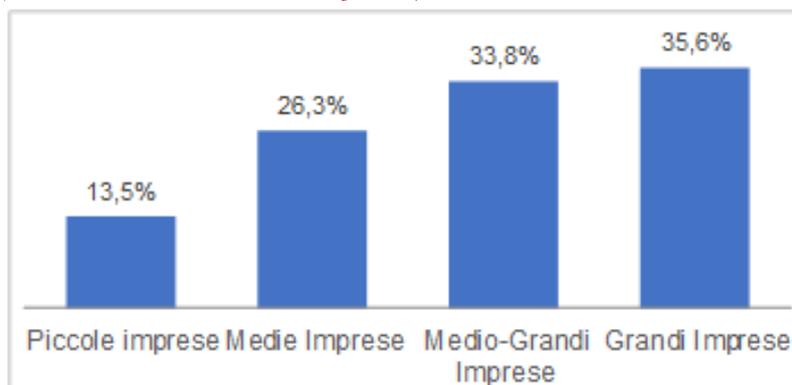


Figura 3 - Principali Istituti contrattuali Ssl per macro settori (% entro ogni settore)



Infine, va sottolineato come la trattazione legata ai temi di Ssl vari molto rispetto alla dimensione aziendale. In generale, le imprese di grandi dimensioni pongono maggiore attenzione su questi aspetti soprattutto per quel che riguarda processi di informazione, prerogative dei rappresentanti e prevenzione.

Figura 4 - Incrocio tra dimensione aziendale e Area Ssl (% calcolate entro dimensione aziendale)



3.

La prevenzione in ottica di genere

► RISCHI FISICI

di Daniele Di Nunzio e Sara Taranto (coordinamento lavoro)

1. Elementi strutturali che hanno un impatto sulle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro

I rischi per la salute e sicurezza sul lavoro presentano delle differenze di genere dovute a due grandi ordini di fattori, di tipo sociale e clinico: a) da un lato il rapporto stretto tra il genere e alcune specifiche mansioni e modalità di lavoro, che comportano la concentrazione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in determinati settori e attività; b) dall'altro il rapporto tra la salute e le differenze fisiche, di tipo anatomico, biologico e muscolo-scheletrico tra i generi.

● Occupazione, mercato del lavoro e conciliazione

- *Segregazione lavorativa delle donne orizzontale e verticale.* La distribuzione per genere nel mercato del lavoro, considerando i settori e le professioni, è differente per uomini e donne. Ad esempio, i settori con una più alta incidenza di lavoratrici (superiore al 50%) sono quelli della sanità, istruzione, confezione di articoli di abbigliamento e pelli, servizi immobiliari e per le imprese, attività di alloggio e ristorazione, commercio, personale dome-

stico, appalti di servizi, attività professionali e scientifiche. Inoltre le donne a parità di mansioni sono generalmente inquadrati a livelli più bassi degli uomini e più difficilmente raggiungono livelli manageriali.

- *Tipologia contrattuale.* Il 27,7% delle occupate sono lavoratrici «non standard» (contratti a termine, part-time, autonome) contro il 16,2% degli uomini. La quota di lavoratori non-standard raggiunge il 45,7% tra le donne giovani (a fronte del 33,9% dei coetanei), il 36,1% tra le residenti nel Mezzogiorno (22,1% gli uomini della stessa ripartizione), il 36,4% tra le donne che hanno al massimo la licenza media (18,6% gli uomini con lo stesso livello di istruzione) e arriva al 40,7% tra le straniere (28,3% tra gli stranieri maschi).
- *Orario di lavoro.* Gli uomini svolgono orari più lunghi: le donne in part-time sono il 33% delle occupate, contro l'8% degli uomini. La quota di lavoratori in part time involontario è tuttavia molto alta tra le donne (16,5% rispetto al 5,6% degli uomini) (Istat, 2023).
- *La divisione domestica del lavoro.* le donne hanno di più oneroso «secondo turno» di lavori domestici e di cura in aggiunta alla loro occupazione, e quindi il tempo di lavoro totale di una donna occupata spesso supera quella di un lavoratore dipendente.
- *Infortuni sul lavoro.* Nel 2022 sono stati denunciati all'Inail 703.569 infortuni, di cui 288.853 da parte di lavoratrici (il 41% del totale). Gli infortuni totali sono stati 1.247, 133 lavoratrici hanno perso la vita (circa un infortunio mortale su dieci). A questi si aggiungono 580 casi nel 2022 di infortuni denunciati da casalinghe. Tra il 2018 e il 2022 gli infortuni ai danni delle donne sono aumentati del 25,4% contro una media del 9,1%. Anche gli infortuni mortali hanno registrato un aumento negli ultimi anni. I settori nei quali si concentra il maggior numero assoluto di infortuni ai danni di donne, nel 2022, sono: sanità e

assistenza sociale (36,4%, più di un infortunio su tre sul totale degli infortuni denunciati da lavoratrici); conto Stato (17,0%); trasporto e magazzinaggio (6,7%); commercio all'ingrosso e al dettaglio (5,8%); attività di servizi di alloggio e ristorazione (4,8%); attività manifatturiere (4,7%); servizi di supporto alle imprese (es. pulimento) (4,2%).

- *Malattie professionali.* Nel 2022 sono state denunciate 60.643 malattie professionali, di cui 15.881 ai danni di lavoratrici (26,2%). L'andamento negli anni registra una leggera diminuzione nel lustro 2018-2022 per le lavoratrici (-0,7%). I settori nei quali si concentra il maggior numero assoluto di malattie professionali ai danni di donne sono: agricoltura (19,9%), sanità e assistenza sociale (14,4%); attività manifatturiere (19,2%); commercio all'ingrosso e al dettaglio (8,1%); servizi di supporto alle imprese (es. pulimento) (5,3%); servizi di alloggio e ristorazione (5%).

● **Differenze fisiche**

Donne e uomini hanno differenze che riguardano variabili fisiche, anatomiche, biologiche, considerando in particolare la struttura ossea, la massa e la fibra muscolare (con una diversa capacità di forza), le differenze nella cute e negli organi interni (come ad esempio la capacità polmonare e l'ampiezza delle vie aeree), il ritmo cardiaco, oltre che le differenze nell'apparato riproduttivo, con la presenza del ciclo mestruale, della menopausa e della gravidanza.

2. Una nuova cultura: riconoscere e contrastare i rischi specifici delle lavoratrici

Per tutelare tutte le lavoratrici, da una parte è necessario garantire il **diritto universale** alla salute e sicurezza e dall'altro riconfigurare il sistema organizzativo e normativo di stampo patriarcale. È fondamentale affermare la **consapevolezza delle differenze**

nelle tutele necessarie e ridisegnare il sistema di tutele per la salute e sicurezza, a livello nazionale, territoriale e aziendale.

L'organizzazione del lavoro è fondata sul profilo del «maschio bianco adulto» e la stratificazione delle differenze si perde (per genere, nazionalità, età ecc.) e non sono contemplate. Al contrario, è necessario avere un **approccio intersezionale** e valorizzare le dimensioni di rischio specifiche in relazioni alle caratteristiche personali.

È importante favorire il **riconoscimento e l'emersione dei rischi** per le lavoratrici ed è necessario a questo scopo che le imprese e le istituzioni pubbliche investano in ricerca e formazione.

3. Il valore della partecipazione nei sistemi di prevenzione

La **partecipazione delle lavoratrici** e delle Rls è il primo strumento per rafforzare un sistema di prevenzione attento alle differenze di genere.

Particolare attenzione va posta alla valutazione e gestione dei rischi in azienda, attraverso:

- **Panalisi congiunta del Dvr con le Rls e le lavoratrici** e la possibilità di raccogliere i loro suggerimenti per una valutazione e gestione dei rischi di genere;
- ogni analisi dei rischi e l'individuazione delle soluzioni andrebbe fatta **partendo dal punto di vista delle lavoratrici** e calando le norme generali nel contesto specifico, al fine di considerare le differenze di ordine individuale.
- l'attenzione al genere parte anche dal **linguaggio** ed è opportuno declinare tutto il Dvr e le informazioni in azienda considerando il genere.

4. Un'organizzazione del lavoro a misura di tutte/i

L'organizzazione del lavoro deve essere in grado di garantire la tutela della salute e sicurezza di tutte/i:

- l'organizzazione del lavoro deve essere **rispettosa delle specificità delle donne** al fine di ridurre i carichi fisici e favorire migliori opportunità di gestione dei turni e di conciliazione, per ridurre la fatica fisica e i problemi psico-sociali;
- devono essere introdotte **misure utili a ridurre i rischi**, quali la gestione congiunta dei turni, la rotazione delle postazioni, favorire dove possibile il lavoro da casa su base volontaria, ridurre le modalità di lavoro più faticose, riducendo i carichi di lavoro, il peso dei sollevamenti, i ritmi, l'intensità, il lavoro straordinario, i movimenti ripetuti.
- è necessario favorire gli **investimenti economici per l'innovazione** di processo e dei dispositivi di protezione, strumenti e macchinari, per ridurre i carichi fisici;
- i gruppi di lavoro dovrebbero essere il più possibile differenziati al proprio interno, per favorire la **pluralità** di generi, età, nazionalità, esperienza di lavoro;
- i **Dispositivi di protezione individuale devono essere personalizzati**, considerando il genere e le altre caratteristiche fisiche, come ad esempio il peso e l'altezza;
- i **servizi igienici** dovrebbero essere adeguati, in particolare nei settori a prevalenza maschile dove questo aspetto è spesso poco considerato.

► RISCHI PSICO-SOCIALI

Giorgia Fattinmanzi Sebastiano Calleri*

I rischi psico-sociali e le loro conseguenze sulla salute fisica e psicologica dei lavoratori e delle lavoratrici rappresentano una delle questioni più complesse per chi si occupa di salute e sicurezza. La prima difficoltà sta nel riconoscimento e nella conoscenza del fenomeno.

Per rischio psico-sociale si intendono tutti quei fenomeni derivanti «da una progettazione, organizzazione e gestione carenti,

* Politiche di genere Cgil Nazionale.

nonché da un contesto sociale del lavoro inadeguato» che possono generare esiti psicologici, fisici e sociali negativi per le lavoratrici e i lavoratori. L'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul posto di lavoro (Eu-Osha) individua alcuni esempi di condizioni di lavoro che possono dare vita a rischi psico-sociali:

- carichi di lavoro eccessivi;
- richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sul ruolo;
- mancanza di coinvolgimento nell'adozione di decisioni che interessano il lavoratore;
- mancanza di influenza sul modo in cui viene svolto il lavoro;
- cambiamenti organizzativi mal gestiti;
- precarietà del lavoro;
- comunicazione inefficace;
- mancanza di supporto da parte dei dirigenti o dei colleghi;
- molestie psicologiche e sessuali;
- clienti, pazienti, allievi difficili ecc.

Al netto dei comportamenti che rientrano nel tema più specifico delle molestie e violenze nei posti di lavoro che meritano un focus a parte, l'Eu-Osha spiega che la condizione di stress si manifesta quando «le richieste complessive del loro lavoro sono eccessive e superiori alla loro capacità di farvi fronte. Oltre ai problemi di salute mentale associati, come il burnout, l'ansia, la depressione e persino le intenzioni suicide, i lavoratori che soffrono di stress prolungato possono sviluppare gravi problemi di salute fisica, come le malattie cardiovascolari o i disturbi muscolo-scheletrici».

Dal punto di vista della prestazione lavorativa, gli effetti negativi includono scarso rendimento complessivo, un «aumento dell'assenteismo e del presenzialismo (i lavoratori si presentano al lavoro quando sono malati e non sono in grado di lavorare con efficienza), un aumento dell'avvicendamento e dei tassi di incidenti e infortuni. Le assenze legate alla salute mentale tendono a essere più lunghe di quelle dovute ad altre cause e i fattori di rischio lavoro-correlati sono un elemento importante che contribuisce all'aumento dei tassi di pensionamento anticipato».

Proprio per la difficoltà di riconoscere questo fenomeno, è importante arrivare a definire con chiarezza quali sono i rischi psico-sociali e i loro effetti e diffondere la sua conoscenza, in modo da aumentare la consapevolezza di esservi esposti/e e di aumentare la nostra capacità di riconoscerlo nei luoghi di lavoro, dotandosi anche di un linguaggio sindacale capace di inserire nella giusta collocazione e contestualizzazione tutte quelle azioni e iniziative nei luoghi di lavoro per prevenire tali rischi, a partire dalla contrattazione sia essa nazionale che aziendale e/o territoriale. Il linguaggio talvolta può essere veicolo di discriminazioni e azioni che creano ambienti caratterizzati da rischi psico-sociali in azienda.

1. Molestie e violenze sul posto di lavoro (dal rapporto Inail 2024)

Il rischio molestie è trasversale a tutti gli ambienti di lavoro; esso può manifestarsi in diverse forme e può essere di tipo verbale, fisico o psicologico.

Secondo la Convenzione Oit 190 (2019), l'espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro indica **un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.**

In particolare, per «violenza e molestie di genere» si intende la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Si distinguono **un rischio interno** al luogo di lavoro quando la vittima è il bersaglio di colleghi, siano essi subordinati, pari grado o, più spesso, posti più in alto nella scala gerarchica.

Il **rischio** è definito invece **esterno** quando l'autore delle molestie è un utente, cliente o paziente del soggetto bersaglio.

Nel 75% dei casi le vittime di molestie **sono donne**, ma **nel 98%** dei casi il molestatore **è un uomo**.

In caso di rischio interno le molestie e violenza possono assumere contorni sfumati o predisponenti l'un l'altra.

Quando le molestie e la violenza evolvono in comportamenti persecutori protratti o meno nel tempo e nello spazio, in base alla tipologia di vittima, di autore e della finalità dei gesti si parla di:

- *Stalking*: il complesso delle minacce o molestie reiterate nel tempo volte a cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura nella vittima fino a costringerla ad alterare le proprie abitudini di vita;
- *Mobbing*: comportamento ostile esercitato reiteratamente da uno o più persone all'indirizzo di un lavoratore con lo scopo di estrometterlo dal luogo di lavoro a seguito, generalmente, della comparsa di fenomeni di stress e malessere psicologico e comportamentale;
- *Bossing*: è una tipologia di mobbing messa in atto da un superiore nei confronti di un suo subordinato. È frequente e di difficile distinzione dal semplice esercizio dell'assegnazione di compiti;
- *Straining*: è considerata una forma attenuata di mobbing, non prevede il carattere di reiterazione dell'azione ostile, ma determina ugualmente danno nel/la lavoratore/trice.

Nel caso di rischio esterno le violenze sono quasi esclusivamente fisiche e sessuali.

Esistono alcuni ambiti in cui il rischio è sensibilmente maggiore.

Il primo è il settore dei servizi – dalla sanità ai trasporti, dal commercio alla ristorazione, dalla finanza all'istruzione – che sono particolarmente esposti alla violenza da parte di esterni, soprattutto clienti e utenti.

In questo ambito sono particolarmente a rischio i lavori che prevedono:

- la manipolazione di denaro contante, merci e altri oggetti di valore;
- ispezioni, controlli e, più in generale, l'esercizio dell'autorità;
- condizioni di isolamento;
- il contatto con alcune categorie di clienti o utenti.

In questi ambiti, gli utenti potenzialmente molestati risultano soprattutto:

- coloro che chiedono prestiti;
- i pazienti o i loro parenti;
- gli individui sotto l'effetto dell'alcool o di droghe.

I dati statistici evidenziano che le vittime di molestie e violenza sul luogo di lavoro sono soprattutto donne, anche perché maggiormente impiegate in ruoli a contatto con il pubblico. A questo si aggiunge che la violenza di genere, che trova terreno fertile nelle asimmetrie di potere, prospera in un mercato del lavoro che vede la componente femminile più precaria e spesso relegata nelle mansioni a più basso valore aggiunto.

Il rischio più frequente è la molestia a sfondo sessuale, che può verificarsi con:

- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti, proposte o «scherzi» a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mail inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale (elenco non esaustivo).

Più che fonti di rischio, si possono individuare luoghi e occasioni dove più frequentemente le persone sono esposte a rischio interno:

- il luogo dove abitualmente viene svolta l'attività lavorativa, ivi compresi spazi pubblici e privati, laddove questi siano un luogo di lavoro;

- i luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure i luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro; durante le comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Per l'esposizione a rischio esterno, le occasioni più frequenti sono, ovviamente, quelle del contatto diretto con il pubblico, in particolar modo in occasione di lavoro solitario o durante le ore notturne.

Tra le cause predisponenti al rischio figurano i fattori organizzativi, quali ad esempio:

- cattiva gestione;
- organizzazione inefficiente delle procedure;
- clima e cultura organizzativi poco orientati al rispetto delle persone;
- modello manageriale disfunzionale;
- ritmo, orari e carico di lavoro eccessivi;
- scarsa chiarezza nei ruoli.

Tra le concause, nell'aggressore e, in parte, nella vittima, figurano poi importanti aspetti caratteriali, tra cui:

- l'aggressività;
- la mancanza di competenze sociali, tra cui l'empatia e la capacità di comunicare efficacemente.

2. Quali effetti sulla salute dei rischi psico-sociali

I dati Inail evidenziano che, nel 2021, i disturbi psichici sono stati denunciati in misura simile da entrambi i sessi (191 casi per le donne e 215 per gli uomini), ma con una percentuale per le lavo-

ratrici sul totale delle malattie dell'1,3%, più del doppio di quella degli uomini, pari allo 0,5%. A prevalere sono i disturbi nevrotici, legati a stress lavoro-correlato, ad esempio per mobbing (l'82% per le donne e il 76% per gli uomini), seguiti dai disturbi dell'umore (rispettivamente il 14% e il 20%).

3. Lettura in ottica di genere, una priorità

È necessario sviluppare una lettura in ottica di genere dei rischi psico-sociali e dell'intera normativa della salute e sicurezza sul lavoro da diffondere all'interno dell'organizzazione con un sistema strutturato di formazione e informazioni rivolto a Rls Rlst ma anche alle Rsu/Rsa come all'intera Cgil.

La formazione e l'informazione sono strumenti prioritari per valorizzare il ruolo della rappresentanza sindacale, per questo è necessario pianificare questa attività in ottica permanente e strutturate nell'ambito della pratica sindacale. Solo con la formazione costante possiamo fare nostra a tutti i livelli dell'organizzazione una lettura di genere dei rischi psico-sociali.

Inoltre, anche la lente di genere nella contrattazione delle condizioni di lavoro spesso viene utilizzata solo se sono presenti delle donne ai tavoli di confronto.

Sarebbe importante incentivare la presenza delle donne, nelle delegazioni contrattuali, nelle Rsu/Rsa, Rls, Rlst, anche trovando dei vincoli statutari come, ad esempio, la percentuale del 40% prevista per gli organismi dirigenti ed esecutivi.

Così come nella contrattazione dei Ccnl sarebbe utile prevedere appositi spazi di approfondimento sulle questioni di genere, spesso ancora non sufficientemente agite.

Quello degli Rls/Rlst è un ruolo di carattere sindacale e contrattuale. Il loro obiettivo è di migliorare la condizione di lavoro con il riconoscimento della corretta applicazione della normativa sulla salute e sicurezza a partire dalla contrattazione che deve tener conto dell'organizzazione del lavoro, degli orari, dell'ambiente e del clima di lavoro. Tutti aspetti che, se salubri e rispettosi dei di-

ritti e delle normative, sfavoriscono la creazione di un territorio fertile che possa esporre a rischi per la salute psico-sociale delle lavoratrici e lavoratori.

4. I rischi psico-sociali e l'Inail

Si riscontrano particolari criticità nel ruolo dell'Inail rispetto alle azioni e/o obblighi e vincoli di legge nella presa in carico di coloro esposti ai rischi psico-sociali con eventuali conseguenze di contrazione di Mp.

Questo fenomeno è anche legato all'inadeguatezza o alla mancanza della interlocuzione con le associazioni datoriali, che spesso per errata cultura considerano tutti i rischi psico-sociali – ed in particolare le molestie – un fenomeno marginale.

Inoltre, vanno migliorate le azioni previste dall'Inail nell'ambito della prevenzione di questi rischi, compresi i passaggi talvolta troppo «burocratici» per l'eventuale sistema premiale nel caso in cui siamo in presenza di buone pratiche ad esempio il modello OT23.

5. Quali obiettivi per la Cgil

- Migliorare la condizione lavorativa e l'ambiente di lavoro attraverso la contrattazione dell'organizzazione del lavoro, primo elemento di prevenzione.
- Formare ed informare le lavoratrici e i lavoratori anche con l'acquisizione di più agibilità sindacale, come per esempio la contrattazione di ore aggiuntive di assemblea rispetto a quante previste nei Ccnl, come i permessi previsti per gli Rls/Rlst.

Riconoscimento del ruolo degli Rls/Rlst nell'ambito della valutazione dei rischi, come previsto dalla normativa vigente, nel confronto con il Mc e nel rapporto con l'Rspp con una particolare focalizzazione sui rischi psico-sociali spesso sottovalutati o trattati superficialmente.

4.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls)

*di Marco Vitelli**

1. Cosa fa

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è la figura di rappresentanza della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il suo compito è quello di assumere iniziative avendo come obiettivo la tutela della salute e sicurezza e le sue attribuzioni sono definite dall'articolo 50 del Testo Unico: osservazione, consultazione, proposta, segnalazione.

Ma oltre agli aspetti regolati dalla normativa il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è uno strumento fondamentale di rappresentanza, per quello che riguarda la salute e sicurezza, in mano ai lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro. È tramite il Rappresentante per la sicurezza e alla sua integrazione con Rsu e Rsa nel processo complessivo di contrattazione per il miglioramento delle condizioni di lavoro che chi lavora può aspirare a rendere il luogo in cui passa gran parte del proprio tempo di vita un ambiente sano e sicuro.

2. Incarico

Ai sensi dell'art. 47 del D.lgs. 81/08 in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante per la sicurezza. Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 lavoratori, il Rappresentante per la sicurezza:

* Responsabile Ssl Fp Cgil Nazionale.

- è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo;
- può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda; in assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è il seguente:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.

Qualora non si proceda alle elezioni, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In tal caso i lavoratori comunicano la mancata elezione del rappresentante al datore di lavoro, il quale procederà a darne successiva comunicazione agli organismi paritetici di cui all'articolo 51 del D.lgs. 81/08 perché questi possano procedere all'assegnazione dei Rappresentanti per la sicurezza territoriali.

3. Indicazioni preliminari

- Il primo aspetto a cui deve prestare attenzione il Rls è la formazione. Questo deve ricevere una formazione particolare della durata minima di 32 ore. Le modalità e contenuti specifici sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, ma i criteri minimi di formazione sono stabiliti dall'art. 37 del Testo Unico. La formazione è un requisito essenziale per svolgere in modo adeguato il ruolo di Rls e il datore di lavoro è sanzionato dallo stesso art. 37 per il mancato assolvimento di quest'obbligo.
- Va tenuto sempre presente che ogni comunicazione deve poter essere documentabile e quindi avvenire in forma scritta. Il Rls non è una figura che riveste una posizione di garanzia e non ha obblighi e responsabilità se non di tipo sindacale che derivano dal rapporto con i lavoratori e gli iscritti al sindacato e non ha quindi responsabilità dirette negli accadimenti, ma deve allo stesso tempo tutelare sé stesso in relazione allo svolgimento del proprio compito e inoltre eventuali comunicazioni del rappresentante possono essere rilevanti nell'ambito dell'attività di vigilanza da parte delle autorità competenti. Inoltre, tutta la documentazione che l'Rls riceve va conservata per possibili futuri utilizzi.
- È particolarmente importante il rapporto costante con i lavoratori. Questo è fondamentale per avere contezza della percezione dei rischi e della reale attuazione delle misure di prevenzione stabilite dal datore di lavoro e allo stesso tempo per ricevere segnalazioni che possono riguardare le situazioni di pericolo, le attrezzature di lavoro, i Dpi, i mancati infortuni ecc.
- Bisognerebbe, per quanto possibile, avere relazioni corrette e proattive con le altre figure del sistema salute e sicurezza. Se c'è da parte di queste il reale interesse nel miglioramento delle condizioni nei luoghi di lavoro, il Rls può avere il compito fondamentale di osservare gli effetti delle misure previste in sede di valutazione dei rischi e suggerire costantemente le necessarie azioni di miglioramento.

- Il Testo Unico fornisce tuttavia al rappresentante anche strumenti importanti, come la segnalazione agli organi di vigilanza, qualora osservi che le misure di prevenzione non sono idonee a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

4. Indicazioni generali

Condizione essenziale per lo svolgimento dell'attività di Rls è quella della consultazione e dell'osservazione. È fondamentale conoscere il proprio luogo di lavoro dal punto di vista di condizioni di lavoro, dei rischi, dello stato di salute dei lavoratori e conoscere le strategie di prevenzione.

Le prime attività da svolgere sono quelle di consultazione del Documento di valutazione dei rischi e di accesso ai luoghi di lavoro. Il datore di lavoro o il dirigente sono obbligati a permettere lo svolgimento di queste attività e per il mancato rispetto di questi obblighi sono sanzionabili. In particolare, il rappresentante dei lavoratori dovrebbe essere consultato prima della stesura del Dvr e anche la mancanza di questa attività consultiva preliminare viene sanzionata dal Testo Unico.

La consultazione non deve riguardare solamente il Documento di valutazione dei rischi, ma va posta particolare attenzione a tutta la documentazione sulla sorveglianza sanitaria, sull'attività di formazione di tutte le figure del sistema di prevenzione, su infortuni e malattie professionali, sulle attrezzature utilizzate, sulle sostanze pericolose e, nel caso di imprese che operano in cantieri, della relativa documentazione. Il Rls deve accedere anche alle informazioni provenienti dai servizi di vigilanza. Il Rls deve ricevere una copia del Dvr che può consultare solamente all'interno del luogo di lavoro.

Il Rappresentante deve essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente e quindi deve conoscere quali sono le figure di riferimento nel luogo di lavoro.

Infine, deve disporre di tutto il tempo necessario per lo svolgimento della sua attività, sia per quello che riguarda la lettura del Documento di valutazione dei rischi e di tutta la documentazione inerente alla gestione del sistema di prevenzione, sia per l'attività di sopralluogo nei luoghi di lavoro. Si rimanda, per approfondire questi aspetti, agli articoli 18, 29 50.



Sulla base di questa attività di osservazione è possibile porsi degli obiettivi con il fine di migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori per poi in seguito verificare i risultati conseguiti, che saranno la base e il punto di forza di ogni Rls.

Nel valutare le strategie di intervento è fondamentale saper individuare i giusti interlocutori e le corrette modalità di attivazione delle figure responsabili. Questa attività di pianificazione dell'intervento parte necessariamente dalla natura della problematica in cui ci si imbatte o che viene segnalata dai lavoratori, per poi prendere in considerazione le responsabilità e gli obblighi che il Testo Unico assegna ai soggetti della sicurezza.

Una volta segnalata la problematica, questa non deve essere lasciata a sé. Ogni suggerimento o segnalazione deve avere un feedback, che può essere rivolto direttamente al rappresentante o evidenziato nel Documento di valutazione dei rischi. Qualora questo non ci fosse, è necessario rivolgersi ai soggetti con maggiori responsabilità, fino, se necessario e in ultima istanza, agli organi di vigilanza, tenendo sempre traccia di ogni passaggio.

Certamente l'esperienza ha un ruolo fondamentale nella percezione dei rischi, nel giudizio sull'adeguatezza delle misure di prevenzione e nella capacità di stabilire le migliori modalità di intervento. È fondamentale non scoraggiarsi di fronte ad un possibile fallimento dovuto alla ridotta volontà di investire in questa materia e alla mancanza di consapevolezza che in un luogo di lavoro in cui si sta bene si lavora anche bene. Dall'altra parte è necessario che le proposte siano il più possibile argomentate e documentate, soprattutto quando si decide di rivolgersi alle autorità competenti.

5. Gli strumenti di intervento

Le attribuzioni e quindi le modalità di intervento del rappresentante sono individuate principalmente dall'articolo 50. A queste poi si aggiunge la possibilità di coordinarsi con i rappresentanti e gli organismi sindacali con lo scopo di allargare alcune proposte, di carattere generale o che toccano aspetti dell'organizzazione del lavoro, alla contrattazione.

Dall'articolo 50, l'RIs:

- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Inoltre:

- deve poter accedere ai luoghi di lavoro;
- deve essere consultato preventivamente sulla valutazione dei rischi, sulla programmazione e realizzazione della prevenzione aziendale;
- deve essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti dei servizi di prevenzione, degli addetti alla prevenzione incendi, degli addetti al primo soccorso e del medico competente;
- deve ricevere le informazioni elaborate dal servizio di vigilanza;
- ha l'obbligo di comunicare al datore di lavoro i rischi individuati durante il suo lavoro;

- è un tramite tra i colleghi e il servizio di prevenzione;
- deve ricevere una copia del Dvr che può consultare nel luogo di lavoro e deve poter accedere a tutta la documentazione che riguarda la prevenzione della salute e della sicurezza.

L'Rls non ha quindi il potere di intervenire direttamente per applicare una misura di prevenzione e non è quindi responsabile della sua attuazione. Nessun articolo del Testo Unico attribuisce sanzioni al Rls per lo svolgimento della sua attività di rappresentanza. Il rappresentante può fare proposte, osservazioni, segnalazioni. Tuttavia, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è anche un lavoratore e, in quanto lavoratore, risponde a tutti gli obblighi che la normativa assegna a questa figura e che sono indicati nell'articolo 20 del Testo Unico.

Nello svolgere la propria attività può quindi richiamare l'azione dei soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e che hanno compiti e responsabilità ben precisi e definiti dalla norma stessa.

6. Con chi lo fa

Una premessa necessaria sta nel fatto che il Testo Unico suggerisce l'attuazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo implica l'individuazione di figure diverse con compiti differenti che, in virtù della diversità delle competenze, dovrebbero cooperare tra loro in un percorso di continua valutazione dell'efficacia delle misure messe in campo ed elaborazione di interventi migliorativi. Una delle chiavi dell'azione del Rappresentante dei lavoratori dovrebbe essere proprio il creare questi collegamenti mettendo in relazione le diverse figure del sistema.

5.

Gli organismi paritetici, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e di sito produttivo

*di Sara Taranto**

1. Gli organismi paritetici

Rappresentano un importante tassello nella prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sono costituiti da associazioni rappresentative di datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nascono con il decreto legislativo 626/1994 e oggi superato dal D.lgs. 81/08, che prevede maggiori sanzioni e nuovi obblighi per i datori di lavoro con prescrizioni legate ai rischi specifici o settori di attività, con il coinvolgimento di tutti gli attori aziendali al fine di garantire le migliori condizioni di lavoro.

2. Chi sono gli attori aziendali della prevenzione

Il datore di lavoro, che ha l'obbligo di rispettare la normativa, si avvale di esperti quali:

- i dirigenti, i preposti, il Responsabile del servizio di protezione e prevenzione, i consulenti esterni. Infine, il medico competente, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi per effettuare la sorveglianza sanitaria.

* Cgil Nazionale.

Gli organismi paritetici rivestono un ruolo fondamentale nella definizione e nell'implementazione di strategie preventive e nella diffusione di buone prassi aziendali.

Di cosa si occupano

Il D.lgs. n. 81/2008 assegna a questi soggetti compiti importanti (art. 51).

- 1) supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- 2) svolgere e promuovere attività di formazione;
- 3) asseverare l'adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi e gestionali di cui all'art. 30 del decreto stesso e di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- 4) designare e comunicare alle aziende che non hanno nominato il proprio Rls aziendale il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale;
- 5) comunicare all'Inail i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e gli Rlst correlati.

In sintesi:

- elaborano e raccolgono «buone prassi» ai fini prevenzionistici;
- sviluppano azioni inerenti alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- assistono le imprese in merito agli adempimenti in materia di salute e sicurezza.

Un aspetto fondamentale delle attività degli organismi paritetici riguarda la formazione e cioè l'attività di programmazione e progettazione di programmi di formazione specifici e nell'elaborazione di buone prassi prevenzionistiche.

Il loro compito principale è quello di garantire il più alto livello possibile di prevenzione contro le malattie e gli infortuni.

Gli organismi paritetici comunicano alle aziende che hanno aderito all'organismo il nominativo dei Rappresentanti sindacali territoriali su salute e sicurezza sul lavoro, nelle aziende con meno di 15 dipendenti o nelle aziende dove non vi è una rappresentanza sindacale eletta dai lavoratori.

Le esperienze più efficaci sono quelle promosse dagli organismi paritetici più strutturati: con un maggior numero di Rlst (conseguente a un maggiore investimento di risorse economiche); con una programmazione degli interventi sul territorio (attraverso la definizione di strategie condivise tra le parti sociali e con le istituzioni); con la definizione di progetti mirati promossi dal sindacato; con un presidio degli Rlst il più possibile continuo sul territorio (anche attraverso la costituzione di uffici locali e un loro ruolo nei percorsi formativi per i lavoratori); con strumenti adeguati (anche informatici) di supporto per gli Rlst; con percorsi di formazione e aggiornamento continuo. Il ruolo degli organismi bilaterali è dunque fondamentale per orientare e sostenere gli Rlst.

In data 11-10-22 con decreto n. 171, in attuazione dell'articolo 51 del Decreto legislativo n. 81/2008, è stato istituito il **Repertorio nazionale degli organismi paritetici**.

Per essere iscritti nel Repertorio, gli organismi paritetici devono possedere i seguenti **requisiti**:

- a) essere **costituito da almeno una o più associazioni sindacali dei datori di lavoro e una o più associazioni dei lavoratori** firmatarie, purché non per mera adesione, di almeno un contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalle aziende del sistema di riferimento dell'organismo paritetico;
- b) essere costituito da associazioni sindacali datoriali e dei lavoratori la cui **rappresentatività** è valutata sulla base dei **seguenti requisiti**:
 - I. la presenza di sedi in almeno la metà delle province del territorio nazionale, distribuite tra Nord, Centro, Sud e Isole;
 - II. la consistenza numerica degli iscritti al singolo sindacato;
 - III. il numero complessivo dei Ccnl sottoscritti;
 - IV. i maggiori indici pubblici percentuali del numero dei lavo-

ratori cui viene applicato il Ccnl dalle aziende del sistema di riferimento dell'organismo paritetico, ove disponibili;

- c) essere **prima istanza di riferimento in merito a controversie** sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- d) svolgere **nei confronti dei propri Rls e Rlst funzioni di supporto** per l'esercizio della loro attività, nell'ambito del settore e del territorio di riferimento;
- e) svolgere attività di **assistenza ai datori di lavoro** nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la **tutela della salute e sicurezza sul lavoro**.

L'iscrizione nel Repertorio nazionale **consente lo svolgimento dei compiti e delle attività di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.**

3. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst art. 48 del T.U.)

Il Rlst esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 50 del T.U. e con le modalità previste nella normativa, con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, l'Rlst accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuato dagli accordi nazionali, dai contratti collettivi, dagli accordi interconfederali e/o di categoria. In caso di infortunio grave rappresentano il braccio operativo degli organismi paritetici e sono un punto di riferimento dei lavoratori e delle lavoratrici. Sono eletti o designati per rappresentare i lavoratori per quanto attiene agli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro.

Quali sono i diritti del Rlst

Il Rlst ha fondamentalmente 4 diritti:

- diritto all'informazione
- diritto alla formazione
- diritto alla partecipazione
- diritto al controllo.

Il Rls ha il diritto di partecipare alla valutazione e gestione dei rischi L'articolo 50 del T.U. ne disciplina i compiti (le attribuzioni). Il Rlst ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurare adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi (comma 7, articolo 48).

L'operato del Rlst è strettamente collegato al funzionamento dell'organismo paritetico, soprattutto a livello locale. Questo determina una eterogeneità nelle modalità e nell'efficacia del proprio incarico.

Tra le attività fondamentali degli Rlst figura la «Vigilanza» nelle aziende sul rispetto delle norme e il «Supporto ai datori di lavoro» nel trovare soluzioni idonee a tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il coinvolgimento attivo degli Rlst è determinante per l'assunzione di un ruolo di «punto di riferimento» e di «supporto esterno» per i lavoratori e per i datori, per rispettare le norme e trovare soluzioni migliori.

- Mentre gli Rlst hanno alcune opportunità di **informazione** e – in misura minore – di **consultazione**, ci sono poche opportunità di contrattazione.
- **Le attività di contrattazione** sono dunque orientate soprattutto sul livello territoriale (accordi e protocolli con le associazioni datoriali e le istituzioni).
- Gli Rlst sono attori coinvolti in **sistemi di prevenzione locali** che determinano le loro concrete opportunità di azione. Per queste ragioni, una delle sfide principali è il rafforzamento di sistemi trilaterali di prevenzione.

Come abbiamo già detto nel precedente capitolo, i Rls si confrontano in una unica realtà produttiva, i Rlst nei territori nei quali sono stati eletti o designati, mentre per quanto riguarda i Rappresentanti dei lavoratori su salute e sicurezza di sito (Rlssp) si confrontano con l'estrema complessità propria dei siti produttivi (ad esempio fiere e porti, grandi cantieri) caratterizzati da una forte frammentazione, determinata dalla presenza di più imprese, in processi ad alta presenza di manodopera, che operano su cicli continui, con ritmi intensi, con un forte *turn-over* di aziende e addetti. La propria attività è caratterizzata da sfide continue ma anche da numerose opportunità determinate dal fatto stesso di avere ottenuto un accordo e dunque la possibilità di un sistema di prevenzione in grado di misurarsi con i rischi propri dei siti produttivi. D'altra parte, persistono delle criticità legate alle specificità dei contesti territoriali, alla cultura della prevenzione propria delle realtà aziendali (delle aziende principali così come dei numerosi appalti) e delle istituzioni locali. L'agibilità del ruolo degli Rlssp è favorita da un insieme variegato di fattori: procedure definite e condivise per la regolamentazione dei processi di informazione, consultazione e partecipazione; un coordinamento efficace e costante tra tutti gli attori della prevenzione all'interno del sito e sul territorio; un confronto periodico con tutti i lavoratori e con gli Rls aziendali, considerando tutte le aziende che operano nel sito; una collaborazione con i responsabili aziendali e, in generale, l'importanza di avere un supporto adeguato dalle imprese, in termini di accesso alle informazioni e strumenti, con particolare rilevanza per la possibilità di avere un numero adeguato di Rlssp, un presidio fisso e risorse sufficienti per coprire tutti i turni di lavoro; la presenza di procedure periodiche di monitoraggio; il coinvolgimento delle istituzioni, per affermare un clima di rispetto delle regole e una cultura della prevenzione volta a un miglioramento continuo; una formazione continua e la possibilità di avere il supporto di esperti su specifici temi, vista la molteplicità dei rischi da fronteggiare.

6.

Gli interlocutori aziendali

di Marco Vitelli

1. Il preposto

Con il decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146 sono state rafforzate le responsabilità, anche di natura giuridica, del preposto. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve interloquire con il preposto in virtù dei compiti di vigilanza sulle lavorazioni attribuiti a questa figura. Deve essere infatti fatta segnalazione al preposto tutte le volte in cui si sta lavorando in condizioni di non sicurezza. Quando ad esempio si sta lavorando con i dispositivi di sicurezza delle macchine disattivate, quando mancano i Dpi previsti o si verifica l'utilizzo di sostanze pericolose diverse da quelle per cui i lavoratori hanno ricevuto un'adeguata formazione, informazione ed eventualmente addestramento. Vanno segnalate al preposto tutte quelle situazioni in cui si lavora al di fuori delle indicazioni e procedure stabilite nel Documento di valutazione dei rischi. Sulla base di questa segnalazione il preposto deve intervenire per ripristinare le condizioni di sicurezza e quando questo non è possibile deve interrompere le lavorazioni e segnalare tempestivamente al datore di lavoro la condizione di pericolo. La segnalazione fatta al preposto può essere anche portata a conoscenza del datore di lavoro, che, oltre all'obbligo di individuare e formare il preposto, ha comunque il dovere di chiedere ai lavoratori l'osservanza delle norme e delle disposizioni in materia di prevenzione.

Per approfondire si rimanda agli articoli 18 e 19.

2. Il Rsppp

Quello del Rsppp all'interno del luogo di lavoro è un compito di consultazione e consulenza nei confronti del datore di lavoro. Questa figura infatti individua i rischi, elabora le misure di prevenzione e le procedure, programma le attività di formazione e informazione, ma non ha obblighi o particolari responsabilità. Le indicazioni del servizio di prevenzione e protezione devono infatti essere approvate dal datore di lavoro o dal dirigente, i quali hanno i poteri decisionali o di spesa. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può quindi fare segnalazioni al Rsppp quando osserva delle mancanze nella valutazione dei rischi, oppure per sollecitarlo ad elaborare misure di prevenzione più efficaci. In ogni caso la decisione sull'attuazione delle indicazioni del Rsppp spetta comunque al datore di lavoro. È suggeribile, utile quindi, portare subito a conoscenza del datore di lavoro le segnalazioni fatte al Rsppp.

Tuttavia, è utile tenere presente che la normativa stessa richiede al Rsppp il possesso di specifiche competenze in materia di prevenzione su salute e sicurezza. La sua funzione è quindi fondamentale per l'elaborazione di misure preventive che siano specifiche e coerenti con le condizioni, le lavorazioni, i materiali e le sostanze peculiari del luogo di lavoro. Il Rls può quindi richiedere al preposto un maggior approfondimento della valutazione dei rischi e nella progettazione delle misure di prevenzione in relazione a quanto ha potuto osservare nel corso della sua attività di rappresentanza.

La segnalazione al Rsppp può essere particolarmente efficace riguardo alle attività di formazione e informazione. Mentre la programmazione della formazione dei lavoratori e delle altre figure del sistema di prevenzione è comunque obbligo del datore di lavoro, l'Rsppp può avere una notevole voce in capitolo sui contenuti stessi della formazione e dell'informazione che deve essere, oltre che generale, specifica per le lavorazioni, le attrezzature, i materiali e i rischi specifici del luogo di lavoro.

Il Testo Unico, all'articolo 31, indica i casi in cui il ruolo di Rsppp può essere ricoperto dal datore di lavoro.

Sul servizio di prevenzione e protezione si rimanda agli articoli 31, 32, 33, 34 e 35.

3. Il medico competente

Il Testo Unico assegna al medico competente molte attribuzioni per lo svolgimento dell'attività di prevenzione della salute dei lavoratori, molte delle quali sono spesso sottovalutate. L'interlocuzione con il medico competente da parte del Rls, quindi, oltre a segnalare e suggerire al medico miglioramenti nella pianificazione della sorveglianza sanitaria, può anche essere un modo per sollecitarlo a svolgere un'attività più incisiva nell'ambito della valutazione e della progettazione delle misure di prevenzione della salute dei lavoratori. Innanzitutto, con il decreto legge 4 maggio 2023 n. 48 si estende l'attività di sorveglianza sanitaria a tutti quei rischi per cui non è espressamente richiesta dal Testo Unico, ma per cui ne è stata valutata la necessità in sede di valutazione dei rischi. Questo significa che l'Rls può richiedere al datore di lavoro, ed eventualmente con il parere del Rsp, di approfondire la valutazione di determinati rischi anche tramite l'attività di sorveglianza sanitaria.

È da tenere presente, poi, che il medico competente deve collaborare, **insieme al Rsp** all'elaborazione del Documento di valutazione dei rischi (art. 29). Il medico ha quindi la titolarità per intervenire su tutti gli aspetti considerati nel Dvr e il Rappresentante dei lavoratori può quindi chiedere un suo parere in merito alla valutazione e alla progettazione delle misure di prevenzione, in particolare modo per ciò che riguarda la tutela della salute dei lavoratori e quindi la prevenzione delle malattie professionali.

L'attività del Rls nel fare osservazioni e suggerimenti per quello che riguarda la valutazione del rischio di sviluppare malattie professionali può essere determinante: infatti in fase di accertamento della causa lavorativa di una malattia professionale la verifica viene fatta a partire dal Documento di valutazione dei rischi.

Il medico deve effettuare almeno un sopralluogo degli ambienti di lavoro l'anno, ma è sua facoltà stabilire se devono essere in numero maggiore. Il Rls può quindi chiedere al medico di svolgere ulteriori sopralluoghi per approfondire alcuni aspetti della tutela della salute dei lavoratori.

Anche in questo caso, dato il potere decisionale e di spesa in capo al datore di lavoro, è opportuno che questo sia messo a conoscenza delle comunicazioni con il medico e soprattutto delle richieste che riguardano l'organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria.

Per approfondire il ruolo del medico competente vedere gli articoli 25, 38, 39, 41 e 42.

4. Il datore di lavoro (o il dirigente)

Il Testo Unico **riconosce** il ruolo di vertice che il datore di lavoro (o il dirigente) ha nell'organizzazione delle attività svolte nell'ambito di un luogo di lavoro. È il datore di lavoro (o il dirigente) che ha il potere di decidere o investire risorse all'interno del luogo di lavoro, è quindi sua la responsabilità rispetto a come le risorse sono utilizzate, anche per quello che riguarda la prevenzione della salute e sicurezza di chi in quel luogo presta la propria attività. È in ragione di questo ruolo decisionale che il Rls si rivolge al datore di lavoro per chiedere l'attuazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ed eventualmente un miglioramento ulteriore delle condizioni di lavoro. Il Rls deve rivolgersi al datore di lavoro per portare alla sua attenzione proposte e suggerimenti, ma anche in riferimento allo svolgimento dei compiti assegnati alle figure, individuate dallo stesso, su cui il rappresentante ha la facoltà di esprimere un parere. Il Rls si rivolge infine al datore di lavoro per chiedere il rispetto degli obblighi che riguardano la sua consultazione, l'accesso ai luoghi di lavoro e alla documentazione riguardante la salute e la sicurezza.

Per gli obblighi del datore di lavoro vedere gli articoli 17, 18, 36 e 37.

5. La riunione periodica

Secondo l'articolo 35 del Testo Unico le imprese con più di 15 dipendenti hanno l'obbligo di convocare **almeno** una volta l'anno una riunione a cui partecipano: il datore di lavoro o un suo rappresentante; il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi; il medico competente, ove nominato; il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La riunione periodica può quindi essere convocata più di una volta l'anno dal datore di lavoro o tramite il servizio di prevenzione e protezione e la richiesta di convocarla può essere inoltrata anche dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre, lo stesso articolo indica dei casi specifici in cui la riunione deve essere necessariamente convocata.

Durante la riunione devono essere presi in esame: il Documento di valutazione dei rischi; l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria; i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei Dispositivi di protezione individuale; i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei Preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

È evidente come questa sia un'occasione molto importante per l'RLs per portare all'attenzione del datore di lavoro proposte e sollecitazioni per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, vista la presenza allo stesso tavolo di tutte le figure che concorrono alla gestione del sistema di prevenzione nel luogo di lavoro con le loro conoscenze e professionalità.

L'elenco degli argomenti all'ordine del giorno indicati dalla normativa non è esaustivo. Infatti, lo stesso articolo 35 offre la possibilità di ampliare la discussione a: codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali; obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva

sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Della riunione deve necessariamente essere redatto un verbale, sottoscritto dai soggetti presenti.

Inoltre, per le imprese che hanno meno di 15 dipendenti il Rls ha la facoltà di chiedere la convocazione della riunione periodica.

6. Gli organismi di vigilanza

La segnalazione alle autorità competenti è una delle attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Si tratta evidentemente dello strumento più forte in mano al Rls e che deve essere utilizzato quando a fronte della segnalazione dell'inadeguatezza delle misure di prevenzione non c'è alcun riscontro motivato. L'Rls può rivolgersi agli organi di vigilanza anche in merito al rispetto degli obblighi di consultazione dello stesso rappresentante o del diritto di accesso ai luoghi di lavoro e alla valutazione dei rischi, nel caso in cui le richieste fatte alle figure interne al luogo di lavoro non abbiano dato riscontro.

Va ricordato che l'impianto sanzionatorio del Testo Unico è di natura penale e che gli organi di vigilanza assumono il ruolo di autorità giudiziaria. Quando vengono a conoscenza di notizie di reato, quali sono le violazioni della normativa su salute e sicurezza, sono obbligate a trasmetterle agli organi inquirenti. È fondamentale che la segnalazione sia il più possibile concreta e ben motivata e può essere rivolta agli uffici competenti del Sistema sanitario nazionale o alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Tuttavia, gli organi di vigilanza e, in particolare, gli uffici del Sistema sanitario nazionale, hanno anche l'incarico di svolgere attività di prevenzione. L'Rls può quindi avere con loro un'interlocuzione anche per ricevere pareri e indicazioni di carattere generale come, ad esempio, l'efficacia di determinate misure di prevenzione, linee guida e buone prassi ecc.

7.

Il preposto: approfondimento

di Marco Vitelli

1. Premessa

La normativa di cui al D.lgs. n. 81/2008, così come recentemente modificata, prevede all'art. lettera b-bis) che «Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, deve individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività».

La Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del Lavoro ha indicato nel «Manuale informativo» diffuso il preposto alla sicurezza come una persona che svolge le funzioni proprie del capo, cioè sovrintende alle attività lavorative svolte dai lavoratori, garantisce l'attuazione delle direttive ricevute dal dirigente o dal datore di lavoro, controlla la corretta esecuzione delle direttive stesse da parte dei lavoratori, esercitando un funzionale potere di iniziativa (vedi documento allegato).

Inoltre, il ruolo del preposto è ulteriormente rafforzato dalle previsioni del successivo articolo 19, per il quale i Preposti secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni azien-

dali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei Dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;

b) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Quindi al preposto si chiede di intervenire attivamente per modificare i comportamenti non conformi dei propri colleghi e fornire le indicazioni necessarie.

Il preposto, in caso di inadempienze, non può ignorarle, rimandando eventuali interventi a reiterazioni del comportamento non corretto. Inoltre, qualora il lavoratore non dovesse adeguarsi alle indicazioni del preposto per la sicurezza, questo deve interrompere l'attività del lavoratore e «segnalare tempestivamente» ai superiori diretti.

Per questo dovremmo porci l'obiettivo con la contrattazione collettiva, nazionale e di secondo livello o aziendale, di determinare condizioni e procedure specifiche riguardo a questa particolare figura del sistema di salute e sicurezza, sia nelle imprese di grandi dimensioni sia soprattutto nelle aziende più piccole, meno strutturate o dove minore è la presenza sindacale.

Siamo impegnati come Confederazioni e Categorie a monitorare l'evolversi della trattativa in merito alla revisione dell'Accordo Stato-Regioni in materia di formazione per la sicurezza, con tutto ciò che questo comporta anche in termini di verifica nell'individuazione del preposto, formazione, conseguenti attribuzioni di responsabilità.

Troppo spesso riscontriamo nelle aziende e nei luoghi di lavoro che la figura del preposto viene sottovalutata e la norma, seppur chiara, aggirata al fine di scaricare parte delle responsabilità del datore di lavoro.

Fenomeni di non corretta individuazione del preposto, tra cui la nomina tra lavoratori che non hanno ruoli e competenze di responsabilità con tentativi di compensazione economica senza riconoscimento del giusto livello di inquadramento, si stanno diffondendo.

La legge prevede che i contratti collettivi possano individuare un emolumento aggiuntivo per il preposto alla sicurezza senza però specificare il livello della contrattazione e di che tipo di emolumento si tratti.

Per questo riteniamo utile definire delle prime linee guida per fornire ai territori indicazioni chiare e utili ad affrontare tale tematica nell'ambito della contrattazione a tutti i livelli e per tutti i comparti.

2. Preposto di diritto e preposto di fatto

Il preposto deve essere nominato per svolgere il suo ruolo?

Prima della modifica dell'art. 18 del D.lgs. 81/08 non era necessaria una regolare investitura per far sì che il preposto esercitasse concretamente i poteri della sua figura. La nomina a preposto era automatica, senza un incarico formale da parte del datore di lavoro o dei dirigenti. **Lo specifico ruolo lavorativo della persona la rendeva un preposto.**

Da questo si evinceva l'impossibilità di rifiutare di adempiere agli obblighi del preposto, dal momento che è il suo ruolo a renderlo tale.

Importanti le modifiche apportate all'art. 18 del D.lgs. 81/2008 alla fine del 2021 e l'introduzione, nel comma 1, della lettera b-bis con cui:

1) Si introduce l'obbligo del datore di lavoro di «individuare» il preposto.

Se l'intento del legislatore era quello di recuperare un vulnus della norma, con il termine «**individuare**» in realtà **non chiarisce ade-**

guatamente se e come il datore di lavoro o il dirigente debbano procedere all'individuazione e con quale formalità.

Come Fillea Cgil si ritiene necessaria **una nomina scritta** (vedi fac-simile allegato alla guida) e, comunque, la nomina deve risultare da una modifica dei documenti sulla sicurezza come il Dvr visionabili dall'Rls/Rlst.

È, chiaramente, tutto interesse del datore di lavoro per non incorrere in sanzioni, ma anche del preposto stesso, che l'incarico sia reso evidente mediante un atto scritto.

Sanzione per i datori di lavoro che non hanno provveduto a individuare il preposto: arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

Il datore di lavoro DEVE «individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19». Del resto, possiamo dare un'interpretazione nel senso di **una necessaria formalizzazione**, leggendo l'art. 19 insieme all'art. 26 e all'art. 299.

Sempre alla fine del 2021, nel D.lgs. 81/2008 è stato introdotto nell'articolo 26 «Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione», comma 8-bis, il seguente obbligo: «nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto». Già qui si evince la necessità di un'indicazione formale.

2) I Ccnl possono stabilire l'emolumento spettante al preposto.

Modifica normativa importante che dovrà trovare riscontro nei prossimi rinnovi ed è attualmente già oggetto di trattativa per i Ccnl dell'edilizia. Tale obiettivo permetterebbe il **contrasto alla nomina di Preposti «a tappeto»**. Già ora è necessario verificare che il preposto non abbia un inquadramento inferiore ai lavoratori che coordina e sorveglia per l'attività svolta e l'applicazione delle norme su salute e sicurezza.

Si introduce una tutela per il preposto nello svolgimento delle sue funzioni.

Con questa affermazione il legislatore evidenzia un'esplicita volontà di tutelare il preposto nello svolgimento delle sue funzioni, soprattutto nelle «nuove» e più incisive decisioni che è chiamato ad adottare; in particolare l'*obbligo* di sospendere l'attività lavorativa al presentarsi di rischi.

«Il preposto **non può subire pregiudizio** alcuno a causa dello svolgimento della propria attività».

«I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo».

3. Chi è il preposto di fatto?

C'è da rimarcare che, ai fini della normativa antinfortunistica e delle relative responsabilità, continuerà comunque ad assumere rilevanza **non solo e non tanto la formale nomina di preposto** quanto piuttosto **l'esercizio effettivo nella realtà aziendale dei poteri e delle funzioni tipiche del preposto e il riconoscimento come tale da parte di colleghi di lavoro e ciò anche a prescindere da una nomina formale**. Si parlerà in questo caso di *preposto «di fatto»*. Tale figura è chiaramente prevista dall'art. 299 del D.lgs. 81/08 sui ruoli di fatto (esercizio di fatto di poteri direttivi).

Il preposto «di fatto» assume così la medesima responsabilità del preposto cosiddetto «di diritto», ossia colui al quale sia stato conferito formale incarico. Insomma, se in azienda vi è qualcuno riconosciuto dagli altri lavoratori come un «capo», questi è di fatto un preposto.

Il preposto, **anche se** «di fatto», deve avere il giusto inquadramento (se previsto dai Ccnl) e comunque non inferiore ai lavoratori che coordina e vigila. **Deve** aver fatto la formazione necessaria!

Con la modifica dell'art 19, **l'obbligo di individuare il preposto o i preposti diventa penalmente rilevante** e si evidenzia come una novità assoluta rispetto a tutta la precedente normativa di sicurezza sul lavoro, che fin da subito ne ha mutato il valore e, da questo, gli effetti che si andranno a determinare.

Da sapere che: nell'ipotesi di violazione della normativa antinfortunistica la presenza di un preposto di fatto non esonera da responsabilità il preposto formalmente designato sebbene questi, in realtà, potrebbe anche non svolgere le proprie mansioni, ma se *nell'ambito di una vicenda processuale relativa a danni da lavoro* dovesse essere rilevata, tra le altre cause, anche quella di una mancata attività di vigilanza, in assenza di un atto tracciato di individuazione formale del preposto, sarebbe **altamente probabile** far risalire a carico dei dirigenti o del datore di lavoro sia l'attribuzione della responsabilità contravvenzionale per la mancata nomina del preposto, sia l'attribuzione della responsabilità per il conseguente delitto di lesioni o di omicidio colposo di cui agli artt. 589 e 590 del Codice penale.

Se il datore di lavoro non può dimostrare di aver provveduto alla nomina del preposto formalmente (rilevabile da atto scritto) è altamente probabile far risalire a lui le responsabilità!

4. La formazione del preposto

Come per ogni altra figura chiave sulla sicurezza sul lavoro anche il preposto, a norma dell'art. 37 D.lgs. 81/2008, deve ricevere un'**adeguata e specifica formazione** e relativo **aggiornamento quinquennale**, il cui percorso formativo è individuato sempre dall'Accordo Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 21-12-2011.

La legge 215/2021 ha introdotto alcune modifiche al D.lgs. 81/2008, alcune di queste riguardano anche la formazione del preposto sulla sicurezza, ma tali novità in materia di formazione del preposto entreranno di fatto in vigore quando sarà pubblicato il nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro che sostituirà l'Accordo del 21-12-11, e la cui pubblicazione era prevista nell'art. 37, comma 2, secondo periodo entro il 30-6-2022 (non ancora avvenuta).

Fino a tale momento **rimangono in vigore le indicazioni in termine di contenuti, durate e periodicità della formazione**

del preposto previste dall'Accordo Stato-Regioni del 21-12-11. Ricordiamo che i nostri settori sono tutti classificati come ad ALTO RISCHIO. Di seguito le ore di formazione e di aggiornamento obbligatorie per lavoratori e Preposti nei nostri settori.

Formazione del preposto: un obbligo in capo al datore di lavoro e un corrispondente diritto in capo al preposto.

Lavoratori Preposti

Formazione generale	4 ore 4 ore
Formazione specifica	12 ore 12 ore
Formazione aggiuntiva	8 ore
Aggiornamento	6 ore ogni 5 anni
	6 ore (ogni 2 anni, ogni 3 per l'edilizia)

Con specifico riferimento alla figura del preposto, il nuovo comma 7-ter stabilisce che «per assicurare **l'adeguatezza e la specificità** della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti [...], le relative attività formative devono essere svolte **integralmente** con **modalità in presenza** e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi».

Quali sono le caratteristiche e gli argomenti della formazione base «aggiuntiva» per preposti?

Chi assume il ruolo di preposto deve seguire, oltre al percorso di formazione sulla *salute e sicurezza per lavoratori*, anche una «formazione particolare aggiuntiva» sulla **sicurezza per Preposti**. Tale corso, secondo l'Accordo Stato-Regioni del 21-12-11, presenta una durata di almeno 8 ore e deve trattare i seguenti argomenti:

1. principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: **compiti, obblighi, responsabilità;**
2. relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione.

5. Corretta individuazione del preposto

- Inquadramento non inferiore ai lavoratori che coordina (in attesa del recepimento nei Ccnl).
- Formazione adeguata come da normativa, promozione della formazione da parte delle scuole edili.
- Lettera di individuazione del preposto, modifiche al Dvr con indicazione del nominativo, altri atti da cui si evince l'incarico (es. comunicazioni alla committenza).
- Verifica da busta paga del preposto, supporto dei Ctp, Rls e Rlst ed Enti bilaterali di settore anche per la formazione.
- Accesso da parte degli Rls e Rlst agli atti che certificano la formazione avvenuta e l'eventuale lettera di incarico da parte del preposto stesso.
- Mettere sempre per iscritto ogni osservazione, criticità e rischio riscontrati dal preposto al datore di lavoro e conservare copia.

6. Il preposto: quadro normativo e giurisprudenza

Tutti gli articoli del D.lgs. 81/2008 sul preposto aggiornati al D.l. 146/2021 (convertito in legge 17 dicembre 2021 n. 215).

www.8108amatodifiore.it

Alcune sentenze di rilievo sono riportate nel capitolo legislazione:

- Cassazione penale, Sez. IV, 2 febbraio 2016 n. 4340
- Cassazione penale, Sez. IV, 18 gennaio 2016 n. 1836.
- Cassazione penale, Sez. 4, 25 ottobre 2017, n. 48963 - Caduta dall'alto
- Cassazione penale, Sezione IV, 23 gennaio 2019, n. 3213

8.

Esempi di principi generali per la contrattazione collettiva: le proposte della Fillea

*di Giulia Bartoli**

1. La corretta individuazione del preposto

Considerando quanto in premessa, il preposto deve coincidere con una figura apicale, deve cioè essere il responsabile della lavorazione o del gruppo di lavoro e presiederlo con poteri di coordinamento e controllo.

Per lo svolgimento di tale funzione deve necessariamente avere l'inquadramento corrispondente ed essere identificato tra i lavoratori a cui viene riconosciuto il livello più elevato all'interno del gruppo di lavoro.

Evitare conflitti nei ruoli tra preposto e Rls

Il preposto non deve coincidere con l'Rls in quanto vi sarebbe un rischio di sovrapposizione e conflitto di interessi tra una figura che è un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e una figura che invece appartiene alla catena delle responsabilità previste dalla norma. Ricordiamo infatti che il sistema di salute e sicurezza delineato dal D.lgs. n. 81/2008 individua nel datore di lavoro, nei dirigenti e nei Preposti gli incaricati di vigilare sulla corretta applicazione del sistema di gestione della sicurezza in azienda.

Questa indicazione è ancora più importante in relazione a situazioni che si potrebbero determinare nelle piccole aziende (soprattutto edili) dove Rls e preposto potrebbero coincidere.

* Segretaria Fillea Cgil nazionale.

Copertura assicurativa

Il preposto, viste le responsabilità penali alle quali è soggetto, deve essere coperto da un'assicurazione per le tutele legali fino a colpa grave, a carico dell'impresa.

L'importanza di una nomina formale

Al preposto regolarmente nominato deve essere comunicato in maniera puntuale il cantiere o il reparto di cui è responsabile e incaricato.

L'individuazione del preposto deve essere rilevabile sia dalla documentazione in merito a salute e sicurezza: la sua indicazione deve essere contenuta nel Dvr/Duvri/Pos; sia da una nomina formale (allegare fac-simile ai contratti collettivi nazionali e/o territoriali e aziendali).

La nomina deve sempre essere consegnata al lavoratore individuato sottoscritta dal datore di lavoro o da un suo delegato e dal lavoratore.

Eventuali indennità aggiuntive e non sostitutive del corretto inquadramento

Nel caso in cui il preposto sia correttamente individuato e con inquadramento adeguato al ruolo di responsabilità che gli permette di essere «riconosciuto» dagli altri lavoratori, potrà essere considerata la possibilità di riconoscergli una specifica indennità come elemento economico aggiuntivo. Tale indennità dovrà essere non assorbibile da altre voci indennitarie o retributive, ivi compreso il riconoscimento dell'adeguato livello di inquadramento.

2. Agibilità operative

Occorre garantire al preposto l'agibilità necessaria per poter svolgere correttamente e con i tempi necessari il proprio ruolo all'interno dell'ordinario orario di lavoro.

A livello di contrattazione collettiva settore Edilizia

L'impegno delle categorie deve essere quello di richiedere una disciplina specifica nelle prossime piattaforme di rinnovo dei Ccnl/Ccpl

e contratti/accordi di secondo e terzo livello coerente con i punti e le indicazioni precedenti.

Al riguardo tali principi generali e di settore devono caratterizzare le nostre piattaforme per le contrattazioni di secondo livello. Questo anche al fine di rafforzare le rivendicazioni in fase di rinnovo dei prossimi Ccnl, per individuare precisamente le figure che potrebbero essere adibite al ruolo di preposto, verificandone l'effettivo inquadramento.

Consideriamo i principi generali come parti integranti delle prossime piattaforme:

- Se il preposto ha già un inquadramento adeguato alla professionalità e alla responsabilità (capo/responsabile) superiore o pari nel caso di lavoratori altamente specializzati a coloro che sovrintende, si richiederanno un'indennità aggiuntiva, la copertura assicurativa e l'attribuzione del ruolo subordinata all'espletamento di percorsi formativi certificati presso gli Ee.Bb. di settore.
- La Bilateralità può supportare il raggiungimento di un sistema più chiaro e trasparente per l'applicazione delle norme sul preposto.

In particolare:

- 1) rendere esigibile la comunicazione di elezione/nomina degli Rls e dei Preposti ai Cpt/Enti unificati: al riguardo si propone di inserire tale comunicazione come una delle condizioni per accedere ai vari sistemi premianti previsti per le imprese a livello di contrattazione collettiva (decontribuzioni, trasferimento di contributi ecc.). Occorre, cioè, un sistema premiante/penalizzante per rendere esigibili anche norme già previste dalla contrattazione collettiva (si pensi agli obblighi di comunicare i nominativi degli Rls aziendali);
- 2) definizione, a livello di contrattazione collettiva territoriale, di una specifica aliquota mutualizzabile a carico di tutte le aziende per garantire una prestazione finalizzata alla copertura assicurativa di tutti i preposti anche nelle imprese di media e piccola dimensione;

- 3) prevedere la definizione e il finanziamento, attraverso il nuovo ente unico Formedil-Cncpt, di un Piano nazionale formativo dei Preposti da erogare negli enti unici territoriali, con la prospettiva di inserire poi tale corso nel catalogo obbligatorio; negli attuali piani formativi delle scuole edili/enti unificati devono essere ben specificate responsabilità e rischi del ruolo nonché modalità/prassi di comportamento (ad esempio mettere sempre ogni questione/rischio/inefficienza per iscritto al datore di lavoro ecc.);
- 5) inserire i comportamenti virtuosi (a partire dalla formazione, dalle ore a disposizione di Rls e Preposti, dalla corretta individuazione e comunicazione ecc.) tra le procedure utili e necessarie per ottenere le varie certificazioni di qualità.

3. A livello di contrattazione collettiva settore Impianti fissi

Consideriamo i principi generali come parti integranti delle prossime piattaforme di rinnovo: possiamo sintetizzare che il preposto è colui che assolve, in tema di salute e sicurezza, ad una funzione organizzativa negli uffici, nei reparti, nelle squadre di manutenzione; deve coincidere, quindi, con i soggetti con ruoli apicali rispetto al gruppo di lavoro e che presiede con poteri di coordinamento e controllo.

Il preposto, di conseguenza, deve essere identificato tra i lavoratori a cui viene riconosciuto il livello più elevato all'interno del gruppo di lavoro su cui sovrintende ed equiparato a quello di caporeparto, caposquadra, capoturno che sono i livelli minimi di riferimento in base al Ccnl applicato nelle more che venga definita una disciplina ad hoc all'interno dei contratti collettivi.

Se il preposto ha già l'adeguato inquadramento, come sopra definito, superiore a coloro che sovrintende e corrispondente per professionalità e responsabilità, si richiederà un'indennità aggiuntiva, la copertura assicurativa e l'attribuzione del ruolo subordinata all'espletamento di percorsi formativi certificati.

Nelle prossime piattaforme per il rinnovo dei Ccnl, ci si pone l'obiettivo di disciplinare il ruolo del «preposto alla sicurezza» de-

mandando al secondo livello di contrattazione l'analisi della specificità dell'organizzazione aziendale rispetto al ruolo del preposto con la definizione di una previsione ad hoc.

Nella contrattazione di secondo livello è necessario prevedere:

- l'obbligatorietà della copertura assicurativa a carico del datore di lavoro se non già definita nei contratti collettivi;
- l'obbligatorietà della consegna della lettera d'incarico e dell'attestato di formazione al lavoratore individuato come preposto;
- l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare alle Rsu e Rls il nominativo del preposto, il livello di inquadramento e la formazione fatta.

9.

La sorveglianza sanitaria

di Marco Vitelli

1. Che cosa si intende per sorveglianza sanitaria?

La sorveglianza sanitaria viene definita nell'art. 2 comma 1 lettera m) del D.lgs. 81/08 «come insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa». Tale attività deve essere posta in atto da un medico, nominato dal datore di lavoro o da un dirigente, che abbia i titoli previsti dall'articolo 38 nell'ambito della medicina del lavoro.

2. Quando è prevista la sorveglianza sanitaria?

La sorveglianza sanitaria si attua nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6 del D.lgs. 81/08. In estrema sintesi, e senza alcuna pretesa esaustiva, la sorveglianza sanitaria deve essere effettuata quando siano presenti i seguenti rischi:

- rumore
- vibrazioni
- movimentazione manuale dei carichi
- chimico
- campi elettromagnetici
- radiazioni ottiche
- radiazioni ionizzanti

- agenti cancerogeni e mutageni
- amianto
- agenti biologici
- lavoro in quota
- lavoro su impianti ad alta tensione
- lavoro notturno
- uso del videoterminale per un tempo superiore alle 20 ore settimanali

Le modifiche inserite nel 2023, con il D.l. 04-05-2023, all'art. 18, comma 1, lettera a, prevedono come obbligo del datore di lavoro e dei dirigenti la nomina del medico competente per l'esercizio della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa, ma anche laddove tale necessità emerga dalla valutazione dei rischi. Tale modifica apre alla possibilità che la sorveglianza sanitaria possa aver luogo anche in casi che non si richiamano espressamente alla sintetica lista che abbiamo riportato, sviluppo che come Cgil valutiamo positivamente.

3. A cosa serve la sorveglianza sanitaria?

Lo scopo delle attività attuate dal medico competente è da ricondurre alla verifica della compatibilità della mansione svolta o da svolgere con lo stato di salute del lavoratore o della lavoratrice e al monitoraggio nel corso del tempo di tale condizione. Il fine è quello di tutelare la salute del lavoratore e della lavoratrice evitando che questa venga danneggiata in seguito allo svolgimento della mansione lavorativa. Tutto questo viene formalizzato attraverso il «giudizio di idoneità alla mansione specifica» che il medico competente rilascia al termine di ogni visita medica.

4. Ogni quanto si effettuano le visite mediche?

Anche se l'indicazione generale del testo normativo evidenzia un riferimento annuale, la cadenza temporale di effettuazione di tali

visite mediche è rimessa alla valutazione dello stesso medico competente, che la stabilirà tenendo conto della valutazione dei rischi. L'organo di sorveglianza territorialmente competente (che assume nomi differenti in base alla regione: ad esempio Spisal, Spresal ecc.) può intervenire e disporre tempistiche differenti rispetto a quelle stabilite dal medico competente.

5. Che tipologie di visite mediche possono esistere nella sorveglianza sanitaria?

La sorveglianza sanitaria viene a concretizzarsi nelle seguenti visite mediche:

- **preventiva**, volta a verificare la compatibilità delle condizioni di salute del lavoratore e della lavoratrice con le mansioni da svolgere all'atto dell'assunzione;
- **periodica**, volta a confermare nel corso del tempo la condizione espressa nel punto precedente;
- **su richiesta del lavoratore**, quando le condizioni di salute del lavoratore o della lavoratrice subiscano un cambiamento e lo/la stesso/a ritengano opportuno sentire il parere del medico competente in ordine al permanere dell'idoneità a svolgere la propria mansione. Il medico competente accoglierà tale richiesta se la riterrà correlata ai rischi professionali, ovvero se questi cambiamenti possono influire sulla possibilità di svolgere la mansione prevista, o se le condizioni di salute del lavoratore o della lavoratrice corrano il rischio di aggravarsi proseguendo lo svolgimento della stessa mansione lavorativa;
- **in occasione di un cambio di mansione**, volta ad accertare la compatibilità delle condizioni di salute del lavoratore o della lavoratrice rispetto alla nuova mansione affidata;
- **in occasione della cessazione del rapporto di lavoro**, per verificare, alla chiusura del rapporto di lavoro, le condizioni di salute dei lavoratori e delle lavoratrici esposti a determinati rischi (come il rischio chimico);

- **in fase di preassunzione;**
- **dopo assenza dal lavoro per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi**, da svolgersi prima della ripresa dell'attività lavorativa per verificare che le condizioni di salute del lavoratore o della lavoratrice siano ancora compatibili con la mansione ricoperta. Recentemente un interpello (il n. 1 del 2024) del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha chiarito che tale visita è necessaria solamente nel caso in cui la mansione ricoperta dal lavoratore o dalla lavoratrice prevedesse già la sorveglianza sanitaria (se la persona ricopre una mansione per la quale non è prevista la sorveglianza sanitaria non dovrà sottoporsi a visita per il rientro nella medesima mansione).

La sorveglianza sanitaria trova dei limiti che sono riportati al comma 3 del D.lgs. 81/08 e in particolare non possono essere effettuate visite:

- per accertare stati di gravidanza;
- negli altri casi vietati dalla norma.

Dall'analisi fino a qui svolta risulta chiaro come la finalità della sorveglianza sanitaria sia da ricondurre al solo ambito lavorativo ivi comprese, laddove la norma lo preveda, le verifiche di assenza di condizioni di dipendenza da alcol e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti. Le visite e le indagini mediche svolte su aspetti sanitari che non abbiano attinenza all'ambito lavorativo o che non influiscano sulla idoneità a svolgere una determinata mansione non sono ammesse.

Quali sono i giudizi che il medico competente può esprimere in relazione alla mansione specifica?

Al termine delle visite mediche effettuate dal medico competente verrà rilasciata copia scritta, al lavoratore e al datore di lavoro, del giudizio relativo alla idoneità alla mansione specifica. Il giudizio, in

virtù del fatto che il medico competente ne invierà copia al datore di lavoro, non dovrà fare riferimento a patologie specifiche eventualmente presenti a carico del lavoratore o della lavoratrice nel rispetto della riservatezza degli/delle interessati/e. Tale giudizio potrà essere di:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente.

Nel caso di idoneità viene confermato che il lavoratore o la lavoratrice può svolgere la propria mansione. Nel caso di idoneità parziale con prescrizioni o limitazioni il lavoratore o la lavoratrice potrà svolgere la propria mansione ma con dei limiti (ad esempio il divieto di sollevare carichi superiore a un determinato peso) o con prescrizioni (ad esempio alternare la postura eretta a quella seduta ogni ora).

Tali limitazioni o prescrizioni potranno avere un carattere temporaneo, che deve essere specificato (ad esempio 3 mesi), oppure possono avere un carattere valido permanentemente. Nel caso dell'inidoneità temporanea il lavoratore o la lavoratrice non possono svolgere la mansione per un periodo che deve essere chiaramente specificato.

Questo significa che la persona dovrà essere adibita ad altra mansione compatibile con il proprio stato di salute per il periodo specificato. Nel caso in cui l'inidoneità sia di carattere permanente la persona dovrà essere adibita a nuova mansione, compatibile con le proprie condizioni di salute, in via definitiva.

L'art. 42 specifica come il datore di lavoro debba rispettare le misure indicate dal medico competente e come, in caso di inidoneità alla mansione specifica temporanea o permanente, debba adibire il lavoratore o la lavoratrice, «ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alla mansione di provenienza».

Il lavoratore o la lavoratrice che non ritenesse corretto il giudizio di idoneità alla mansione specifica formulato dal medico competente ha la possibilità, entro 30 giorni dal ricevimento del giudizio medesimo, di promuovere un ricorso chiamato «ricorso avverso il giudizio del medico competente», da inviare all'organo di vigilanza territorialmente competente (Spisal, Spresal ecc.).

L'organo territorialmente competente, una volta effettuati gli accertamenti del caso, potrà disporre la modifica o la conferma di tale giudizio.

10.
Il Dvr, il Duvri, il Pos, il Psc, il Pimus
di Marco Vitelli

Quando pensiamo alla valutazione dei rischi, dobbiamo entrare nell'ottica che una corretta analisi deve tenere conto non solo di fattori professionali e di esecuzione, ma anche delle possibili interazioni ambientali e situazionali che non sempre sono stabili nel tempo.

Facciamo un esempio:

uno stesso ambiente di lavoro, con lo stesso personale, che svolge la stessa operazione, con gli stessi macchinari può avere condizioni di rischio diverse se svolto in estate con una temperatura di 40 gradi o svolto in inverno, con una temperatura di -2 gradi. Pensate solo questo esempio quante implicazioni porta.

- Il vestiario che deve essere idoneo al comfort termico.
- Le protezioni da abbagliamento o da rifrazione.
- La verifica che il macchinario non si surriscaldi o al contrario non congeli in alcune componenti.
- La necessità di pause diverse.
- La previsione di ambienti di riparo diversi.
- La disponibilità di un cambio di indumenti.
- La disponibilità di quantitativi di acqua diversi.

Potremmo continuare con una lunga sequela di esempi, ma quello che è importante è acquisire il metodo di ragionamento. Lavorazioni uguali possono ricevere valutazione del rischio uguali? La risposta è: dipende.

Ma quasi mai è corretto questo approccio.

Quindi dovremmo parlare più correttamente di valutazione dei rischi. I diversi documenti trattati in questo capitolo sono, nella sostanza, valutazione dei rischi.

Per questo li dobbiamo conoscere. Dobbiamo saperli leggere. Dobbiamo pretendere di partecipare alla stesura o di verificarne la correttezza, ed eventualmente proporre integrazioni.

La valutazione del rischio è uno strumento di lavoro, non una «mera raccolta documentale». È la carta di identità di un'azienda, un manuale di istruzioni che serve a tutelare la salute e la sicurezza delle persone. Non lo dimentichiamo.

Normalmente ci imbattiamo in tomi in cui viene richiamata e ripetuta la giurisprudenza per decine di pagine, in un copia e incolla che di sostanza ha poco. A questo seguono una serie di attenzioni generali («il lavoratore deve prendersi cura della propria salute ecc.») e via con una serie infinita di «dovrebbe», «sarebbe», e condizionali vari che hanno come unico scopo quello di aumentare il volume del documento e, che per quanto ci riguarda, non ne potenzia l'utilità.

Il cuore di un Dvr è **cosa fa il datore di lavoro** per evitare che un evento avverso o non desiderato possa accadere.

Quindi dobbiamo trovare descritte le fasi lavorative, ad esempio gli strumenti utilizzati, le pressioni organizzative (turni, reperibilità, notte ecc.), il personale necessario a svolgere quelle attività, eventuali azioni correttive prevedibili e così via.

Dovremmo riuscire ad immaginare quell'attività lavorativa già solo leggendo il documento.

Se non dovessimo riuscirci, il Dvr non è attendibile.

Pertanto non sono evidenti i rischi e quali misure sono state adottate dal datore di lavoro per limitarli.

Questi contenuti sono il cuore del Dvr. Normalmente il Dvr fornisce anche altri elementi importanti quali gli indicatori di correttezza del lavoro: la periodicità delle visite mediche, accorgimenti per il personale in particolari condizioni, eventuali schede tecniche di prodotti utilizzati, modalità (e periodicità) di formazione del personale, eventuali schede dei Dpi utilizzati (uso e manutenzione),

eventuali libretti di uso e manutenzione dei macchinari, conformità degli impianti, modalità di gestione e utilizzo degli spazi comuni ecc. La regola è: pensare sempre alla lavorazione che si sta analizzando e a tutto quello che gira intorno a quella lavorazione.

Se pensassimo di fare una lista esaustiva di tutte le condizioni che possiamo trovare nella variegata realtà lavorativa, rischieremmo con una probabilità prossima alla certezza di omettere qualcosa.

Quindi, ripetiamo, la regola è: immaginate quella lavorazione. O ancora meglio: verificate quella lavorazione (e tutte le implicazioni) nella realtà.

Abbiamo detto che sarebbe più corretto parlare di documenti di valutazione dei rischi. Ora spieghiamo cosa intendiamo.

Oltre al Dvr, «manuale di istruzioni» che **tutte** le aziende devono avere, potremmo avere necessità di un documento che, oltre ai rischi in azienda, preveda i rischi che verrebbero a crearsi nel caso in cui ci fosse compresenza di lavoratori di due o più aziende. In questo caso il documento in questione assume il nome di Documento unico valutazione rischi interferenziali: **Duvri**.

Facciamo un esempio:

Ada è impiegata in una ditta x. Il suo lavoro è un lavoro amministrativo. Nel Documento valutazione dei rischi della sua azienda troverò quindi rischi connessi alla postura prolungata (rischio ergonomico), alla pressione eventuale dovuta all'organizzazione (rischio stress lavoro correlato), alle condizioni ambientali (illuminamento, microclima), al videoterminale. Ma se Ada ha l'ufficio ricavato in un angolo di un capannone in cui si effettuano lavori di carpenteria metallica pesante, potrebbe anche avere un rischio di esposizione al rumore, o legato alla movimentazione di carichi pesanti lungo il percorso che deve compiere per andare in ufficio.

Questi due esempi servono a far capire come vi possano essere rischi non propri di quell'attività che **devono essere valutati**. E quindi, ripetiamo: guardate cosa accade nella realtà, non solo sulla carta.

Nell'ufficio di Ada arriva Mario, operaio di una ditta esterna di climatizzazione. Mario è stato chiamato per aggiustare il condizionatore che si è guastato.

La ditta di Mario avrà quindi valutato (come per Ada) tutti i rischi che Mario incontra durante la sua attività lavorativa. Uso della scala, uso di apparecchi a corrente (elettrocuzione), uso di apparecchi con organi in movimento (trapano ecc.), esposizione alle polveri, necessità di Dpi ecc.

Nel Documento di valutazione dei rischi dell'azienda di Mario troverò quindi tutte le cose che ormai abbiamo imparato a riconoscere. Ma la presenza nello stesso ambiente di Mario e Ada, non porta nuovi rischi che non avremmo potuto valutare in una condizione ordinaria?

La risposta è: certo che sì.

Anche qui andiamo con qualche esempio esplicativo.

Ada può essere esposta alle polveri che Mario genera nel fare i fori sul muro.

Mario può dover posizionare la scala in modo insolito da come dovrebbe a causa della presenza della scrivania di Ada che potrebbe intralciarne l'attività in sicurezza.

Ada potrebbe essere esposta a livelli di rumore non prevedibili nella sua attività a causa dell'utilizzo della flex che Mario deve utilizzare.

E quindi? Quindi la compresenza di attività diverse, che *interferiscono* tra loro, necessita di una ulteriore valutazione oltre quella che l'azienda di Ada ha fatto per Ada e oltre quella che l'azienda di Mario ha fatto per Mario.

Questo documento, è appunto il Duvri.

In questo documento devo trovare i rischi che non sono tipici della lavorazione, ma che guardano a come questi rischi si trasformano in presenza di attività svolte da altro personale di aziende diverse.

Una volta che abbiamo acquisito cosa sono e a cosa servono il Dvr e il Duvri, possiamo analizzare con più facilità altri Documenti di valutazione dei rischi che si utilizzano in una particolare fattispecie: cantieri temporanei/mobili.

Partiamo da un assioma. Ogni cantiere è diverso da un altro anche a parità di lavorazioni.

Ci aiuteremo col solito esempio. Posso avere un cantiere di una stessa impresa che costruisce esattamente le stesse villette a schiera

in due posti diversi. Uno è ubicato in montagna, l'altro in una grande metropoli vicino una grande arteria di comunicazione.

Anche se nei due cantieri si utilizzassero esattamente gli stessi strumenti, con la stessa frequenza, con la stessa formazione, stessi materiali e via dicendo, noi avremmo delle peculiarità diverse.

In quello montano dovremmo prevedere un'esposizione maggiore ai raggi Uv (dovuta alla quota) o al freddo in inverno, in quello della grande metropoli dovremmo prevedere rischi connessi all'alta incidenza del traffico veicolare che può interagire con le operazioni della gru o di movimentazione dei materiali a mezzo di camion. È solo un esempio, ma ancora una volta serve a chiarire che **dobbiamo** verificare le condizioni reali e immaginare le condizioni reali. Se ci limitiamo ad immaginare condizioni ideali, quasi sicuramente sbaglieremo.

Bene. Il documento che fa questa operazione quando parliamo di cantieri si chiama **Pos, Piano operativo di sicurezza**.

In questo documento, che è **solo** di quel determinato cantiere (anche qui i copia e incolla si sprecano), devo trovare tutto questo. Com'è organizzato il cantiere (zone per consumo pasti, bagni, zone carico, zone scarico, rischi, materiali utilizzati, schede tecniche ecc.). Quindi l'azienda di costruzioni x avrà di sicuro un Dvr che prevede i rischi propri delle attività in quella azienda, e tanti Pos per quanti cantieri ha in attivo.

Continuiamo a ragionare per analogia.

Anche nel cantiere possono coesistere più aziende. E anche nel cantiere **devo** prevedere la possibilità che diverse lavorazioni possano sovrapporsi e o interferire (ricordate il Duvri?).

Allora anche nel cantiere devo prevedere una modalità di prevenzione che permetta a diverse ditte e a diverso personale di operare in sicurezza, evitando di interferire nelle lavorazioni altrui perché i rischi che se ne ingenererebbero sarebbero troppo elevati.

Viene in nostro aiuto il Psc, che è il Piano di sicurezza e coordinamento.

Questo documento fa appunto quello che abbiamo appena detto. Stabilisce tempi e modi dello svolgimento di diverse lavorazioni,

evitando quanto più possibile sovrapposizioni e cercando di gestire eventuali situazioni di compresenza.

Il Psc, al pari delle altre valutazioni del rischio, è un importantissimo documento che deve essere visto come parte del libretto di istruzioni delle attività che si svolgono in quel cantiere.

Veniamo all'ultimo documento che possiamo intendere come un Documento di valutazione del rischio, anche se tecnicamente non lo sarebbe. Ancora una volta riguarda la fattispecie «cantieri».

In tutti i cantieri dove viene utilizzato un ponteggio, deve essere presente un Piano di montaggio, utilizzo, uso e smontaggio (Pimus) del ponteggio.

Questo Piano non solo contiene la garanzia di un'adeguata progettazione di quello che costituirà (**attenzione**) un **ambiente di lavoro** delle successive attività cantieristiche, ma anche le caratteristiche di stabilità, solidità, adeguatezza ai carichi, accessibilità, idoneità alla resistenza al vento, alla protezione da scariche elettriche (es. fulmini), ancoraggi.

Leggere un Pimus non è un dettaglio e implica la garanzia di tutela da altri rischi.

Volete un esempio?

Se trovo un ponteggio di 30 mt lineari per un'altezza di 12 mt interamente protetto da rete antipolvere/anticaduta/ombreggiante/..../..../ e nel Pimus non ne viene riportata la presenza, significa che in fase di progetto non si è tenuto conto di cosa potrebbe accadere con vento forte che trasformerebbe quei teli o reti in una vera e propria immensa vela. E una vela di questa superficie potrebbe letteralmente strappare dagli ancoraggi l'intero ponteggio con conseguenze che potrebbero essere devastanti.

Ricorda:

Ogni ambiente di lavoro determina rischi generici e rischi specifici. In qualità di Rls, seppure non necessariamente, dobbiamo possedere competenze specialistiche, dovremmo essere in grado perlomeno di individuare le categorie di rischio per le quali attivare il sistema di prevenzione. Queste categorie comprendono:

- macchine e attrezzi;
- luoghi di lavoro;
- movimentazione manuale dei carichi;
- rumore;
- videoterminali;
- rischio elettrico
- rischio biologico, chimico, da radiazioni (anche Uv);
- rischio incendi/esplosioni;
- carichi e ritmi di lavoro, organizzazione, relazioni.

I riferimenti sul Testo Unico 81/08 sono:

- clima e relazioni, carichi di lavoro, tempi di lavoro, stress **28**;
- rischio esplosioni e incendi **46**;
- luoghi di lavoro da **62 a 68**;
- movimentazione manuale dei carichi da **167 a 170**;
- rumori da **187 a 197**;
- vibrazioni da **199 a 205**;
- campi elettromagnetici e radiazioni da **206 a 220**;
- agenti chimici, biologici, cancerogeni **IX - X**;
- videoterminali da **172 a 177**;
- rischio elettrico da **80 a 87**.

11.

Appalti e tutela della Ssl

di Marco Vitelli

L'appalto è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro art. 1655 c.c.

L'appalto è un contratto bilaterale, consensuale e a titolo oneroso, con il quale una parte chiamata appaltatore si impegna nei confronti di un'altra parte denominata appaltante o committente.

Oggetto dell'appalto può essere sia il compimento di un'opera, ad esempio la costruzione di un palazzo, sia il compimento di un servizio, ad esempio il contratto con un'impresa di pulizie.

In questa ottica, si inserisce l'art. 26 D.lgs. 81/08 che individua gli obblighi sulla sicurezza nella gestione dei contratti di appalto e stabilisce l'obbligatorietà di valutare i rischi interferenziali e di predisporre il Duvri (Documento unico di valutazione dei rischi interferenti).

L'art. 26 D.lgs. 81/08 al comma 1 prevede che il datore di lavoro deve sottostare ad una serie di obblighi, primo fra tutti verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese alle quali vuole affidare i lavori.

Stabilisce che il committente deve verificare che l'impresa o il professionista esterno sia innanzitutto in regola con le normative in materia di diritto del lavoro, assicurativo e di salute e sicurezza.

Questa verifica viene effettuata dal datore di lavoro committente attraverso l'acquisizione di due documenti che sono:

- a) il certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria, artigianato;

b) un'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale.

L'art. 26 D.lgs. 81/08 al comma 2 prevede che tutti i datori di lavoro, compreso i sub-appaltatori, (il sub-appalto è un contratto mediante il quale l'appaltatore, incaricato di realizzare una opera o un servizio dal committente, affida a sua volta ad un altro soggetto il compimento dei lavori) devono: cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione dai rischi sul lavoro relativi all'attività lavorativa oggetto dell'appalto, coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio in caso di pluralità degli appalti o dei sub-appalti).

L'art. 26 D.lgs. 81/08 al comma 3 prevede che il datore di lavoro committente deve promuovere la cooperazione e il coordinamento attraverso l'elaborazione del Documento unico di valutazione dei rischi (Duvri), la cui funzione è quella di rendere noto all'impresa appaltatrice, incaricata di svolgere i lavori, quali sono i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro presenti e quali sono le misure di prevenzione e protezione da adottare per eliminarli o quantomeno ridurli al minimo.

Nei commi successivi, l'art. 26 D.lgs. 81/08 elenca i casi in cui non sussiste l'obbligo di elaborare il Duvri relativamente ai lavori a basso rischio: servizi di natura intellettuale, mere forniture di materiali o attrezzature, lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini al giorno.

Specifica i casi nei quali il datore di lavoro non coincida con il committente, la redazione del Duvri recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard spetta al committente.

L'art. 26 D.Lgs. 81/08 al comma 4 prevede espressamente la responsabilità solidale del committente per i danni subiti dai dipendenti degli appaltatori e dei subappaltatori non indennizzati ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contri gli infortuni sul lavoro (Inail) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (Ipsema).

Ancora l'art. 26 D.Lgs. 81/08 stabilisce che nei singoli contratti di subappalto, appalto e somministrazione devono essere specificamente indicati, a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del Codice civile, i costi relativi alla sicurezza del lavoro o meglio i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni, con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto.

I costi relativi alla sicurezza non sono a ribasso

Stabilisce che gli enti aggiudicatari sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza.

Il costo del lavoro viene indicato periodicamente dal Ministero del Lavoro in apposite tabelle sulla base dei valori economici previsti, tra l'altro, dalla contrattazione collettiva.

Definire strumenti adeguati alla realtà specifica per garantire lavoro regolare, di qualità e sicuro, con appalti improntati alla legalità e trasparenza e il monitoraggio delle attività affidate in appalto e in subappalto e per, ove possibile, garantire e comunque promuovere, nei cambi di appalto, la piena occupazione, in coerenza con i nostri principi, creando le condizioni per un rilancio del sito all'insegna della sostenibilità ambientale e sociale.

Occorre lavorare in sinergia affinché ci sia buona occupazione e legalità all'interno del sito, applicando il nuovo art. 29 del D.l. 19/24 comma 1 bis «al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale...», riconoscimento e applicazione della contrattazione di secondo livello, ove presente, delle leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, monitoraggio delle aziende che operano in appalto e relativo numero delle lavoratrici e dei lavorato-

ri impiegati, una informazione preventiva da parte dell'azienda nelle situazioni di cambio di appalto, inserimento nei bandi di gara della clausola sociale a salvaguardia dei livelli occupazionali.

La leva della salute e sicurezza nella contrattazione

Abbiamo più volte ricordato che l'RLs è un ruolo a valenza sindacale. La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono garanzie costituzionali e sindacali.

Va da sé quindi che l'RLs non dovrebbe rimanere elemento isolato anche per il contributo che può fornire alle Rappresentanze sindacali delle aziende (Rsu/Rsa) in quanto la materia può avere una rilevante valenza come leva contrattuale.

Per chiarire meglio cosa intendiamo, ci aiuteremo con degli esempi che ne facilitano il rapporto.

Tutte le volte che l'azienda, ditta, ente ecc. pongono in essere variazioni organizzative o tecniche dobbiamo iniziare la nostra riflessione/valutazione con la frase:

«a patto che...»

Turni:

- (a patto che) ...i turni rispettino i riposi
- (a patto che) ...i turni rispettino le fasi biologiche (veglia, pasti...)

Flessibilità:

- ...la raggiungibilità del posto di lavoro è agevole?
- ...quanti pendolari e da quali distanze?
- ...

Lavoro in «solitaria»

- ...il carico è sopportabile?
- ...il luogo è sicuro?
- ...come scatta l'allarme in caso di emergenza?

Ambienti e materiali

- ...utilizziamo sostanze pericolose? Cosa facciamo per contenere il rischio? Agiamo sulle pause? Sull'ambiente? Abbiamo provato a sostituire le sostanze con altre meno pericolose?

- ...gli ambienti sono idonei anche dal punto di vista dell'allocatione del personale? (es. distanziamento e smartworking)

Gli esempi citati vogliono rappresentare solo alcune situazioni sulle quali, attraverso la garanzia della tutela della salute e della sicurezza e il potenziale ed eventuale intervento di terzi soggetti (organismi di vigilanza) si possono indurre le aziende o enti a condividere percorsi con la Rsu e la nostra Organizzazione.

Questa modalità di ragionamento può essere determinante anche nel chiudere accordi di carattere organizzativo passando per la tutela della salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori.

L'organizzazione è uno dei determinanti di rischio in un ambiente lavorativo

La tematica della tutela della salute e sicurezza amplia gli spazi di contrattazione. Utilizziamola.

12.
I Dpi
(Dispositivi di protezione individuale)
di Marco Vitelli

1. Che cosa sono i Dispositivi di protezione individuali?

Il Capo II del D.Lgs. 81/08 si occupa dei Dispositivi di protezione individuale (Dpi) la cui definizione viene riportata nell'art. 74 come: «qualsiasi attrezzatura destinata a essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo». Da tale definizione emerge come siano da considerarsi Dpi anche tutte quelle parti accessorie finalizzate all'efficacia dello stesso.

2. Quali dispositivi NON sono considerabili come Dpi?

Il testo normativo, sempre all'art. 74 comma 2, specifica anche cosa non siano considerati Dpi, ovvero:

- gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificatamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;
- le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
- le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
- le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto;

- i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificatamente sportivi e non per attività lavorative;
- i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
- gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

3. I Dpi sono tutti uguali?

Secondo il D.lgs. 475/1992 i Dpi si dividono in tre categorie:

- I. i Dpi di prima categoria sono quelli di semplice progettazione destinati a proteggere i lavoratori e le lavoratrici da danni fisici di lieve entità;
- II. i Dpi di seconda categoria sono quelli che non rientrano nella prima e nella terza categoria;
- III. i Dpi di terza categoria sono quelli che proteggono da danni fisici gravi e dal pericolo di morte.

4. Quando devono essere utilizzati i Dpi?

L'art. 75 evidenzia come debbano essere utilizzati quando le misure tecniche di prevenzione, i Dispositivi di protezione collettiva, le procedure organizzative non possano evitare o ridurre sufficientemente il rischio. Il Dpi deve quindi essere l'ultima soluzione adottata e non può essere considerato come una «scorciatoia» per mettere in sicurezza un ambito lavorativo evitando di considerare altre soluzioni che comportino, ad esempio, la riorganizzazione di una fase lavorativa o l'adozione di Dispositivi di protezione collettiva. La differenza principale tra un Dispositivo di protezione individuale e un Dispositivo di protezione collettiva può essere sinteticamente riferita al fatto che il primo viene indossato dalla persona singola a sua esclusiva protezione, mentre il secondo viene posizionato a protezione di una collettività. Un esempio di Dispositivo di protezione collettiva che possiamo riportare è quello di un pa-

rapetto: quest'ultimo, infatti, tutelerà tutte le persone presenti dal rischio di caduta dall'alto.

5. Quali requisiti devono soddisfare i Dpi?

I Dpi devono essere conformi alle norme vigenti (regolamento Ue n. 2016/425) e devono soddisfare le seguenti indicazioni riportate nell'art. 76, ovvero:

- a. essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- b. essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- c. tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- d. poter essere adattati dall'utilizzatore secondo le sue necessità.

La scelta dei Dpi deve essere fatta in maniera accurata e scientifica in modo che gli stessi non risultino inefficaci perché poco protettivi o, al contrario, che si generi una situazione di «iperprotezione», che genererebbe ulteriori e nuovi rischi.

L'esempio più frequente è rappresentato dal caso di impiego di protettori per l'udito che, fornendo una iperprotezione, isolino completamente il lavoratore o la lavoratrice in un contesto dove, invece, risulti opportuno che vi sia la possibilità di percepire, correttamente attenuati, alcuni rumori utili per avvertire altre situazioni pericolose potenzialmente presenti.

Risulta particolarmente importante che i Dpi rispettino le esigenze ergonomiche del lavoratore e della lavoratrice, altrimenti si rischia che non vengano impiegati o vengano impiegati in maniera scorretta. Quando vi siano più rischi e la necessità di impiegare contemporaneamente Dpi differenti, deve essere garantita l'efficacia e la protezione di ogni Dpi rispetto al rischio corrispondente. I Dpi dovranno essere marcati Ce. Se non è possibile apporre il marchio direttamente sul dispositivo, dovranno essere marchiate le confezioni o contenere una dichiarazione all'interno delle stesse. La marcatura Ce è una sorta di autodichiarazione con il quale il produttore indica di aver soddisfatto i requisiti tecnico-normativi (al quale farà esplicito riferimento vicino alla marcatura) previsti per

quel dispositivo. Ad esempio, su una calzatura di sicurezza troveremo il marchio Ce seguito dal riferimento alla norma tecnica attualmente in vigore (En Iso 20345:2011) e all'indicazione del tipo di caratteristiche della scarpa (Sb, S1, S1P, S2, S2P, S3, S4, S5). Nel caso dei Dpi di terza categoria (ovvero salvavita come i dispositivi individuali anticaduta o come i dispositivi di protezione delle vie aeree) dovrà essere inoltre presente un numero di 4 cifre, che riconduce all'organismo indipendente notificato che ha effettuato le verifiche di conformità sul Dpi (verificabile sul sito: <https://webgate.ec.europa.eu/single-market-compliance-space/#/notified-bodies/free-search>).

6. Cosa deve fare il datore di lavoro in merito ai Dpi?

- valuta i rischi e individua quelli per i quali non è possibile adottare misure differenti rispetto all'adozione di dispositivi individuali;
- individua le caratteristiche che dovranno avere i Dpi affinché siano adeguati ai rischi presenti nel luogo di lavoro, valutando altresì che gli stessi Dpi non siano fonte di ulteriori rischi;
- valuta le caratteristiche dei Dpi in commercio in base alle informazioni dei fabbricanti, affinché siano in linea con le necessità che egli stesso ha individuato;
- aggiorna la scelta dei Dpi quando intervengano variazioni nei cicli di lavoro;
- individua le condizioni in cui un Dpi deve essere usato tenendo conto di:
 1. entità del rischio;
 2. frequenza dell'esposizione al rischio;
 3. caratteristiche del posto di lavoro;
 4. prestazioni del Dpi;
- fornisce al lavoratore e alla lavoratrice Dpi conformi ai requisiti richiesti.

Il datore di lavoro deve inoltre:

- mantenere in efficienza il Dpi provvedendo alle eventuali riparazioni o sostituzioni;

- mantenere le condizioni igieniche del Dpi;
- adoperarsi affinché il Dpi venga utilizzato solo per gli usi previsti nel rispetto delle indicazioni del fabbricante;
- fornire istruzioni comprensibili ai lavoratori e alle lavoratrici;
- destinare ogni Dpi ad un uso personale ma, se le circostanze richiedano l'uso dello stesso dispositivo da parte di più persone, attivarsi affinché questo utilizzo non comporti criticità in senso igienico-sanitario in capo a lavoratrici e lavoratori;
- informare i lavoratori e le lavoratrici sui rischi dai quali il Dpi fornisce protezione;
- in ogni unità produttiva mettere a disposizione le informazioni concernenti ogni singolo Dpi;
- pianificare le procedure per la riconsegna e il deposito del Dpi una volta terminate le lavorazioni;
- assicurare un'adeguata formazione e, se necessario, un addestramento relativo al corretto uso del Dpi. L'addestramento risulta obbligatorio in caso di Dpi di terza categoria o a protezione dell'udito.

7. Che cosa devono fare i lavoratori e le lavoratrici rispetto ai Dpi?

- Partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dai datori di lavoro;
- utilizzare i Dpi conformemente alle istruzioni e all'addestramento ricevuto;
- prendersi cura del Dpi messo a propria disposizione;
- non modificare di propria iniziativa il Dpi;
- al termine dell'utilizzo seguire le procedure di riconsegna previste dal datore di lavoro;
- segnalare al datore di lavoro, al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nell'uso del Dpi.

13.

La tutela individuale e il ruolo dell'Inca

di Sara Palazzoli*

L'Inca assiste i lavoratori e le lavoratrici vittime di un infortunio o di una malattia di origine professionale, riconducibile all'attività svolta.

Presso il patronato della Cgil si potrà:

- **essere informati** sul diritto di farsi riconoscere un danno causato dal lavoro;
- **essere assistiti** nella presentazione delle domande finalizzate ad ottenere il riconoscimento del danno e delle relative prestazioni economiche;
- **ricorrere** in sede amministrativa e legale contro le decisioni dell'Inail, qualora fossero insufficienti o errate;
- **avvalersi della consulenza di professionisti** quali il **medico convenzionato**, che valuterà la documentazione sanitaria e invierà il certificato per il riconoscimento della malattia professionale e del **legale convenzionato** che valuterà, nel caso di non riconoscimento, l'opportunità di intraprendere un'azione legale;
- **avviare**, successivamente, una **revisione** del danno qualora le condizioni di salute dovessero aggravarsi.

1. Infortunio sul lavoro

«L'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per **causa violenta in occasione di lavoro**, da cui sia derivata la mor-

* Presidenza Inca Nazionale.

te o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni».

Occasione di lavoro. Non è necessario che l'infortunio sia avvenuto sul luogo di lavoro o durante l'orario di lavoro, ma che l'evento sia ricollegabile allo svolgimento dell'attività lavorativa in modo diretto o indiretto.

Alla causa violenta viene equiparata la causa **virulenta**, in ragione dell'immediatezza che caratterizza il contagio. In questa causa rientrano ad esempio il Covid-19, il tetano, l'epatite, soprattutto nel settore sanitario, la brucellosi, che può essere contratta da macellai, veterinari, agricoltori, allevatori e tecnici di laboratori microbiologici ecc.

Violenze, aggressioni e minacce sul luogo di lavoro sono infortunio. Devono essere denunciate!

Le **temperature estreme** influiscono direttamente sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici. L'esposizione al calore può causare rischi alla salute e aumentare il rischio di infortuni.

- **Lavoratori all'aperto**, ad es. agricoltura, pesca, costruzioni, logistica;
- **Lavoratori al chiuso**, se lavorano ad alta intensità di calore, o svolgono lavori fisici.

Possono, durante le ondate di calore subire: colpo di calore, stress da calore e disidratazione.

2. Infortunio in itinere

È l'infortunio occorso al lavoratore:

- durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
- durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di la-

voro a quello di consumazione dei pasti, nel caso in cui non sia presente la mensa aziendale.

È coperto anche l'uso del mezzo privato purché necessitato. Sono escluse dalla tutela le interruzioni o le deviazioni dal percorso non dipendenti dal lavoro, non necessitate.

3. Le malattie professionali

La malattia per essere professionale deve essere contratta nell'esercizio e a causa della lavorazione.

Il rischio può essere provocato dalla lavorazione che il lavoratore svolge, oppure dall'ambiente in cui la lavorazione stessa si svolge («rischio ambientale»).

Le malattie professionali si suddividono in **tabellate** e **non tabellate**, in questo caso l'onere della prova è a carico del lavoratore.

Le malattie professionali più segnalate e riconosciute sono le **osteoarticolari**.

Le malattie osteoarticolari sono le più comuni, causate da movimenti ripetitivi, posture incongrue, vibrazioni, sollevamento, spostamento e trasporto manuale dei carichi ecc. e possono riguardare soprattutto mani, gomiti, spalle, ginocchia e schiena.

Ma **attenzione ai rischi legati all'esposizione prolungata ad agenti nocivi** presenti nei luoghi di lavoro che rappresentano un significativo rischio per la salute dei lavoratori, e che, anche nel lungo termine, possono provocare le **neoplasie professionali** (tumori professionali).

Le **neoplasie professionali** molto spesso non sono riconosciute come tali e vengono tutelate come malattia comune Inps. Per questo è importante contattare il patronato Inca che attraverso i medici convenzionati farà un'anamnesi del caso per dimostrare il nesso causale tra la patologia e il lavoro svolto.

Alcuni esempi possono essere:

- uso di **fitofarmaci, pesticidi e antiparassitari** nel settore agroalimentare può causare il tumore al polmone;

- l'esposizione prevalente ai **raggi solari**, nei settori edile, agricolo, forestale e della pesca e per i bagnini, può causare tumori alla pelle;
- inalazione di **polveri del legno** nel settore edile e dell'industria del legno può provocare il tumore delle cavità nasali e paranasali;
- esposizione alle **radiazioni**, soprattutto nel settore sanitario, possono provocare leucemie, tumore alla tiroide ecc.;
- esposizione alle fibre di **amianto**, presente ancora in molti ambienti lavorativi, può provocare il tumore al polmone.

Stress lavoro correlato: molto diffuso nei luoghi di lavoro sia pubblici che privati (ancora troppo sottovalutato).

Può essere causato dalla non idonea organizzazione del lavoro, l'eccessivo carico del lavoro, conflitti con i colleghi e/o superiori ecc. e può portare a disturbi del sonno, mal di testa, senso di forte disagio, stanchezza continua, irritabilità ecc.

4. Le prestazioni economiche Inail

Il riconoscimento di un infortunio e/o di una malattia professionale potrebbe comportare l'indennizzo da parte dell'Inail, ad esempio:

- indennità di temporanea;
- danno biologico;
- rendita;
- rendita ai superstiti;
- assegno funerario;
- assegno personale continuativo;
- fondo vittime gravi infortuni;
- fondo vittime familiari degli studenti.

5. Indennità di temporanea

È una prestazione economica sostitutiva della retribuzione e viene erogata durante il periodo di inabilità.

Il **datore di lavoro** deve retribuire per intero la giornata in cui è avvenuto l'infortunio e il 60% (più eventuale integrazione al 100%) della retribuzione per i successivi 3 giorni. L'**Inail** deve retribuire il 60% della retribuzione media giornaliera dal 5° fino al 90° giorno (salvo integrazioni contrattuali) e il 75% della retribuzione media giornaliera dal 91° giorno fino alla guarigione clinica (salvo integrazioni contrattuali).

Danno biologico. Viene indennizzato con il riconoscimento di postumi dal 6 al 15% in base alla seguente tabella (rivalutata ogni anno):

TABELLA INDENNIZZO DANNO BIOLOGICO LIQUIDATO DAL 1° LUGLIO 2024
Indennizzo in capitale (Euro)

UNICA TABELLA UOMINI E DONNE

(Tabella A)

Grado %	Punto INAIL	Fasce di età										
		Fino a 20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66 e oltre
6	1.687,72	10.126,32	9.620,00	9.214,95	8.708,63	8.202,32	7.594,74	6.987,16	6.379,58	5.670,74	4.961,89	4.556,84
7	1.791,13	12.537,90	11.911,00	11.409,49	10.782,59	10.155,70	9.403,42	8.651,15	7.898,88	7.021,22	6.143,57	5.642,05
8	1.894,10	15.152,81	14.395,17	13.789,06	13.031,42	12.273,78	11.364,61	10.455,44	9.546,27	8.485,57	7.424,88	6.818,76
9	1.997,09	17.973,77	17.075,08	16.356,13	15.457,44	14.558,75	13.490,33	12.401,90	11.323,48	10.065,31	8.807,15	8.088,20
10	2.100,06	21.000,58	19.950,56	19.110,53	18.060,50	17.010,47	15.750,44	14.490,40	13.230,37	11.760,33	10.290,29	9.450,26
11	2.306,43	25.370,71	24.102,18	23.087,35	21.818,81	20.550,28	19.028,04	17.505,79	15.983,55	14.207,60	12.431,65	11.416,82
12	2.512,39	30.148,63	28.641,20	27.435,25	25.927,82	24.420,39	22.611,47	20.802,55	18.993,64	16.883,23	14.772,83	13.566,88
13	2.718,77	35.343,98	33.576,78	32.163,02	30.395,82	28.628,62	26.507,99	24.387,35	22.266,71	19.792,63	17.318,55	15.904,79
14	2.924,71	40.945,98	38.898,69	37.260,85	35.213,55	33.166,25	30.709,49	28.252,73	25.795,97	22.929,75	20.063,53	18.425,69
15	3.131,10	46.966,43	44.618,11	42.739,45	40.391,13	38.042,81	35.224,82	32.406,83	29.588,85	26.301,20	23.013,55	21.134,89

Rendita. La rendita **diretta per inabilità permanente** viene erogata in presenza di una invalidità ricompresa tra il 16 e il 100%; è una somma, calcolata in base alle norme vigenti, erogata mensilmente e per 12 mensilità. Non è assoggettata a Irpef.

% di invalidità	Indennizzo
Fino al 5%	Franchigia
Dal 6 al 15%	Liquidazione in capitale
Dal 16 al 100%	Rendita

Rendita ai superstiti. Nel caso in cui un infortunio o una malattia professionale causino la morte del/la lavoratore/trice, l'**Inail** ri-

conosce ai familiari una rendita calcolata sulla base della retribuzione massima convenzionale (per i decessi avvenuti dal 1° gennaio 2014) del settore industria, nella misura:

- del 50% al coniuge;
- il 20% a ciascun figlio/figlia minorenni o a carico, fino a 26 anni se studente universitario;
- ai figli orfani di entrambi i genitori è riconosciuta una rendita pari al 40% della retribuzione percepita dal genitore deceduto per cause riconducibili al lavoro. La stessa percentuale spetta a quelli nati dalle coppie di fatto, in base alla sentenza della Corte costituzionale n. 86/2009, in quanto al convivente superstite non viene dato alcun beneficio;
- In mancanza di coniuge e figli, la rendita per morte spetta nella misura del 20% ai genitori naturali e adottivi e del 20% a ciascuno dei fratelli e delle sorelle, se conviventi o a carico del lavoratore deceduto.

Assegno funerario. L'assegno funerario Inail è un importo un tantum che viene riconosciuto ed erogato a titolo di contributo per le spese affrontate dai familiari, **in conseguenza del decesso del lavoratore riconducibile al lavoro come un infortunio o una malattia professionale.** L'importo dell'assegno è sottoposto a rivalutazione annuale, dal 1° luglio di ogni anno, con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in base alla variazione dei prezzi dei beni di consumo.

Dall'1-7-2023 l'importo dell'assegno funerario è di € 11.612,92.

Possono fruire dell'assegno funerario con priorità il coniuge, i figli, gli ascendenti e i collaterali senza i limiti prima vigenti. In mancanza dei menzionati aventi diritto, l'assegno è corrisposto a chi dimostri di aver pagato le spese sostenute per la morte del lavoratore. In questo caso l'importo sarà pari al costo effettivamente sostenuto entro il limite stabilito annualmente.

Fondo vittime gravi infortuni: il Fondo è destinato ai familiari dei lavoratori deceduti a causa di un infortunio ed è esteso «anche nei casi in cui le vittime risultino prive della coper-

tura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali di cui al T.U. 1124/65» (es. vigili del fuoco, liberi professionisti ecc.).

Le prestazioni sono erogate **esclusivamente per infortuni avvenuti successivamente al 1° gennaio 2007** e che abbiano comportato il decesso del lavoratore.

Il Fondo eroga una *somma una tantum* che varia in funzione del numero dei componenti del nucleo superstiti, tenendo conto delle risorse disponibili del fondo che vi è fissato annualmente con decreto ministeriale.

I soggetti beneficiari del fondo sono:

- coniuge; figli legittimi, naturali, riconosciuti o riconoscibili, adottivi fino al 18° anno di età; fino al 21° anno di età se studenti di scuola media superiore o professionale; fino al 26° anno d'età se studenti universitari; in caso di maggiorenni inabili finché dura l'inabilità.

In mancanza di coniugi o figli:

- genitori: naturali o adottivi se a carico del lavoratore deceduto;
- fratelli e sorelle se a carico o conviventi con il lavoratore deceduto.

6. Fondo vittime familiari degli studenti

Il Fondo garantisce agli aventi diritto un indennizzo pari a 200 mila euro per gli infortuni:

- avvenuti in data successiva al 1° gennaio 2018;
- mortali o da cui sia derivata la morte dello studente o della studentessa;
- accaduti in occasione o durante le attività formative, compresi i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

Gli aventi diritto sono:

1. coniuge superstite, anche interessato da un provvedimento dichiarante la separazione;
2. i figli legittimi, naturali, riconosciuti o riconoscibili, e adottivi.

In mancanza di coniuge e figli, hanno diritto ai benefici:

3. i genitori, anche adottanti;

4. i fratelli e le sorelle.

In mancanza di genitori, fratelli e sorelle, i benefici spettano agli ascendenti di secondo grado.

7. Fondo amianto

Con la legge finanziaria del 2008, è stato istituito presso l'Inail un fondo in favore di tutte le vittime che hanno contratto patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto e alla fibra «fiberfrax» e, in caso di premorte, in favore degli eredi. Hanno diritto alla prestazione i titolari di rendita ai quali sia stata riconosciuta una patologia asbesto-correlata, con una percentuale pari o superiore al 16%; nonché ai familiari (in base all'art. 85 del Testo Unico, compresi gli uniti civilmente) dei lavoratori vittime dell'amianto e della fibra «fiberfrax» titolari di rendita ai superstiti, qualora la patologia asbesto-correlata sia stata la causa del decesso dell'assicurato.

L'articolo 1, comma 357, della **legge 30 dicembre 2020, n. 178**, superando la sperimentaltà della prestazione per gli anni 2015-2017, ha stabilito che «per gli eventi accertati a decorrere dal 1° gennaio 2021, l'Inail, [...], eroga ai malati di mesotelioma, che abbiano contratto la patologia per esposizione familiare a lavoratori impegnati nella lavorazione dell'amianto ovvero per esposizione ambientale, una prestazione di importo fisso pari a **euro 10.000** da corrispondere in un'unica soluzione su istanza dell'interessato o degli eredi in caso di decesso».

Destinatari della prestazione sono tutti i soggetti che, indipendentemente dalla loro cittadinanza, risultino affetti da mesotelioma contratto o per esposizione familiare a lavoratori impiegati in Italia nella lavorazione dell'amianto o per esposizione ambientale avvenuta sempre sul territorio nazionale. La finalità del beneficio, infatti, è quella di offrire essenzialmente un sostegno ai malati di mesotelioma a seguito della contrazione di tale patologia.

8. Revisione/aggravamento

I lavoratori che hanno subito un infortunio o si sono ammalati per cause professionali e che hanno avuto o meno un riconoscimento dei postumi da parte dell'Inail possono chiedere l'aggravamento secondo i seguenti termini:

- entro 10 anni (se conseguente a un infortunio) a partire dalla data in cui è avvenuto l'infortunio;
- entro 15 anni (se conseguente a malattia professionale) a partire dalla data di denuncia della malattia professionale.

Nel caso di **danni plurimi**, cioè se il lavoratore ha avuto più infortuni e/o più malattie professionali, i termini per gli aggravamenti iniziano di nuovo dall'ultimo caso.

9. Danno differenziale

Il «danno differenziale» è la **parte** di danno alla salute di un cittadino, che abbia subito un infortunio sul lavoro o soffra di una malattia professionale, che non è risarcito dall'intervento dello Stato (art. 38 Cost.) attraverso l'Inail e che, invece, è liquidato attraverso un risarcimento civilistico dal datore di lavoro.

Le prestazioni erogate dall'Inail, infatti, non coprono per la loro specifica natura, componenti fondamentali del danno subito, ad esempio: danno biologico temporaneo, danno morale, danno esistenziale ecc.

Di fatto, l'Inail, pur adeguandosi, indennizza solo una parte di tutte le conseguenze di un infortunio o di una malattia professionale, che influiscono sulle condizioni di vita individuali.

L'Inca è in grado di assistere la lavoratrice e il lavoratore in tutte le fasi di svolgimento del contenzioso potendo contare su propri medici e avvocati convenzionati.

14.

Legislazione di riferimento

di *Andrea Ronchi**

ART. 2087 C.C.

○ *Cassazione penale, Sez. IV, 5 ottobre 2023, n. 51455*

In tema di prevenzione infortuni sul lavoro, le modalità con le quali il **datore di lavoro deve adempiere al dovere di vigilanza** sul preposto non sono esplicitamente definite dal legislatore, ma la previsione normativa (cfr. articolo 18, comma 1, lettera b-bis, del decreto legislativo n. 81 del 2008) di una necessaria articolazione di ruoli e funzioni sta a indicare che il controllo richiesto al datore di lavoro non è personale e quotidiano e che, ogni volta che le dimensioni dell'impresa non consentano un controllo diretto, è affidato a procedure: report, controlli a campione, istituzione di ruoli dirigenziali e quanto altro la scienza dell'organizzazione segnali come idoneo allo scopo nello specifico contesto.

○ *Cassazione civile, Sez. Lav., 22 gennaio 2021, n. 1399*

In tema di infortuni e sicurezza sul lavoro, opera una **nozione di datore di lavoro in senso prevenzionale** che, per espressa previsione normativa, comprende non solo il datore di lavoro formale ma anche il titolare dei poteri di decisione e di spesa in materia di prevenzione e sorveglianza degli obblighi antinfortunistici; in tale nozione va, pertanto, inclusa la figura dell'amministratore unico di società che, in quanto titolare di una specifica posizione di garanzia, è responsabile ex artt. 2087 e 2050 c.c. [...].

* Avvocato penalista.

○ *Cassazione Civile, Sez. Lav., 21 giugno 2019, n. 16749*

In tema di tutela delle condizioni di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, la **nozione legale di Dispositivi di protezione individuale (Dpi)** non deve essere intesa come limitata alle attrezzature appositamente create e commercializzate per la protezione di specifici rischi alla salute in base a caratteristiche tecniche certificate, ma va riferita a qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa in concreto costituire una barriera protettiva rispetto a qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, in conformità con l'art. 2087 c.c.; ne consegue la configurabilità a carico del datore di lavoro di un obbligo di continua fornitura e di mantenimento in stato di efficienza degli indumenti di lavoro inquadrabili nella categoria dei Dpi.

○ *Cassazione Penale, Sez. III, 10 gennaio 2018, n. 14352*

L'individuazione dei **destinatari degli obblighi** posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull'igiene del lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle **funzioni in concreto esercitate**, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale).

ART. 9 ST. LAV.

○ *Corte appello Venezia, 6 aprile 2011*

L'art. 9 St. lav. conferisce **alla Rsu diritti di controllo e di promozione** volti al miglioramento delle condizioni di lavoro in un senso più ampio rispetto alle funzioni strettamente riferite alla sicurezza del lavoro proprie del Rls previsto dal D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, il quale, avendo la finalità di rafforzare gli strumenti di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro e non di comprimere i diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori, non ha determinato l'abrogazione tacita dell'art. 9 St. lav.

○ *Cassazione penale, Sez. IV, 19 gennaio 2011, n. 9923*

In tema di esercizio dell'azione civile nel processo penale, deve riconoscersi la legittimazione del sindacato Fiom-Cgil a costituirsi

parte civile nel procedimento penale a carico di soggetto accusato di omicidio colposo di un lavoratore dipendente per violazione di norme in materia di prevenzione degli infortuni, avuto riguardo [...] al fatto che **ai lavoratori (e, quindi, ai sindacati che li rappresentano)**, deve intendersi comunque conferito dalla legge, come vero e proprio **diritto soggettivo**, quello, già previsto dall'art. 9, L. n. 300 del 1970, e poi rafforzato dagli artt. 18-20 D.lgs. n. 626 del 1994 e dagli artt. 47 e ss. D.lgs. n. 81 del 2008, **di «controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica».**

○ *Tribunale Pisa, 15 dicembre 2003*

Configura comportamento **antisindacale**, censurabile ai sensi dell'art. 28, L. n. 300 del 1970, la **negazione dei diritti partecipativi** riconosciuti alle organizzazioni sindacali in materia di procedure informative relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

○ *Cassazione Civile, Sez. Lav., 9 ottobre 1997, n. 9808*

In tema di tutela delle condizioni di lavoro, il fatto che alcune norme attribuiscono alle Rappresentanze sindacali aziendali (vedi artt. 9 e 19, L. n. 300 del 1970) o al rappresentante per la sicurezza (vedi art. 18, D.lgs. n. 626 del 1994) il potere di controllare in azienda l'adozione delle misure di prevenzione e di agire presso le autorità competenti quando dette misure non vengano adottate ovvero non si rivelino idonee, non esclude che **i lavoratori uti singuli possano agire in giudizio per ottenere l'adozione da parte del datore di lavoro delle misure idonee a tutelare la propria integrità fisica**, ai sensi dell'art. 2087 c.c., posto che la salute costituisce oggetto di un autonomo diritto primario assoluto e non solo un diritto o un interesse della collettività.

○ *Tribunale Napoli, 14 giugno 1994*

Le «rappresentanze» di cui all'art. 9, L. 20 maggio 1970 n. 300, mediante le quali i lavoratori possono esercitare il proprio di-

ritto di controllo e di promozione delle misure per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e per la tutela della salute e dell'integrità fisica degli stessi dovendo configurarsi quali rappresentanze tratte dall'interno della comunità dei lavoratori interessati, **possono coincidere con le Rsa di cui l'art. 19** della stessa legge.

○ *Tribunale Treviso, Sez. Lav., 2 luglio 2020, n. 2571*

È **antisindacale** la condotta del datore di lavoro che **non ammette una Rsa e un Rls a un Comitato di verifica** dell'attuazione del Protocollo anti-Covid-19, che deve essere costituito nella realtà decentrata dove l'attività del datore di lavoro viene svolta.

In tema di emergenza **Covid-19**, in attuazione del Dpcm 11 marzo 2020, che ha raccomandato intese tra le organizzazioni datoriali e le organizzazioni sindacali, è stato concordato, su invito delle più alte cariche dello Stato, tra le parti sociali il Protocollo 14-3-2020 secondo cui **va favorito il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali** nei luoghi di lavoro e per le piccole imprese le rappresentanze territoriali affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienze di persone che lavorano, in particolare degli Rls e Rlst tenendo conto delle specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali. Il Protocollo concorda una serie di misure e, all'art. 13, prevede la costituzione in azienda di un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle Rappresentanze sindacali aziendali e delle Rls.

○ *Tribunale Mantova, Sez. Lav., 31 gennaio 2020, n. 16*

In tema di **sanzioni disciplinari** nei confronti del dipendente rappresentante della sicurezza ai sensi dell'art. 50, D.lgs. 81/2008 (Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), è illegittima la sanzione comminata al dipendente che non era stato trovato al posto di lavoro per fruire dei permessi sindacali.

○ *Tribunale Chieti, Sez. Lav., 7 febbraio 2019*

Il comportamento del lavoratore che **utilizzi i permessi retribuiti in qualità di Rls per finalità diverse** da quelle per le quali essi

sono previsti integra senza dubbio un abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dei lavoratori che hanno scelto il lavoratore quale Rappresentante per la sicurezza sul posto di lavoro. Trattasi, dunque, di una condotta di gravità tale da giustificare il **licenziamento**.

○ *Tribunale Taranto, Sez. Lav., 26 settembre 2017, n. 2944*

L'insegnante **convocato dal dirigente**, non quale docente, bensì **quale Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, non integra una violazione dei doveri di ufficio e, ancor di più, quando non vi sia stata una convocazione formale.

○ *Tar Marche Ancona, Sez. I, 7 settembre 2016, n. 506*

È legittimo il diniego opposto dall'amministrazione di appartenenza alla domanda di accesso del dipendente al **Documento di valutazione dei rischi** (Dvr), posto che la normativa vigente (art. 18, 1° comma, lett. n) e o), e art. 50, D.lgs. n. 81 del 2008) prevede che tale documento debba essere consegnato **soltanto al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, affinché questi possa adeguatamente informare i lavoratori interessati**.

Il rilascio da parte della Pubblica amministrazione di **copia integrale** del decreto di valutazione dei rischi (**Dvr**) è riservato unicamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, tramite il quale i lavoratori possono, ai sensi dell'art. 18 comma 1, lett. n.), D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, anche verificare l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute; tali limitazioni rinvergono la loro *ratio* nell'esigenza di contemperare il diritto dei lavoratori a che siano attuate le condizioni di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro con quello del datore di lavoro alla **riservatezza di talune informazioni**.

○ *Tribunale Pordenone, 11 febbraio 2013, n. 16*

In tema di **provvedimenti disciplinari** ai dipendenti rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi dell'art. 50 comma 2 del D.lgs. n. 81 del 2008, il Rls non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

○ *Tar Abruzzo, L'Aquila, Sez. I, 12 luglio 2012, n. 467*

In relazione alla disciplina sulla salute e sicurezza in un luogo di lavoro appartenente ad un ente pubblico, **la L. 7 agosto 1990 n. 241** incide sulla diretta cognizione degli atti datoriali già formati, ma **non deroga al ruolo istituzionale del Rls quale organo di rappresentanza dei lavoratori**, chiamato comunque all'esclusiva e qualificata interlocuzione con il datore di lavoro, anche sulla scelta delle modalità mirate a garantire la sicurezza.

○ *Corte appello Venezia, 6 aprile 2011*

L'**art. 9 St. lav.** conferisce **alla Rsu diritti di controllo** e di promozione volti al miglioramento delle condizioni di lavoro **in un senso più ampio** rispetto alle funzioni strettamente riferite alla sicurezza del lavoro proprie del Rls previsto dal D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, il quale, avendo la finalità di rafforzare gli strumenti di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro e non di comprimere i diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori, non ha determinato l'abrogazione tacita dell'art. 9 St. lav.

○ *Tribunale Roma, 16 dicembre 2009*

È **illegittimo il licenziamento** di un dipendente (fattispecie relativa a un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) che abbia **divulgato alla stampa notizie concernenti un incidente** ferroviario e criticato pubblicamente i vertici aziendali, qualora tali dichiarazioni risultino conformi ai criteri della cd. continenza formale e sostanziale e dell'utilità sociale della comunicazione.

○ *Tribunale Verona, 28 dicembre 2006*

Costituisce comportamento antisindacale non consentire alle Rsu di visitare i reparti produttivi durante le ore di permesso sindacale, in quanto tra gli obiettivi del sindacato vi è il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, non essendo rilevante che con il D.lgs. 19-9-94 n. 626 sia stato previsto il diritto del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** a ispezionare i luoghi di lavoro, avendo tale intervento la diversa finalità di **verificare tecnicamente il rispetto pedissequo delle normative in materia di sicurezza**.

○ *Tribunale Brescia, 18 ottobre 2006*

L'obbligo del datore di lavoro sancito dall'art. 4 comma, lett. m) D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, di consentire al rappresentante per la sicurezza di accedere al **Documento di valutazione dei rischi** prevede che quest'ultimo debba essere posto nella disponibilità del Rls con modalità tali da permetterne l'effettiva ricezione stabile e si concretizza pertanto come **dovere di consegna materiale** dello stesso, essendo insufficiente la mera messa a disposizione per la consultazione.

○ *Cassazione civile, Sez. Lav., 15 settembre 2006, n. 19965*

Nel sistema introdotto dal D.lgs. n. 626 del 1994, **l'incarico di Responsabile per il servizio prevenzione e protezione dei rischi** (art. 2, lett. e) **non è cumulabile con quello di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** (art. 2, lett. f).

Nel sistema delineato dal D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione è un soggetto che rappresenta il datore di lavoro ed esercita prerogative proprie di quest'ultimo in tema di sicurezza del lavoro, mentre **il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è chiamato a svolgere, essenzialmente, una funzione di consultazione e di controllo circa le iniziative assunte dall'azienda nel settore della sicurezza**, con la conseguenza che le predette funzioni, stante la loro incompatibilità, non sono cumulabili nella stessa persona, poiché con la loro concentrazione in capo allo stesso soggetto significherebbe eliminare ogni controllo da parte dei lavoratori, atteso che il controllato e il controllante coinciderebbero, onde in tal caso verrebbe ad essere violata la volontà legislativa che richiede la presenza di entrambe le distinte figure per un'azione di prevenzione costantemente perseguita da parte datoriale e controllata dai lavoratori.

○ *Tribunale Parma, 3 settembre 2002*

Costituisce comportamento **antisindacale** l'inserimento nell'ordine del giorno dell'assemblea sociale di una cooperativa della nomina del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, dovendo **il**

datore di lavoro rimanere estraneo ad attività di competenza delle organizzazioni sindacali quali la nomina del Rls.

○ *Tribunale Orvieto, 14 febbraio 2002*

L'art. 19, D.lgs. n. 626 del 1994, che estende **al Rappresentante aziendale per la sicurezza «le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali»**, deve intendersi riferito alle garanzie riconosciute ai dirigenti delle Rsa, ex art. 22, L. n. 300 del 1970, in ragione dei **rilevanti compiti consultivi e propositivi attribuiti al Rls** e della corrispondenza biunivoca istituita dal legislatore fra questa figura e quella di dirigente di Rsa, che, oltre che nella possibile coincidenza soggettiva fra le due cariche, si manifesta anche nelle modalità di elezione; nella consistenza numerica; nel riconoscimento del diritto alla fruizione di permessi; nella necessaria provenienza sindacale del Rls.

○ *Tribunale Parma, 21 giugno 2001*

Tiene un comportamento **antisindacale** il datore di lavoro il quale, ricevuta la richiesta di un gruppo di suoi dipendenti di poter sostituire il Rls eletto nel corso di un'assemblea convocata e gestita dalle Oo.Ss. provinciali, non mantiene, di fronte a tale richiesta, una posizione di estraneità e consente, invece, senza richiesta delle stesse Oo.Ss., a un'assemblea retribuita avente ad oggetto la nomina di un nuovo Rls.

○ *Cassazione Penale, Sez. IV, 18 maggio 2001, n. 20145*

L'art. 5 comma 2, lett. d) D.p.r. 19 settembre 1994 n. 626 – nel prescrivere che **«i lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lett. b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dando notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»** – contempla un obbligo che sussiste **con esclusivo riguardo alle carenze che si manifestino improvvisamente durante il lavoro e**

non con riguardo alle carenze preesistenti che il datore di lavoro avrebbe dovuto conoscere ed eliminare di propria iniziativa, indipendentemente dalla noncuranza o dalla relativa inerzia dei dipendenti.

○ *Pretura Milano, 2 luglio 1997*

Costituisce comportamento **antisindacale** l'avvenuta **indizione e gestione** da parte del datore di lavoro delle **elezioni del Rappresentante dei lavoratori** per la sicurezza, ai sensi del d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626.

Cassazione Penale, Sez. IV, 2 febbraio 2016 n. 4340 secondo la Cassazione il preposto non avrebbe dovuto avallare «condizioni [...] di altissimo rischio che, in ogni caso, al momento del suo allontanamento dal cantiere avrebbero dovuto consigliargli di ordinare l'integrale sospensione dei lavori».

Cassazione Penale, Sez. IV, 18 gennaio 2016 n. 1836 è stata contestata a un datore di lavoro e a un preposto la responsabilità per un infortunio nel quale ha perso la vita un operaio investito dal carico di una gru che si era ribaltata all'interno dell'area di cantiere in cui egli stava lavorando.

Cassazione Penale, Sez. 4, 25 ottobre 2017, n. 48963 - Caduta dall'alto: assoluzione di un Cse ignaro dello sviluppo dei lavori e di un datore di lavoro perché la gestione del rischio era riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto.

Cassazione Penale, Sez. IV, 23 gennaio 2019, n. 3213, riguardante un infortunio mortale patito da un operaio addetto ai lavori di escavazione mediante l'uso di una ruspa/bulldozer.

15.
Patente a crediti: occasioni di coinvolgimento
Rls/Rlst
*di Aristide Capra**

n.	Quando	Cosa	Norme di riferimento - Osservazioni
----	--------	------	-------------------------------------

Tutte le imprese e i lavoratori autonomi che effettuano lavori riguardanti l'opera edile o gli impianti ad essa asserviti sono tenuti al possesso, dal 1° ottobre, della Patente a crediti; sono esclusi solamente:

- *coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale;*
- *chi è in possesso di un documento equivalente emanato da un altro Stato;*
- *chi è in possesso dell'attestazione Soa, in classifica pari o superiore alla III (>516.000 Euro)*

Per lavori edili si intendono tutti i lavori che possono riguardare un'«opera edile», non solamente quindi i lavori di costruzione o di ristrutturazione, ma anche la semplice manutenzione o l'equipaggiamento di un'«opera fissa» (rientrano in questa definizione gli edifici di qualunque tipologia, strade, ferrovie, ponti, argini, acquedotti, fognature, gli impianti elettrici, di condizionamento, idraulici ecc.).

N.B. L'applicazione della nuova misura, che al momento si applica ad imprese e lavoratori autonomi che intendano operare nell'ambito dei cantieri edili, può essere estesa ad altri ambiti di attività individuati con apposito decreto ministeriale, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

1	Presentazione della richiesta della patente ad Inl da parte dell'impresa, al momento dell'inizio attività	Prevista la comunicazione da parte dell'azienda sia al Rls interno che al Rlst	<p>D.m. 18 settembre 2024 n. 132, art. 1 - Modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente</p> <ul style="list-style-type: none"> • comma 6. I soggetti di cui al comma 2 informano della presentazione della domanda di cui al comma 1 il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale entro cinque giorni dal deposito (sia al Rls che al Rlst).
---	---	--	---

* Cgil Liguria.

2	Al momento della presentazione della domanda di patente da parte del DI	Accesso del Rls alle informazioni contenute dalla patente	<p>D.m. 18 settembre 2024 n. 132, art. 2 - Contenuti informativi della patente</p> <p>• comma 1. Per ciascuna patente il portale rende disponibili le seguenti informazioni:</p> <p><i>a)</i> dati identificativi della persona giuridica, dell'imprenditore individuale o del lavoratore autonomo titolare della patente;</p> <p><i>b)</i> dati anagrafici del soggetto richiedente la patente;</p> <p><i>c)</i> data di rilascio e numero della patente;</p> <p><i>d)</i> punteggio attribuito al momento del rilascio;</p> <p><i>e)</i> punteggio aggiornato alla data di interrogazione del portale;</p> <p><i>f)</i> eventuali provvedimenti di sospensione di cui all'articolo 27, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;</p> <p><i>g)</i> eventuali provvedimenti definitivi ai quali consegue la decurtazione dei crediti ai sensi dell'articolo 27, comma 6, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.</p> <p>• comma 2. Possono accedere alle informazioni di cui al presente articolo, secondo modalità indicate dall'Ispettorato nazionale del lavoro e nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali, i soggetti titolari di un interesse qualificato, ivi inclusi ... i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, gli organismi paritetici iscritti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 51, comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ..., ciascuno ai fini e nei limiti delle proprie funzioni.</p>
3	Al termine dell'ispezione dell'Inl o di altro Odv	Accesso del Rls alle informazioni dagli Odv	<p>D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 50 - Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza</p> <p>Comma 1</p> <p><i>f)</i> riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.</p> <p>Vedere Moduli allegati 2 e 167</p>

4	Al termine dell'ispezione dell'Inl o di altro Odv	<i>Accesso del Rls alla copia della prescrizione</i>	<p>D.l. 19 dicembre 1994, n. 758, art. 20 - Prescrizione Allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 55 del codice di procedura penale, impartisce al contravventore un'apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario. Tale termine è prorogabile a richiesta del contravventore, per la particolare complessità o per l'oggettiva difficoltà dell'adempimento. In nessun caso esso può superare i sei mesi. Tuttavia, quando specifiche circostanze non imputabili al contravventore determinano un ritardo nella regolarizzazione, il termine di sei mesi può essere prorogato per una sola volta, a richiesta del contravventore, per un tempo non superiore ad ulteriori sei mesi, con provvedimento motivato che è comunicato immediatamente al pubblico ministero.</p> <p>Art. 21 - -Verifica dell'adempimento 1. Entro e non oltre sessanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza verifica se la violazione è stata eliminata secondo le modalità e nel termine indicati dalla prescrizione. 2. Quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa. Entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza comunica al pubblico ministero l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della predetta somma. 3. Quando risulta l'inadempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ne dà comunicazione al pubblico ministero e al contravventore entro novanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione.</p>
			Vedere Moduli allegati 2 e 167
5	Al termine dell'ispezione dell'Inl o di altro Odv	<i>Accesso del Rls alla copia della disposizione</i>	<p>D.p.r. 19 marzo 1955, n. 520 - Disposizione Art. 10 - Le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di prevenzione infortuni sono esecutive. Sono parimenti esecutive, quando siano approvate dal capo dell'Ispettorato provinciale competente le disposizioni impartite dagli ispettori per l'applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale.</p> <p><i>Il potere di disposizione è un provvedimento del personale ispettivo con il quale si «impone» al datore di lavoro di eliminare determinate irregolarità in materia di lavoro entro un certo lasso temporale (di solito 30 giorni).</i></p>
			Vedere Moduli allegati 2 e 167

6	Al momento dell'eventuale sospensione	<i>Accesso del Rls alla copia della prescrizione</i>	Vedi sopra Vedere Moduli allegati 2 e 167
7	Al momento dell'eventuale sospensione	<i>Accesso del Rls alla copia della disposizione</i>	Vedi sopra Vedere Moduli allegati 2 e 167
8	Al momento dell'eventuale sospensione	Il Rls convoca una riunione – art. 35	<p>D.lgs. 9 aprile 2008, n.81, art. 35 – Riunione periodica</p> <p>Il Rls richiede la convocazione di una riunione art. 35, alla presenza del Dl, Mc e Rsp. Nel corso della riunione dovranno essere affrontati e risolti i punti di inadeguatezza e infrazioni alle norme identificati dall'Odv e, probabilmente, eventuali modifiche da effettuare al Dvr, tenendo presente che, unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.</p> <p>Di tale riunione il Rls richiede e riceve copia del verbale.</p> <p>Vedere Modulo allegato 168</p>
9	Successivamente alla sospensione, dopo il ricorso dell'azienda	Il Rls richiede copia del ricorso presentato dall'azienda	<p>D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 14 - Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori</p> <p>Comma 14. Avverso i provvedimenti adottati per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.</p>
10	Durante l'attività successiva e conseguente alla visita ispettiva	Il Rls richiede copia delle eventuali nuove procedure appositamente elaborate	<p>Le procedure devono essere</p> <ul style="list-style-type: none"> • scritte, • conosciute da tutti i potenziali esposti o coinvolti, • oggetto di percorsi formativi, informativi e/o di addestramento • meglio se certificate <p>Vedere Moduli allegati 169 –170e 171</p>

11

A seguito di infortunio determinante intervento formale con decurtazione punti

Il Rls richiede copia denuncia infortunio

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - art. 50, comma 1, lettera e): Il Rls Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente agli infortuni e alle malattie professionali».

Le azioni che il Rls può intraprendere al momento in cui viene a conoscenza di un infortunio o di una malattia professionale nella propria azienda sono: attingere e acquisire informazioni e documentazioni aziendali mirate ad individuare le cause dell'evento e in particolare:

- la natura del rischio specifico e ambientale correlato all'infortunio o alla malattia professionale;
- la scheda tecnica del mezzo di produzione (macchina, impianto, struttura ecc.) o la scheda informativa in materia di sicurezza riferita al prodotto chimico;
- le condizioni lavorative, relazionali e organizzative in cui è maturato l'infortunio o la malattia professionale;
- il livello di informazione e il programma di formazione offerto al lavoratore in merito all'attività svolta;
- la presenza di procedure di sicurezza;
- i Dispositivi di protezione individuali indicati o prescritti dal servizio di prevenzione e protezione aziendale e dal medico competente;
- la trasmissione del primo certificato di denuncia all'Inail (entro 48 ore dalla conoscenza dell'evento).

La raccolta di tutte queste informazioni e di documenti ha come obiettivo principale quello di capire in quale ambito l'evento sia maturato cercando di individuarne le cause principali che ne hanno determinato l'accadimento; procedere, cioè, a una verifica puntuale di quello che avrebbe dovuto essere (anche partendo ovviamente dal Documento di valutazione dei rischi) e di quello che nella realtà è o avviene.

Analizzare l'infortunio con il lavoratore, con i testimoni e con i rappresentanti sindacali, dove esistono, per rilevare:

- la natura e il livello delle responsabilità (le modalità con cui è maturato l'infortunio, la mansione svolta, la posizione gerarchica o di comando, l'eventuale particolare condizione del lavoratore se in appalto, interinale ecc.);
- la rilevanza della stanchezza psico-fisica (ritmi, stress lavorativo e orari di lavoro);
- la rilevanza della gravità (giorni di assenza temporanea riportata sul primo certificato);
- l'avvio dell'eventuale inchiesta amministrativa dell'Ispettorato del lavoro, prevista dagli artt. 56 e 57 del Testo Unico, (oltre i trenta giorni);
- l'eventuale segnalazione del caso agli organi di vigilanza dell'Azienda Usl per l'accertamento delle responsabilità.

Vedere **Modulo** allegato 172

12	A seguito di infortunio determinante intervento formale con decurtazione punti	Verbale riunione art. 35 dedicata (DI+Rsp+Mc+Rls) con analisi evento	<p>Il Rls richiede la convocazione di una riunione art. 35, alla presenza del DI, Mc e Rsp. Nel corso della riunione dovranno essere affrontate e risolte le problematiche «nuove» determinanti l'infortunio. Di tale riunione il Rls richiede e riceve copia del verbale. Si andranno anche a valutare casistiche determinate da precedenti near miss avvenuti; in caso di mancata registrazione se ne richiede l'istituzione.</p> <p>Vedere Moduli allegati 168-173- 139-167</p>
13	A seguito di infortunio determinante intervento formale con decurtazione punti	<p>Iniziativa conseguenti (Vr, sostituzione attrezzature, materiali o sostanze, macchinari, tempistiche, organizzazione del lavoro, modifica ambiente di lavoro, formazione/addestramento; Dpi, Dpc ecc.)</p>	<p>Richiesta modifica Dvr con integrazione nuova casistica e attività conseguenti</p> <p>Vedere Modulo allegato 169</p>
14	A seguito di riconoscimento e sanzione con riduzione punti per malattia professionale	<p>Verifica attività del Mc e accesso ai dati anonimi collettivi aziendali, nonché alla quantità e tipologia di Mp presenti e analisi di numeri denunciati</p>	<p>D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 25 - Obblighi del medico competente</p> <p>1. Il medico competente: programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati; c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente; g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria; i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al Responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;</p> <p>Vedere Modulo allegato 174</p>

15	A seguito di riconoscimento e sanzione con riduzione punti per malattia professionale	Ricerca cause	Riceve copia della documentazione riguardante i fattori chimici e fisici di rischio (con particolare attenzione a quelli presenti nella tabella delle malattie professionali); richiede e può valutare tempi e modalità di contatto con l'agente, coinvolgendo anche il Mc.
16	A seguito di riconoscimento e sanzione con riduzione punti per malattia professionale	Indagine popolazione esposta	Il Rls riceve la cartella sanitaria personale conservata in azienda da acquisire in copia, su delega del lavoratore (in base al D.L. 675/96); in assenza di delega, il Rls non ha diritto ad acquisire tale documento. Vedere Modulo allegato 175
17	A seguito di riconoscimento e sanzione con riduzione punti per malattia professionale	Proposte modifiche o sostituzioni ecc.	Propone l'eliminazione di una sostanza pericolosa o altro o ne richiede la sostituzione con altra che lo sia meno o che non lo sia affatto. Vedere Moduli allegati 17-8
18	A seguito di riconoscimento e sanzione con riduzione punti per malattia professionale	Implementazione sorveglianza sanitaria	Richiede e riceve una relazione del medico competente relativa agli accertamenti sanitari periodici sui lavoratori (non necessariamente solo durante la «riunione periodica». Il Mc partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria). Vedere Modulo allegato 174
19	A seguito di riconoscimento e sanzione con riduzione punti per malattia professionale	Dpi	Verifica dell'adeguatezza dei Dispositivi di protezione individuali prescritti o previsti. Su richiesta riceve copia della documentazione accompagnatoria obbligatoria di ogni modello/tipologia di Dpi Vedere Moduli allegati 132 - 85 - 161

A seguito di riconoscimento e sanzione con riduzione punti per malattia professionale

Verifica se i tempi di denuncia sono stati rispettati

Non appena il lavoratore nota sintomi riconducibili a una patologia professionale deve rivolgersi al suo medico curante, che provvederà all'accertamento e all'emissione di un **apposito certificato medico**. Entro 15 giorni dalla manifestazione dei sintomi e dal conseguente accertamento di malattia professionale, il certificato medico dovrà essere consegnato al datore di lavoro. Quest'ultimo ha **5 giorni di tempo dal ricevimento del certificato per effettuare la denuncia all'Inail**.

Una volta che il medico ha diagnosticato la malattia e il datore di lavoro ha sottoposto il caso all'Inail, è quest'ultimo a dover certificare la presenza della malattia professionale. Può convocare il lavoratore nella sede Inail competente per il suo territorio, sottoporlo a visite mediche e avviare il processo di riconoscimento della patologia professionale.

Ci sono diverse categorie di patologie professionali, quelle tabellate e quelle non tabellate.

Le **malattie professionali tabellate**, come il termine fa intuire, sono racchiuse in apposite tabelle (una per l'industria e una per l'agricoltura). In questi casi (che spaziano dalla silicosi alle malattie legate all'esposizione ai raggi X) la patologia è già chiaramente connessa all'attività lavorativa e si manifesta entro un certo periodo di tempo dalla fine dell'attività, detto periodo massimo di indennizzo (stabilito all'interno delle medesime tabelle).

Non è richiesta, quindi, al lavoratore una dimostrazione della causa professionale della sua patologia.

Le **malattie professionali non tabellate**, invece, non sono elencate in tabelle e, qualora si presentassero, è richiesto al lavoratore di dimostrare l'origine professionale della sua patologia.

Generalmente Inail dovrebbe prendere in carico la richiesta e rispondere entro 30 giorni dalla data di ricevimento del certificato medico. Invece, secondo le tabelle Inail, le tempistiche massime per la costituzione delle rendite dirette da malattie professionali sono di **120 giorni dalla data della denuncia** (o della ricezione del certificato medico) per le malattie professionali tabellate e di 180 giorni per le malattie professionali non tabellate.

La causa individuata deve essere diretta ed efficiente, cioè in grado di produrre l'infermità in modo esclusivo o prevalente: le malattie devono essere contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni rischiose.

Se l'Inail intende negare il riconoscimento dell'origine professionale a una malattia tabellata, deve provare in modo molto rigoroso che la patologia sia stata causata da un fattore extra-lavorativo tale da interrompere il nesso causale fra lavoro e patologia. Si tratta di una prova molto difficile da fornire.

Se il datore di lavoro ha barato, non inserendo quel rischio specifico, sostanza o altro nel Dvr aziendale, Inail se ne starà non riconoscendola.

Quindi se la malattia non viene riconosciuta dall'Inail il lavoratore ha diritto, entro 3 anni, a fare ricorso.

21	Richiesta di recupero crediti grazie ad almeno 2 sopralluoghi del Mc in azienda l'anno	Richiesta al Mc di visite congiunte e di verbalizzazione dell'intervento, con richiesta di ricevimento copia	<p>D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 25 - Obblighi del medico competente</p> <p>Comma 1</p> <p>l) il medico competente visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel Documento di valutazione dei rischi.</p> <p>Vedere modulo allegato 5</p>
22	Ripristino attività post intervento Odv	Verifica del ripristino delle condizioni di sicurezza dell'attività lavorativa presso il cantiere ove si è verificata la violazione	<p>Dopo l'ispezione l'azienda ha ricevuto una serie di prescrizioni o disposizioni.</p> <p>Ai punti 4-5 il Rls ha provveduto a richiederne e riceverne copia.</p> <p>In tali atti ufficiali sono identificati rischi e tempistiche di intervento previsti. Il Rls ne controlla e stimola il rispetto oltre a verificare che il Dvr sia stato modificato in tali ambiti, ne chiede copia aggiornata.</p>
23	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori)	<p>Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132</p> <p>Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati</p>	<p>D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 50 - Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza</p> <p>1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:</p> <p>e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali.</p>

L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori)

Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132

Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati

a.certificazione Sgsl conforme alla Uni En Iso 45001

Nelle Linee guida Uni Inail del 2001, documento di indirizzo alla progettazione e adozione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra i processi chiave per un'efficace gestione della salute e sicurezza sul lavoro emergono quelli che interessano le dinamiche relazionali che coinvolgono i lavoratori e i loro rappresentanti (Rls), nonché l'alta direzione. In particolare, i processi chiave sono: il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti (partecipazione e consultazione); la formazione, addestramento e consapevolezza; la comunicazione, il flusso informativo e la cooperazione.

Pertanto, gli Rls e i lavoratori devono essere incoraggiati a partecipare al funzionamento del Sgsl.

A tal fine è fondamentale che Rls e lavoratori ad ogni livello siano resi consapevoli delle proprie azioni e della conformità di esse rispetto al Sgsl; siano sottoposti ad adeguata verifica delle proprie competenze, definite in base ad adeguata formazione, addestramento e/o esperienza. Fondamentale è, innanzitutto, una comunicazione pianificata e un dialogo costante tra Rls e lavoratori e tra lavoratori e tutte le figure del sistema della prevenzione, incluso il datore di lavoro.

La norma Uni Iso 45001: 2018 «Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro», primo standard internazionale su Sgsl rafforza, rispetto al Bs Ohsas 18001, il ruolo attivo dei lavoratori e degli Rls nella gestione della prevenzione, già sottolineato nelle Linee guida Uni Inail, evidenziando la necessità di un maggiore coinvolgimento e di una partecipazione più diretta di tali figure al sistema di gestione.

Se il Rls non è stato coinvolto, la certificazione è FINTA e fuori legge.

L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):

Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132

Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati

b. asseverazione del Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza conforme all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

(Il Rls verifica chi sia l'ente asseveratore; in caso sia finto o di dubbia validità lo comunica riservatamente al proprio referente sindacale)

Inoltre, se alcuni fra i punti successivi non sono assolti, è da verificare (falso?)

Art. 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione **idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche**, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un **idoneo sistema di controllo** sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, **quando siano scoperte violazioni significative delle norme** relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'articolo 30 D.lgs. n. 81/2008 prevede la consultazione degli Rls che, secondo le **Linee guida Uni Inail (2001)**, verterà sui seguenti punti:

- la sequenza ciclica di un Sgsl
- la politica per la sicurezza e salute sul lavoro
- il coinvolgimento del personale.

La Bs Ohsas 18001:20071, inoltre, specifica ulteriormente tali ambiti definendoli come segue:

- politica della sicurezza e salute sul lavoro
- risorse, ruoli, responsabilità, e autorità
- comunicazione, partecipazione e consultazione.

Quindi il Rls è in grado di verificarne la veridicità.

26	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori)	<p>Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132</p> <p>Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati</p>	<p>Formazione dei lavoratori, in particolare a favore di lavoratori stranieri, ulteriore rispetto alla formazione obbligatoria prevista dalla vigente disciplina in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.</p> <p>(il Rls ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione e richiede quindi specifiche circa i percorsi di formazione assolti o in corso)</p> <p>Vedere Modulo allegato 171</p>
27	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	<p>Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132</p> <p>Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati</p>	<p>c. certificazione attestante la partecipazione del Mastro formatore artigiano all'addestramento/formazione pratica erogata in cantiere ai propri dipendenti specifica in materia di prevenzione e sicurezza</p> <p>Il Rls verifica se abbia partecipato o meno ai corsi. Il termine «partecipazione» è molto ambiguo: ha svolto la funzione di formatore o di tutor o semplicemente è passato a salutare i dipendenti? Cosa dicono i registri d'aula e gli attestati?</p>
28	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	<p>Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132</p> <p>Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati</p>	<p>d. documentazione riguardante l'utilizzo di soluzioni tecnologicamente avanzate, ivi inclusi i dispositivi sanitari, in materia di salute e sicurezza sul lavoro sulla base di specifici protocolli di intesa stipulati, anche con l'azienda per la singola opera, tra le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di accordi sottoscritti dagli organismi paritetici. (Verificare)</p> <p>Gli accordi e i protocolli suddetti dovrebbero essere stati portati alla firma del Rls ancora in fase di elaborazione e prima di invio agli enti.</p>

29	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, DM 18 settembre 2024 n. 132, (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132	f. adozione del Documento di valutazione dei rischi previsto dall'articolo 17, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, anche nei casi in cui è possibile adottare le procedure standardizzate previste dall'articolo 29, commi 6 e 6 bis, dello stesso decreto.
		Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati	Non è scritto che debba essere ben fatto ed esaustivo, purtroppo, ma il Rls ne chiede e riceve copia per verificarlo.
			Vedere Modulo allegato 54
30	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132	Report aggiornato organico aziendale, con particolare attenzione alle definizioni art. 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Chi lavora ufficialmente in azienda? Quanti sono? L'art. 2 richiamato definisce chi siano i lavoratori e chi sia oggetto dell'obbligo di prevenzione in azienda.
		Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati	
31	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132	Report aggiornato organico aziendale, con particolare attenzione all'applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile.
		Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati	<i>Quali sono le fattispecie contrattuali presenti e a chi sono applicate?</i>
32	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132	Certificazione attestante la qualifica di Mastro formatore artigiano prevista dall'Accordo rinnovo Ccnl Edilizia-Artigianato del 4 maggio 2022.
		Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati	Il Rls verifica la certificazione, anche a seguito di lettura degli attestati e del registro d'aula.

33	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132	Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati	<p><i>Copia dell'attestazione di Certificazione SOA di I e II classifica; L'Attestazione Soa è un documento che attesta le capacità tecniche e finanziarie di un'azienda per svolgere appalti pubblici.</i></p> <p>In Italia le imprese attive alle quali si riferisce la norma sono circa 780.000.</p> <p><i>A Genova sono 13.985</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • delle quali con Soa I e II 1.113 • con Soa III o superiore 487 <p><i>prive completamente di Soa 12.385</i></p> <p><i>La norma si dovrebbe applicare quindi a 13.600 imprese edili</i></p> <p><i>La Soa minima costa circa 5.000 e il rinnovo triennale 3.000, poi c'è la certificazione di qualità Uni En Iso 9001 e attestazioni varie, non valgono le autocertificazioni, ma si devono pagare i consulenti.</i></p> <p><u>In pratica si paga, oltre che per poter partecipare ad appalti pubblici, per non essere controllati.</u></p>
34	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132	Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati	<p>Report con esito positivo delle attività di consulenza e monitoraggio effettuate da parte degli organismi paritetici</p> <p><i>Verificare gli standard e richiedere accesso all'organismo paritetico, tramite i colleghi che operano all'interno.</i></p> <p><i>Se non ci siamo noi (Cgil), non è un organismo paritetico riconosciuto.</i></p>
35	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132	Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati	<p><i>Copia del registro d'aula e degli attestati inerenti all'avvenuta formazione sulla lingua per lavoratori stranieri.</i></p> <p>Vedere Moduli allegati 171 e 130</p>
36	L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):	Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132	Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati	<p>Eventuale attestato/dichiarazione da parte della Cassa edile/Edilcassa del riconoscimento dell'incentivo per avere denunciati nel sistema Casse edili/Edilcassa operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, in numero pari o inferiore a un terzo del totale degli operai in organico.</p>

37	<p>L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132 (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):</p>	<p>Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 3, DM 18 settembre 2024 n. 132</p> <p>Il RLS ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati</p>	<p><i>Copia del fascicolo virtuale detenuto presso l'ANAC inerente la "Reputazione dell'Impresa", se esistente e utilizzato per l'operazione di incremento dei crediti,</i></p> <p><i>(chissà se esiste realmente, chiedere in azienda)</i></p>
----	---	---	---

38	<p>L'azienda presenta i documenti integrativi previsti dall'art. 5 comma 3, DM 18 settembre 2024 n. 132, (Criteri di attribuzione di crediti ulteriori):</p>	<p>Copia documenti previsti dall'art. 5 comma 2, D.m. 18 settembre 2024 n. 132</p> <p>Il Rls ne richiede copia allo scopo di verificarne la veridicità propria degli stessi o degli organismi/enti che li hanno rilasciati</p>	<p>Copia della certificazione del regolamento interno delle società cooperative che deve essere approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso:</p> <p>a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;</p> <p>b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;</p> <p>c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;</p> <p>d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;</p> <p>e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;</p> <p>f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.</p>
----	--	---	--

39	Recupero dei crediti decurtati	In caso di una valutazione da parte di una Commissione territoriale composta dai rappresentanti dell'Inl e dell'Inail per il recupero fino a 15 crediti prevista dall'articolo 7	<p><i>Si richiede al DI copia della documentazione di cui al comma 1 riguardante:</i></p> <p><i>a. adempimento dell'obbligo formativo in relazione ai corsi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro,</i></p> <p><i>b. nonché dei lavoratori occupati presso il cantiere o i cantieri ove si è verificata la violazione,</i></p> <p><i>c. eventuale realizzazione di uno o più investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro secondo quanto indicato dall'articolo 5, comma 2.</i></p>
40	Convocazione a partecipare Commissione per recupero dei crediti decurtati	Ai sensi dell'art 7, comma 2, il Rls partecipa alle sedute di detta Commissione (composta da Asl e Inail)	Al DI si richiede copia della convocazione per partecipare alle sedute di detta Commissione, non è previsto che DI o Inail diano parere favorevole o meno alla partecipazione. Se ne devono stare.
41	Appalti	Verifica regolarità ditte in appalto	<p><i>Si richiede al DI copia del materiale comprovante la verifica di regolarità svolta dall'azienda nei confronti delle ditte in appalto; ai sensi dell'art. 157 del D.lgs. n. 81/2008, il committente o il responsabile dei lavori che non abbia verificato il possesso della patente o del documento equivalente nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, ovvero, per le imprese che non sono tenute al possesso della patente, dell'attestazione di qualificazione Soa, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 711,92 a euro 2.562,91.</i></p> <p>In effetti viene richiesta copia, con data e firme per ricevimento, della documentazione ricevuta dal DI da parte delle ditte in appalto; se il committente non le chiede, viene sanzionato.</p>
42	Lavoro nero	Verifica della regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria	Verifica della regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria.

43	Post regolarizzazione lavoro nero	Verifica con il Mc dell'effettuazione di percorsi di Sorveglianza sanitaria nei confronti di lavoratori in nero regolarizzati	Richiesta riunione al Mc Vedere Modulo allegato 176
44	Post regolarizzazione lavoro nero	Verifica con il Mc che i lavoratori in nero regolarizzati non siano adibiti a mansioni lavorative per le quali debba conseguirsi il relativo giudizio di idoneità;	Richiesta riunione al Mc - Vedere Modulo allegato 176
45	Post regolarizzazione lavoro nero	Formazione lavoratori in nero regolarizzati	Verifica dell'iscrizione a corsi di formazione del personale da regolarizzare programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni. a. Nella fattispecie verificare l'adeguatezza dell'ente formativo. b. Verificare che l'eventuale organismo paritetico «formatore» sia reale e non «finto». c. Nel caso verificare la veridicità degli attestati di formazione (conforme agli Accordi Stato-Regioni) e trattenere copia per eventuali successive contestazioni.
46	Al momento dell'analisi del Dvr	Verificare la presenza di specifiche attività che comportino sia formazione che addestramento e il loro inserimento nel Dvr	Utilizzo di Dpi appartenenti alla III categoria e dispositivi di protezione dell'udito (articolo 77, comma 5) Vedere Modulo allegato 177
47	Al momento dell'analisi del Dvr	Verificare la presenza di specifiche attività che comportino sia formazione che addestramento e il loro inserimento nel Dvr	Sistemi di accesso e posizionamento mediante funi (articolo 116, comma 4) Vedere Modulo allegato 177

48	Al momento dell'analisi del Dvr	Verificare la presenza di specifiche attività che comportino sia formazione che addestramento e il loro inserimento nel Dvr	<i>Lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio, trasformazione di ponteggi (articolo 136, comma 6)</i> Vedere Modulo allegato 177
49	Al momento dell'analisi del Dvr	Verificare la presenza di specifiche attività che comportino sia formazione che addestramento e il loro inserimento nel Dvr	<i>Formazione e addestramento sulla movimentazione manuale dei carichi (art. 169)</i> Vedere Modulo allegato 177
50	Al momento dell'analisi del Dvr	Verificare la presenza di specifiche attività che comportino sia formazione che addestramento e il loro inserimento nel Dvr	<i>Formazione dei lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento (l. 177/2011)</i> Vedere Modulo allegato 177
51	Contestazione relativa alla mancanza del Pec	In caso di contestazione relativa alla mancanza del Pec, richiesta dello stesso	<p>a. con verifica di adeguata correlazione con gli spazi e l'ambiente di lavoro riferito alle attività svolte</p> <p>b. con verifica di adeguata correlazione ai macchinari, alle sostanze</p> <p>c. verifica del numero di lavoratori coinvolti dal piano complessivo e della presenza di ex lavoratori in nero regolarizzati</p> <p>d. verifica dell'assolvimento dell'obbligo di formazione e addestramento inerenti al Piano stesso e la conseguente gestione delle emergenze</p> <p>Il piano prevede «informazione», «formazione» e «addestramento»: verificare l'assolvimento.</p>
52	All'accesso al Dvr	Verifica nomina Rspg	<i>Verifica sul Dvr della nomina del Rspg e dei suoi attestati formativi e relativi aggiornamenti.</i>
53	All'accesso al Dvr	Verifica nomina Rspg	<i>Qualora la figura coincida con il DI verifica dei suoi attestati formativi e relativi aggiornamenti.</i>

54	All'accesso o a seguito di contestazione	Richiesta copia dei Pos	<p>L'elenco dei lavori edili o di ingegneria civile è riportato nell'allegato X del D.lgs. 81/08 e stabilisce che l'obbligo di redazione del Piano operativo di sicurezza riguarda le imprese che eseguono in cantiere (anche in subappalto) i seguenti lavori:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento; b. trasformazione, rinnovamento o smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo o in altri materiali (comprese le linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici); c. opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche; d. opere di bonifica, di sistemazione forestale (solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile); e. scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile. <p>Vedere Modulo allegato 68</p>
----	--	-------------------------	--

55	All'accesso o a seguito di contestazione	Richiesta copia dei Pos	<p>Il Piano operativo di sicurezza non è obbligatorio per i datori di lavoro che non configurano la loro attività come «cantiere temporaneo o mobile».</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Nella fattispecie il Piano operativo di sicurezza non è obbligatorio per: b. Il lavoratore autonomo in quanto non è subordinato ad alcun datore di lavoro, ma svolge un proprio lavoro autonomamente tramite la partita Iva; ad ogni modo, il lavoratore autonomo resta comunque obbligato a fornire tutte le informazioni relative ai rischi specifici della sua attività secondo l'art. 26 D.lgs. 81/2008 (Duvri); c. l'impresa che subappalta il lavoro, in questo caso l'obbligo di redigere il Pos spetta all'azienda subentrata in subappalto; diverso è il caso in cui a sua volta l'impresa in subappalto coinvolga un lavoratore autonomo nella gestione dei lavori, in quanto quest'ultimo non avrà l'obbligo di redigere il Pos perché rientra nella categoria di lavoratore autonomo (come espresso in precedenti); d. l'impresa pubblica. e. nel caso in cui nel cantiere operi una sola impresa e quando si effettuano interventi di emergenza, come quelli destinati a prevenire eventi pericolosi imminenti.
----	--	-------------------------	---

56	Al momento dell'accesso al cantiere	<p><i>Verifica documentale e rivista della fornitura (e uso) di dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto (La sospensione si ha esclusivamente quando risulti accertato che non siano stati forniti al lavoratore i Dpi contro le cadute dall'alto)</i></p>	<p><i>I lavoratori che possono trovarsi a lavorare in quota (altezza superiore a 2 m rispetto a un piano stabile) con rischio di caduta dall'alto, se non sono predisposte attrezzature di protezione di tipo collettivo, devono utilizzare protezioni individuali anticaduta o di trattenuta (art. 111 D.lgs. 81/2008).</i></p> <p>Art. 50 - Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza</p> <p>1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:</p> <p>a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;</p> <p>d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;</p> <p>b) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.</p> <p><i>Il Rls richiede visione della documentazione dell'avvenuta consegna dei Dpi ai lavoratori e la dimostrazione della formazione e addestramento assolti come quanto previsto per Dpi di III livello.</i></p>
----	-------------------------------------	--	---

57	Al momento dell'accesso al cantiere	<p>Verifica presenza e adeguatezza di protezioni verso il vuoto</p>	<p><i>La sospensione verrà adottata nelle ipotesi in cui le protezioni verso il vuoto risultino del tutto mancanti o totalmente insufficienti al punto da essere considerate sostanzialmente assenti o non funzionali (per gli Ispettori non deve quindi essere considerata anche la loro parziale incompletezza, ma per gli Rls sì).</i></p> <p>D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, art. 146 - Difesa delle aperture</p> <p>1. Le aperture lasciate nei solai o nelle piattaforme di lavoro devono essere circondate da normale parapetto e da tavola fermapiEDE oppure devono essere coperte con tavolato solidamente fissato e di resistenza non inferiore a quella del piano di calpestio dei ponti di servizio.</p> <p>2. Qualora le aperture vengano usate per il passaggio di materiali o di persone, un lato del parapetto può essere costituito da una barriera mobile non asportabile, che deve essere aperta soltanto per il tempo necessario al passaggio.</p> <p>3. Le aperture nei muri prospicienti il vuoto o vani che abbiano una profondità superiore a m. 0,50 devono essere munite di normale parapetto e tavole fermapiEDE oppure essere convenientemente sbarrate in modo da impedire la caduta di persone.</p>
----	-------------------------------------	---	---

La sospensione si rende necessaria quando le armature di sostegno siano del tutto mancanti o talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti; non deve essere considerata anche la loro incompletezza, fatto salvo il contenuto delle prescrizioni disposte nella relazione tecnica di consistenza del terreno.

D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, art. 142 - Costruzioni di archi, volte e simili

1. Le armature provvisorie per l'esecuzione di manufatti, quali archi, volte, architravi, piattabande, solai, scale e di qualsiasi altra opera sporgente dal muro, in cemento armato o in muratura di ogni genere, devono essere costruite in modo da assicurare, in ogni fase del lavoro, la necessaria solidità e con modalità tali da consentire, a getto o costruzione ultimata, il loro progressivo abbassamento e disarmo.

2. Le armature provvisorie per grandi opere, come centine per ponti ad arco, per coperture ad ampia luce e simili, che non rientrino negli schemi di uso corrente, devono essere eseguite su progetto redatto da un ingegnere o architetto, corredato dai relativi calcoli di stabilità.

3. I disegni esecutivi, firmati dal progettista di cui al comma precedente, devono essere esibiti sul posto di lavoro a richiesta degli organi di vigilanza.

Art. 143 - Posa delle armature e delle centine

Prima della posa delle armature e delle centine di sostegno delle opere di cui all'articolo precedente, è fatto obbligo di assicurarsi della resistenza del terreno o delle strutture sulle quali esse debbono poggiare, in modo da prevenire cedimenti delle armature stesse o delle strutture sottostanti, con particolare riguardo a possibili degradazioni per presenza d'acqua.

Articolo 144 - Resistenza delle armature

1. Le armature devono sopportare con sicurezza, oltre il peso delle strutture, anche quello delle persone e dei sovraccarichi eventuali, nonché le sollecitazioni dinamiche che possano dar luogo a vibrazioni durante l'esecuzione dei lavori e quelle prodotte dalla spinta del vento e dell'acqua.

2. Il carico gravante al piede dei puntelli di sostegno deve essere opportunamente distribuito.

59	Al momento dell'accesso al cantiere	Lavori non elettrici effettuati in vicinanza di linee elettriche	<p><i>Verifica dell'elaborazione e condivisione di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche Cei idonee a proteggere i lavoratori in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di linee elettriche durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla Tab. 1 dell'Allegato IX.</i></p> <p>D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, art. 50 - Il Rls richiede copia delle disposizioni e verifica se vi siano stati momenti comunicativi aventi oggetto tali ambiti</p>
60	Al momento dell'accesso al cantiere	lavori non elettrici effettuati in vicinanza di impianti elettrici con parti attive non protette	<p><i>Verifica dell'elaborazione e condivisione di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche Cei idonee a proteggere i lavoratori in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di impianti elettrici con parti attive non protette e qualora, durante detti lavori, i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla Tab. 1 dell'Allegato IX.</i></p> <p>D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, art. 50 - Il Rls richiede copia delle disposizioni e verifica se vi siano stati momenti comunicativi aventi oggetto tali ambiti</p>
61	Al momento dell'accesso al cantiere	Protezione contro i contatti diretti e indiretti	<p><i>Verifica della presenza attiva di protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).</i></p> <p>D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, art. 50 - Il Rls richiede copia della dichiarazione di conformità (inviata dal DI entro trenta giorni dalla messa in esercizio dell'impianto) e di successive verifiche.</p>
62	Al momento dell'accesso al cantiere	Presenza di dispositivi/presidi di sicurezza	<p><i>il provvedimento di sospensione viene adottato qualora venga accertata la rimozione o la modifica dei dispositivi.</i></p> <p><i>Tra gli obblighi in capo al DI, sanciti dall'art. 71 del D.lgs. 81/2008, vi è quello di verificare la sicurezza delle macchine presenti nella propria azienda e rimuovere tutte le potenziali fonti di pericolo alle quali possono essere esposti i lavoratori durante l'utilizzo di una macchina. Ciò significa che il DI ha la responsabilità di verificare che le macchine presenti in azienda siano tutte dotate di apposite protezioni atte a rimuovere potenziali situazioni di pericolo e, laddove non fossero presenti, ha l'obbligo di installarle. Non solo, ma ha anche l'obbligo di vigilare che i propri lavoratori non rimuovano i dispositivi di protezione installati.</i></p> <p>Vedere Modulo allegato 178</p> <p>Art. 437 Codice penale <i>Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.</i></p> <p><i>Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.</i></p>

63	Prima dell'inizio dei lavori	Notifica amianto all'organo di vigilanza	<p>Chiedere copia e verificare la congruità della notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto.</p> <p>Le disposizioni contenenti i riferimenti relativi ai rischi da esposizione all'amianto sono contenute nel Titolo IX, Capo III del D.lgs. 81/08.</p> <p>In particolare, l'art. 246 del TuscI precisa che tutte le norme di sicurezza previste dal decreto sono da applicarsi alle attività lavorative che possono comportare esposizione ad amianto.</p> <p>La norma, inoltre, già prevede che il datore di lavoro consenta ai lavoratori o ai loro rappresentanti di avere accesso alla notifica e ai suoi contenuti.</p>
			Vedere Modulo allegato 46
64	All'accesso al Dvr	Rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili	<p>Dal 2016 nell'elenco dei «rischi» oggetto di valutazione dei rischi (e redazione del conseguente documento) contenuti nel Titolo I, art. 28 c. 1 vengono aggiunti i «rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili»; nell'elenco dei lavori comportanti «rischi particolari» contenuto nell'Allegato XI vengono aggiunti i «lavori che espongono i lavoratori al rischio di esplosione derivante dall'innescio accidentale di un ordigno bellico inesplosi rinvenuto durante le attività di scavo»; essendo contenuto minimo del Psc, la valutazione deve essere sempre condotta, anche con la finalità di escluderne la possibilità di rinvenimento.</p> <p>Si chiede copia per verificare l'effettuazione ed eventuali stati di avanzamento.</p>
65	Al momento dell'analisi del Dvr	Valutazione del rischio di esposizione ad agenti biologici	<p>In caso di attività comportanti il rischio di esposizione ad agenti biologici ci si deve riferire al Il Capo II del titolo X del D.lgs. 81/2008 elenca gli obblighi del datore di lavoro. Essi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valutazione del rischio biologico (art. 271); • misure tecniche, organizzative e procedurali (art. 272); • misure igieniche (art. 273); • misure di emergenza (art. 277); • informazione e formazione specifica per i lavoratori (art. 278). <p>Inoltre, lo stesso D.lgs. 81/2008 definisce anche gli obblighi del datore di lavoro per alcuni specifici ambiti occupazionali dove è necessario intervenire con misure speciali. Si tratta di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • strutture sanitarie e veterinarie (art. 274); • laboratori e stabulari (art. 275); • processi industriali (art. 276). <p>Nella valutazione del rischio, il datore di lavoro deve tener conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative (art. 271). In particolare, deve considerare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute umana; • l'informazione sulle malattie che possono essere contratte a causa di questi agenti biologici;

-
- i potenziali effetti allergici e tossici;
 - la conoscenza di una patologia da cui è affetto un lavoratore da porre in correlazione diretta all'attività lavorativa svolta;
 - eventuali ulteriori situazioni rese note dall'autorità sanitaria competente che possono influire sul rischio;
 - il sinergismo dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati.

In modo analogo, il Documento di valutazione del rischio deve essere integrato con:

- le fasi lavorative che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici;
- il numero dei lavoratori addetti a tali fasi lavorative;
- le generalità dell'Rspp (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione);
- i metodi e le procedure lavorative adottate;
- il programma di emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione a un agente biologico del gruppo 3 o 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico.

Nello specifico, il datore di lavoro deve:

- evitare l'utilizzo di agenti biologici nocivi (se il tipo di attività lavorativa lo consente);
- limitare al minimo i lavoratori esposti al rischio di agenti biologici;
- progettare adeguatamente i processi lavorativi;
- adottare misure collettive di protezione;
- adottare misure igieniche per prevenire e ridurre al minimo la propagazione accidentale di un agente biologico fuori dal luogo di lavoro;
- usare il segnale di rischio biologico e altri segnali di avvertimento appropriati;
- elaborare idonee procedure per prelevare, manipolare e trattare campioni di origine umana e animale;
- definire procedure di emergenza per affrontare incidenti;
- verificare la presenza di agenti biologici sul luogo di lavoro al di fuori del contenimento fisico primario, se necessario o tecnicamente realizzabile;
- predisporre i mezzi necessari per la raccolta, l'immagazzinamento e lo smaltimento dei rifiuti mediante l'impiego di contenitori adeguati;
- concordare procedure per la manipolazione e il trasporto in condizioni di sicurezza di agenti biologici all'interno e all'esterno del luogo di lavoro.

I lavoratori addetti ad attività che comportano l'uso di agenti del gruppo 3 o 4 sono iscritti in un registro in cui vengono riportati:

- l'attività svolta;
- l'agente utilizzato;
- eventuali casi di esposizione individuali.

Il datore di lavoro istituisce e aggiorna questo registro, ne cura la tenuta tramite il Rspp mentre il medico competente e il Rls ne hanno accesso.

I punti sopraccitati possono inoltre essere considerati una check-list di verifica per il Rls.

Vedere Modulo allegato 133

La valutazione del rischio chimico è un percorso attraverso il quale sono primariamente identificati e classificati gli agenti chimici presenti nell'ambiente di lavoro, che possono rappresentare un fattore di rischio per i lavoratori durante l'utilizzazione.

La valutazione deve essere riportata all'interno del Documento di valutazione dei rischi (Dvr) e, in funzione dell'esito e del livello di rischio rilevato, il datore di lavoro deve mettere in atto le opportune misure di protezione e prevenzione al fine di ridurre l'esposizione ai rischi che ne derivano.

L'esposizione agli agenti chimici può rappresentare un rischio sia per la salute sia per la sicurezza del lavoratore. Il rischio per la salute è legato in particolar modo alle caratteristiche tossicologiche degli agenti chimici, ai tempi e alle modalità di esposizione, mentre quello per la sicurezza è determinato dalle proprietà chimico-fisiche pericolose degli agenti chimici e dalle loro caratteristiche di reattività (come, ad esempio, la possibilità di formazione di atmosfere esplosive). Le norme impongono ai fornitori di sostanze e miscele, ai produttori o importatori di alcuni articoli specifici, di applicare, seguendo un preciso scadenziario, le regole di classificazione, etichettatura e imballaggio stabilite dal regolamento stesso.

La classificazione di una sostanza o di una miscela dà indicazioni qualitative circa la pericolosità della stessa in relazione alle persone e all'ambiente che ne sono esposti e riflette il tipo e la gravità dei pericoli ad essa associati.

L'etichetta apposta sulla confezione deve contenere le seguenti informazioni:

- nome, indirizzo e numero di telefono del fornitore o dei fornitori;
- quantità nominale della sostanza o miscela contenuta nel collo messo a disposizione;
- identificatori di prodotto (nome e numeri);
- eventuali pittogrammi di pericolo;
- avvertenze, se ve ne sono;
- indicazioni di pericolo, se ve ne sono;
- eventuali consigli di prudenza;
- informazioni supplementari, se necessarie.

L'art. 223 del D.lgs. 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la valutazione del rischio chimico all'interno della propria azienda. Egli deve determinare, preliminarmente, l'eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e deve valutare anche i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti.

I fattori che, il datore di lavoro, deve prendere in considerazione sono:

- le proprietà pericolose degli agenti chimici;
- le informazioni sulla salute e sicurezza comunicate dal

responsabile dell'immissione sul mercato, tramite la il livello, tipo e durata dell'esposizione;

- le circostanze in cui viene svolto il lavoro in presenza di tali agenti, compresa la quantità delle sostanze e dei preparati che li contengono o li possono generare;
- i valori limite di esposizione professionale o i valori limite biologici (un primo elenco è riportato negli allegati XXXVIII e XXXIX);
- gli effetti delle misure preventive e protettive adottate o da adottare;
- se disponibili, le conclusioni tratte da eventuali azioni di sorveglianza sanitaria già intraprese.

Il Rls deve verificare quanto sopra, richiedendo copia della documentazione appropriata.

Vedere **Modulo 25** allegato e relativa scheda di sicurezza;

67 All'accesso al Dvr Valutazione del rischio di esposizione a radiazioni ionizzanti

Detrazione di crediti a seguito della omessa individuazione delle zone controllate o sorvegliate ai sensi del decreto legislativo 31 luglio 2020 n. 101.

Il rischio da esposizione alle radiazioni ionizzanti è un capitolo a sé stante del Dvr a cui può avere accesso il Rls.

La sorveglianza fisica della protezione dei lavoratori e della popolazione deve essere effettuata ove le attività svolte comportino la classificazione degli ambienti di lavoro in una o più zone controllate o sorvegliate, ovvero comportino la classificazione degli addetti come lavoratori esposti.

Il D.lgs. 101/20 definisce la:

- **Zona sorvegliata** come ogni area di lavoro in cui sussiste per i lavoratori la possibilità di superare uno dei valori limite di dose fissati per le persone del pubblico e che non sia classificata Zona controllata.

- **Zona controllata** come ogni area di lavoro in cui, sulla base degli accertamenti dell'esperto qualificato, sussiste per i lavoratori la possibilità di superare uno dei valori limite di dose stabiliti per i lavoratori esposti di categoria A.

L'accesso a tale zona deve essere segnalato e regolamentato.

La valutazione del rischio di esposizione dei lavoratori alle radiazioni ionizzanti, anche di origine naturale, deve far parte del Dvr generale di cui agli articoli 17, 28 e 29 del D.lgs. 81/08 e smi. Con l'entrata in vigore del D.lgs. 101/20 sono state introdotte molte novità in tema di sorgenti naturali di radiazioni ionizzanti e affrontati vari aspetti radioprotezionistici.

Il D.lgs. 101/20 al Titolo IV si occupa delle sorgenti di origine naturale, ed è suddiviso in:

Capo I: esposizione al radon nei luoghi di lavoro.

Capo II: pratiche che comportano l'impiego di materiali contenenti radionuclidi di origine naturale.

Capo III: attività lavorative che comportano esposizione a radiazione cosmica.

Capo IV: radiazioni gamma emesse da materiale da costruzione, regolamenta gli obblighi per l'immissione sul mercato di materiali da costruzione che emettono radiazioni gamma e che devono essere considerati in termini di radioprotezione.

Il decreto legislativo 25 novembre 2022 n. 203, pubblicato nella GU n. 2 del 3-1-2023, modifica il decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101 per quanto riguarda **gli obblighi del datore di lavoro in materia di radiazioni ionizzanti:**

- **Trasmissione delle valutazioni di dose all'Archivio nazionale degli esposti:** l'obbligo per il datore di lavoro di trasmettere all'Archivio nazionale dei lavoratori esposti i risultati delle valutazioni di dose effettuate dall'esperto di radioprotezione per i lavoratori esposti.

- **Informazione e formazione in materia di radioprotezione per dirigenti e preposti:** porta ad almeno cinque anni la periodicità minima di formazione e addestramento specifico per preposti e dirigenti anche in tema di radioprotezione.

- **Informazione e formazione per la sicurezza dei lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti:** si passa da tre a cinque anni per la periodicità minima di formazione e addestramento specifico in materia di radioprotezione per i soggetti ai rischi derivanti dall'esposizione a radiazioni ionizzanti.

Inoltre, viene specificato che la formazione in radioprotezione per i lavoratori integra quella prevista dall'articolo 37, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per gli aspetti inerenti al rischio di esposizione alle radiazioni ionizzanti.

- **Tutela dei lavoratori esterni impiegati in attività esposte a rischi da radiazioni ionizzanti:** il datore di lavoro committente dovrà adottare, coordinandosi con il datore di lavoro di quei lavoratori o con i lavoratori autonomi, le misure necessarie ad assicurare la tutela dei propri lavoratori dai rischi da radiazioni ionizzanti in conformità alle norme del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101.

In ambito ambientale, il decreto in esame fa rientrare tra i provvedimenti richiedibili tramite Autorizzazione unica ambientale (Aua), disciplinata dal D.p.r. 59/2013, anche l'autorizzazione per gli impianti di gestione dei residui al fine dello smaltimento nell'ambiente, ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. 101/2020 nonché la notifica di pratica con sorgenti naturali di radiazioni.

Si ricorda che tale autorizzazione è rilasciata dal Prefetto, sulla base del parere vincolante del Comando provinciale dei vigili del fuoco, dell'Arpa e degli organi del Ssn, sentita la Regione.

Sempre in merito alle autorizzazioni per gli impianti di gestione dei residui al fine dello smaltimento si prevede che le prescrizioni riportate in tali autorizzazioni siano incluse nel provvedimento di Autorizzazione integrata ambientale rilasciata.

Vedere **Modulo** allegato 179

68	All'accesso al Dvr	Valutazione del rischio di annegamento	<p>Trattasi di uno specifico capitolo del Dvr, riferito all'allegato XI (rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori).</p> <p><i>Il rischio di annegamento si manifesta sia in prossimità dei corsi d'acqua naturali, quali fiumi, mari, laghi, sia in prossimità dei corsi d'acqua artificiali, quali serbatoi o dighe. La prevenzione che deve essere eseguita a monte dell'opera con una corretta programmazione dei lavori e valutazione dei rischi, viene classificata in tre condizioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • percorsi dai quali è possibile la caduta in un corso d'acqua o in un bacino, • condizioni con limitato pericolo di annegamento, • condizioni con pieno pericolo di annegamento. <p><i>Infine, deve essere affrontato il controllo del rischio.</i></p> <p>Il rischio di annegamento è un capitolo a sé stante del Dvr a cui deve avere accesso il Rls, su sua richiesta.</p>
69	Al momento dell'analisi del Dvr	Rischi collegati all'impiego di esplosivi	<p><i>Valutazione dei rischi collegati all'impiego di esplosivi: a differenza del rischio ATEX (miscela esplosiva) riconducibile al rischio chimico, le imprese che provvedono alla fabbricazione, alla manipolazione, al recupero, alla conservazione, alla distribuzione, al trasporto o all'utilizzazione di esplosivi devono applicare le norme della legge 302 del 1956 e successive modificazioni. Restano ferme le disposizioni contenute nel Testo Unico delle leggi di pubblica sicurezza approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e quelle del relativo regolamento di esecuzione, approvato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635, e successive modificazioni.</i></p> <p><i>Verificare la formazione assolta, i sistemi di informazione, i percorsi di addestramento, nonché le certificazioni e autorizzazioni aziendali per fabbricazione, manipolazione, recupero, conservazione, distribuzione, trasporto e all'utilizzazione di esplosivi.</i></p> <p>Alcune attività lavorative prevedono, inoltre, certificazioni specifiche per gli operatori (es. fochino), verificare gli attestati.</p> <p>Il rischio determinato dall'impiego di esplosivi è un capitolo a sé stante del Dvr a cui può avere accesso il Rls.</p>

La circolare dell'Istituto nazionale del lavoro (Inl) numero 004 del 23 settembre 2024 dal titolo:

Oggetto: articolo 27 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante «Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti» – D.m. 18 settembre 2024 n. 132 – prime indicazioni

Al capitolo titolato: **Provvedimento cautelare di sospensione della patente**, al comma 1. **Presupposti e attività di indagine recita:**

I presupposti per l'adozione del provvedimento, come declinati dal D.m. n. 132 del 18 settembre 2024, sono dati dal verificarsi di infortuni:

- «*da cui deriva la morte di uno o più lavoratori imputabile al datore di lavoro, al suo delegato ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ovvero al dirigente di cui all'articolo 2, comma 1, lett. d), del medesimo decreto 9 aprile 2008, n. 81, almeno a titolo di colpa grave*»;
- «*da cui deriva l'inabilità permanente di uno o più lavoratori o una irreversibile menomazione suscettibile di essere accertata immediatamente, imputabile ai medesimi soggetti di cui al comma 1 almeno a titolo di colpa grave*».

L'attività di indagine sugli eventi infortunistici che possono determinare la sospensione della patente compete anche al personale diverso da quello dell'Ispettorato nazionale del lavoro tant'è che, secondo il D.m., «*l'accertamento degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie finalizzato all'adozione del provvedimento [...] tiene conto, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2700 del codice civile, dei verbali redatti da pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro, nell'esercizio delle proprie funzioni*».

Le indagini dovranno incentrarsi anzitutto sul **nesso causale tra l'evento infortunistico e il comportamento, commissivo od omissivo, tenuto dal datore di lavoro, dal delegato o dal dirigente**. Pur tenendo conto che l'accertamento definitivo del reato è sempre rimesso alla A. G., l'organo accertatore dovrà acquisire ogni elemento utile ad individuare l'**esistenza di una responsabilità diretta «almeno a titolo di colpa grave» di uno o più dei**

soggetti indicati secondo il criterio del «*più probabile che non*», fermo restando che, laddove tali responsabilità non siano del tutto chiare e richiedano approfondimenti che possono essere effettuati solo nell'ambito di un procedimento giudiziario, la sospensione non potrà essere adottata.

A tal fine, in linea generale, va ricordato che la «**colpa grave**» è una forma di responsabilità che va oltre la semplice colpa, caratterizzata da una **marcata violazione dei doveri di diligenza**, specificamente connessi alla prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. In particolare:

- **per quanto concerne il grado di negligenza**, la colpa grave implica un comportamento che si discosta notevolmente da ciò che è considerato ragionevole e diligente;
- **per quanto concerne la violazione delle norme di sicurezza**, la colpa grave si concretizza nella violazione evidente e sostanziale di specifiche norme prevenzionistiche da adottare e ciò può includere, ad esempio, il mancato rispetto delle procedure obbligatorie, l'omissione di misure di protezione necessarie o il non aver fornito istruzioni e formazione ai lavoratori;
- **per quanto concerne la consapevolezza del rischio**, un aspetto importante della colpa grave è che il responsabile era, o avrebbe dovuto essere, pienamente consapevole del rischio a cui esponeva i lavoratori e pertanto la colpa grave si manifesta quando il soggetto agisce (od omette di agire) con una coscienza chiara del pericolo, ma senza adottare le specifiche misure volte a prevenire il rischio che ha determinato l'evento infortunistico.

Solo laddove siano state accertate tutte le condizioni ivi indicate, ivi compreso il requisito della gravità della condotta, il provvedimento potrà essere adottato. Laddove, invece, dall'istruttoria amministrativa non emergano tutti i presupposti per l'annullamento, il competente Ispettorato archiverà la pratica unitamente a un'apposita relazione agli atti dell'Ufficio.

Attenzione - segnalazione di grave pericolo infortunistico

Ai sensi della circolare dell'Istituto nazionale del lavoro Inl numero 004 del 23 settembre 2024 dal titolo: Oggetto: articolo 27 del

decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante «*Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti*» – D.m. 18 settembre 2024 n. 132 – prime indicazioni. Al capitolo titolato: **Provvedimento cautelare di sospensione della patente**, al comma 1. **Presupposti e attività di indagine**

Spett.le Ditta

Via N. Comune

Cap..... Provincia.....

Alla c.a. Sig. (datore di lavoro)

Mittente

Rls Ditta Unità produttiva di

Data.....

Oggetto: Richiesta di intervento di sostituzione di scale

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 113 e degli Allegati XX a e XX b del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, con la presente si richiede la sostituzione delle scale in uso presso i reparti durante l'attività in dotazione a in quanto non rispondenti alle specifiche disposizioni previste all'articolo citato.

Nello specifico si segnala:

- la mancanza di alcuni piedini antisdrucchiolo
- la rottura di pioli
- la piegatura della base di un montante
- la mancanza di agganci
- la rottura di uno dei tiranti
- altro

Firma
il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

16.
Modulistica
di Aristide Capra

(la modulistica è presente nell'app Digita Cgil «Spazio Rls/Rlst» dove sono consultabili e scaricabili i testi sotto indicati)

- 1 - Richiesta di informazioni sulle ditte di appalto o lavoratori autonomi.
- 2 - Richiesta di informazioni agli organi di vigilanza
- 3 - Richiesta di visite mediche ed esami clinici per il lavoratore
- 4 - Richiesta di informazioni sulla sorveglianza sanitaria
- 5 - Richiesta di visita del medico competente agli ambienti di lavoro
- 6 - Richiesta di informazioni su macchine e impianti presenti in azienda
- 7 - Richiesta planimetria aziendale
- 8 - Richiesta di informazioni inerenti a sostanze e preparati pericolosi
- 9 - Richiesta di disponibilità dei mezzi per l'esercizio dell'attività di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- 10 - Richiesta di riunione dei lavoratori
- 11 - Richiesta di intervento dell'organo di vigilanza per gravi inadempienze delle normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
- 12 - Richiesta di permesso retribuito
- 13 - Richiesta dati relativi all'esposizione a rumore
- 14 - Richiesta dati relativi al rischio chimico
- 15 - Richiesta di affissione ed esposizione nei reparti di informativa stress termico
- 16 - Richiesta documentazione sanitaria
- 17 - Richiesta di schede di sicurezza di prodotti
- 18 - Richiesta di effettuazione campionamento aria
- 19 - Richiesta copia dei risultati del campionamento dell'aria effettuato in data
- 20 - Richiesta di effettuazione di misurazione del rumore
- 21 - Richiesta copia del documento di valutazione del rumore
- 22 - Richiesta di effettuazione di misurazione delle vibrazioni

- 23 - Richiesta copia del documento di valutazione del rischio vibrazioni
- 24 - Richiesta di verifica e valutazione rischio chimico
- 25 - Richiesta copia del documento di valutazione del rischio chimico
- 26 - Opposizione a visita medica lavoratore extra art. 5 legge 300
- 27 - Richiesta visita medica straordinaria
- 28 - Richiesta d'informazioni sul programma di sorveglianza sanitaria
- 29 - Richiesta di verifica circa l'attuazione delle misure adottate per ridurre o prevenire i rischi
- 30 - Richiesta di consultazione preventiva sui criteri di valutazione dei rischi
- 31 - Richiesta di analisi del ciclo di lavoro comprensivo dell'uso di scale a pioli.
- 32 - Richiesta di verifica di esposizione a campi elettromagnetici
- 33 - Richiesta di intervento di sostituzione di scale 34 - Rlst Relazione di visita in cantiere
- 35 - Rlst dichiarazione ricevimento documentazione
- 36 - Richiesta verifica adeguatezza di spogliatoi e armadietti
- 37 - Richiesta verifica adeguatezza dei servizi igienico-assistenziali
- 38 - Richiesta verifica adeguatezza dei dormitori
- 39 - Richiesta verifica adeguatezza condizioni di illuminazione naturale e artificiale
- 40 - Richiesta verifica adeguatezza condizioni dei locali di riposo e refezione
- 41 - Richiesta verifica adeguatezza condizioni del microclima
- 42 - Richiesta verifica adeguatezza condizioni vie e uscite di emergenza
- 43 - Richiesta verifica adeguatezza segnalazioni zone di pericolo od ostacoli
- 44 - Richiesta di copia delle notifiche di presenza amianto
- 45 - Richiesta di verifica disponibilità di acqua potabile e adeguatezza servizi igienici
- 46 - Richiesta di disponibilità di acqua potabile in caso di esposizione a sostanze corrosive o pericolose
- 47 - Richiesta di disponibilità di acqua potabile in caso di esposizione ad agenti biologici.
- 48 - Richiesta di consultazione sulle misure di prevenzione e sulla loro programmazione
- 49 - Reclamo per mancata consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- 50 - Richiesta di convocazione riunione periodica
- 51 - Richiesta di consegna Dvr
- 52 - Ricevimento copia del Documento valutazione dei rischi
- 53 - Richiesta Duvri
- 54 - Ricevimento copia del Documento di valutazione dei rischi da interferenze Duvri
- 55 - Richiesta al datore di lavoro di incontro per l'organizzazione della formazione ai lavoratori

- 56 - Richiesta al datore di lavoro di invio a corso formazione Rls.
- 57 - Elezione Rls in assenza di rappresentanze
- 58 - Comunicazione di avvenuta elezione del Rls in presenza di rappresentanze
- 59 - Verbale di assemblea votazione Rls
- 60 - Dimissioni Rls
- 61 - Ricorso del lavoratore avverso il giudizio del medico competente
- 62 - Segnalazione di difetti o inconvenienti nei Dpi messi a disposizione
- 63 - Schede di controllo Rls per uso Dpi
- 64 - Richiesta di copia del verbale della riunione periodica
- 65 - Richiesta disponibilità del Piano sicurezza e Coordinamento e/o Piano operativo della sicurezza
- 66 - Richiesta di copia del verbale di sopralluogo in cantiere
- 67 - Richiesta di esposizione bacheca dedicata e utilizzo della stessa
- 68 - Richiesta di telefono cellulare e indirizzo di posta elettronica dedicati
- 69 - Richiesta di uso di automezzo aziendale
- 70 - Richiesta appuntamento Asl-Psal per primo contatto
- 71 - Richiesta appuntamento Inail-Contarp per primo contatto
- 72 - Intervento di verifica attrezzatura
- 73 - Richiesta di informazioni sulle modifiche del programma di sorveglianza sanitaria aziendale
- 74 - Richiesta di valutazione dell'attendibilità del programma di sorveglianza sanitaria aziendale determinato da esposizione ad agenti chimici pericolosi
- 75 - Richiesta dati inerenti ai costi della sicurezza del lavoro
- 76 - Richiesta di affissione dei nominativi dei soggetti addetti a misure di sicurezza e igiene sul lavoro
- 77 - Richiesta di elaborazione di una procedura per il trasporto di lavoratore infortunato
- 78 - Richiesta di sopralluogo di verifica della fruibilità delle vie di uscita e di emergenza
- 79 - Richiesta di sopralluogo congiunto per la verifica della pulizia dell'ambiente di lavoro
- 80 - Richiesta di verifica dell'idoneità del programma di manutenzione
- 81 - Richiesta di accesso ai verbali del programma di manutenzione
- 82 - Richiesta di verifica adeguatezza di alcuni Dpi al loro utilizzatore
- 83 - Richiesta di verifica adeguatezza delle operazioni di movimentazione dei carichi
- 84 - Richiesta di verifica adeguatezza della segnaletica di sicurezza
- 85 - Richiesta di verifica adeguatezza delle postazioni e attrezzature Vdt
- 86 - Richiesta di verifica ambientale nel reparto stampanti e fotocopiatura aziendale
- 87 - Richiesta di manutenzione e pulizia di attrezzature e tute esposte a sostanze pericolose o insudicianti

- 88 - Verifica servizi igienico-assistenziali nei cantieri
- 89 - Richiesta di verifica dell'idoneità del microclima
- 90 - Richiesta di pulizia del sistema di trattamento dell'aria
- 91 - Richiesta del Rls di percorso di formazione per il preposto
- 92 - Richiesta dei nominativi dei preposti incaricati
- 93 - Richiesta di nomina dei lavoratori nel ruolo di preposti
- 94 - Richiesta di verifica del mandato del preposto
- 95 - Richiesta al Mc del nominativo del suo sostituto
- 96 - Richiesta di verifica misura della temperatura dell'aria
- 97 - Richiesta di verifica presenza di sorgenti calde nell'ambiente
- 98 - Richiesta di verifica presenza di umidità eccessiva
- 99 - Richiesta di verifica presenza di flussi d'aria
- 100 - Richiesta di verifica attività lavorative svolte in presenza di temperatura e umidità elevate
- 101 - Richiesta di disponibilità di acqua potabile
- 102 - Richiesta di verifica degli indumenti di lavoro assegnati
- 103 - Richiesta di dotazione di occhiali di protezione e creme solari
- 104 - Richiesta di riunione art. 35 per nuova valutazione rischio stress termico
- 105 - Richiesta di riunione avente oggetto informazione e formazione dei lavoratori - stress termico
- 106 - Richiesta di riunione avente oggetto il rischio da temperature elevate su piazzali o cantieri
- 107 - Richiesta di riunione avente oggetto l'interruzione dei lavori causa condizioni meteo avverse
- 108 - Richiesta di riunione avente oggetto specifiche pratiche operative per la mitigazione dello stress termico
- 109 - Richiesta di riunione avente oggetto la rivalutazione del calcolo (algoritmo) della movimentazione manuale dei carichi
- 110 - Richiesta di riunione avente oggetto il deposito in magazzino di gas e/o miscele esplosivi.
- 111 - Richiesta di riunione avente oggetto orari di lavoro e turnazioni
- 112 - Richiesta di riunione per la consultazione di piattaforme previsionali
- 113 - Richiesta di documentazione attrezzature
- 114 - Richiesta di riunione per la verifica del microclima nei mezzi di trasporto
- 115 - Richiesta di riunione per la verifica della situazione «giustificabile» nella valutazione del microclima
- 116 - Richiesta di disponibilità di adeguati distributori di acqua potabile (schizzetti, rubinetti o distributori gratuiti)
- 117 - Richiesta di valutazione microclima all'interno dei locali 118 - Richiesta di riunione art. 35 calore-stress termico

- 119 - Richiesta di riunione art. 35 per formazione e addestramento lavoratori utilizzanti nuove attrezzature.
- 120 - Richiesta verifica documentale attrezzatura noleggiata
- 121 - Richiesta dati inerenti alle competenze trasversali e l'orientamento
- 122 - Richiesta di intervento del Mc per l'individuazione della presenza di «lavoratori fragili» in rapporto all'esposizione al caldo
- 123 - Segnalazione della presenza di rischi da parte del Rls
- 124 - Richiesta al Mc di visita congiunta agli ambienti di lavoro
- 125 - Richiesta di visita medica
- 126 - Richiesta di valutazione sull'adeguatezza delle comunicazioni in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, nei confronti dei lavoratori non di madrelingua italiana
- 127 - Verifica servizi igienico-assistenziale nei cantieri
- 128 - Richiesta di verifica di adeguatezza dei Dpi da parte del medico competente
- 129 - Richiesta Documento di valutazione dei rischi (Dvr) da esposizione a rischi biologici
- 130 - Richiesta Documento di valutazione dei rischi (Dvr) da movimentazione manuale dei carichi (Mmc)
- 131 - Richiesta Documento di valutazione dei rischi (Dvr) da esposizione a stress lavoro correlato (Slc)
- 132 - Richiesta Documento di valutazione dei rischi (Dvr) specifico per lavoratrici gestanti o puerpere
- 133 - Richiesta di informazioni inerenti agli infortuni avvenuti in azienda
- 134 - Richiesta del Rls di informazioni sulle malattie professionali
- 135 - Richiesta di approfondimenti inerenti agli infortuni «mancati» (*near miss*) avvenuti in azienda
- 136 - Richiesta documentazione e informazioni sugli appalti
- 137 - Richiesta documentazione riguardante il medico competente
- 138 - Richiesta documentazione riguardante il Rspg
- 139 - Richiesta documentazione riguardante gli addetti della squadra di prevenzione incendi
- 140 - Richiesta documentazione riguardante gli addetti della squadra di primo soccorso
- 141 - Richiesta di informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- 142 - Richiesta di partecipazione a future visite ispettive di organi di vigilanza-Asl
- 143 - Richiesta di partecipazione a future visite ispettive di organi di vigilanza-Vvf
- 144 - Richiesta di partecipazione a future visite ispettive-organi di vigilanza-Ispettorato Inl

- 145 - Richiesta di intervento dell'organo di vigilanza per gravi inadempienze delle normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro-Vvf
- 146 - Richiesta di intervento dell'organo di vigilanza per gravi inadempienze delle normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro-Inl-Ispettorato prov.le del lavoro
- 147 - Richiesta di informazioni inerenti alla valutazione del rischio da «attività in solitario»
- 148 - Richiesta di informazioni inerenti alla specifica valutazione dei rischi determinati da «violenze e aggressioni» sul posto di lavoro
- 149 - Richiesta di informazioni inerenti alla specifica valutazione dei rischi per le attività svolte da giovani tirocinanti
- 150 - Richiesta di informazioni inerenti alla specifica valutazione dei rischi per gli operatori della mensa aziendale
- 51 - Richiesta di informazioni inerenti alla specifica valutazione dei rischi per gli operatori operanti nelle celle frigo
- 152 - Segnalazione inconvenienti/sostituzione Dpi
- 153 - Verifica adeguatezza lavoro in solitario
- 154 - Richiesta verifica conoscenza della lingua italiana per i lavoratori stranieri
- 155 - Richiesta istruzioni e segnaletica multilingua appalti lavoratori stranieri
- 156 - Chiarimenti sulle procedure autorizzative atte ad eventuali modifiche ai dispositivi di sicurezza
- 157 - Contestazione orario svolgimento visite mediche
- 158 - Modulo segnalazione *near miss*
- 159 - Opposizione a rimozione o modifica dispositivi o segnali
- 160 - Richiesta prove evacuazione
- 161 - Richiesta di addestramento abilitazione operatori.
- 162 - Richiesta checklist avvio macchinari.
- 163 - Richiesta conseguimento patentino gas tossici
- 164 - Richiesta contenitori deposito per Dpi in reparto
- 165 - Richiesta di conseguimento patente ADR trasporto sostanze pericolose
- 166 - Richiesta permessi di lavoro per attività pericolose
- 167 - Richiesta di informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- 168 - Richiesta di convocazione riunione periodica - patente a punti
- 169 - Richiesta di verifica circa l'attuazione delle misure adottate per ridurre o prevenire i rischi
- 170 - Richiesta di consultazione sulle misure di prevenzione e sulla loro programmazione dopo prescrizione
- 171 - Richiesta al datore di lavoro di incontro per l'organizzazione della formazione
- 172 - Richiesta di informazioni inerente ad infortunio avvenuto in azienda
- 173 - Richiesta di convocazione riunione periodica a seguito di infortunio

- 174 - Richiesta di informazioni sulla sorveglianza sanitaria spec.
- 175 - Delega - Richiesta documentazione sanitaria
- 176 - Richiesta d'informazioni sull'integrazione del programma di sorveglianza sanitaria
- 177 - Richiesta al datore di lavoro di incontro per l'organizzazione della formazione e dell'addestramento ai lavoratori
- 178 - Richiesta di verifica adeguatezza della segnaletica di sicurezza
- 179 - Richiesta Documento di valutazione dei rischi da esposizione a radiazioni ionizzanti

ARTICOLI

DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

Art. 2 - Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:
 - a) «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;
 - b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

- c)* «azienda»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;
- d)* «dirigente»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- e)* «preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
- f)* «Responsabile del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- g)* «addetto al servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);
- h)* «medico competente»: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;
- i)* «Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»: persona eletta

- o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- l)* «servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
 - m)* «sorveglianza sanitaria»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
 - n)* «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
 - o)* «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;
 - p)* «sistema di promozione della salute e sicurezza»: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
 - q)* «valutazione dei rischi»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;
 - r)* «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
 - s)* «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;
 - t)* «unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;

- a) «norma tecnica»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;
- 1) «buone prassi»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'Ispesl, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;
- 2) «linee guida»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'Ispesl e dall'Inail e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano;



- aa) «formazione»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
- bb) «informazione»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- cc) «addestramento»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

- dd)* «modello di organizzazione e di gestione»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;
- ee)* «organismi paritetici»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;
- ff)* «responsabilità sociale delle imprese»: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Art. 6 - Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul Lavoro

- 1.** Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione è composta da:
- a)* un rappresentante del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con funzioni di presidente;
 - b)* un rappresentante del Ministero della Salute;
 - c)* un rappresentante del Ministero dello Sviluppo economico;
 - d)* un rappresentante del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;
 - e)* un rappresentante del Ministero dell'Interno;
 - f)* un rappresentante del Ministero della Difesa, un rappresentante del Ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali, un rappresentante del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca o un rappresentante della Presidenza del Consi-

glio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica quando il Presidente della Commissione, ravvisando profili di specifica competenza, ne disponga la convocazione;

- g) sei rappresentanti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano;
- h) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- i) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- l) tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale;
- m) un rappresentante dell'Anmil.

2. Per ciascun componente può essere nominato un supplente, il quale interviene unicamente in caso di assenza del titolare. Ai lavori della Commissione possono altresì partecipare rappresentanti di altre amministrazioni centrali dello Stato in ragione di specifiche tematiche inerenti alle relative competenze, con particolare riferimento a quelle relative alle differenze di genere e a quelle relative alla materia dell'istruzione per le problematiche di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c).
1. All'inizio di ogni mandato la Commissione può istituire comitati speciali permanenti, dei quali determina la composizione e la funzione.
4. La Commissione si avvale della consulenza degli istituti pubblici con competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e può richiedere la partecipazione di esperti nei diversi settori di interesse.
5. I componenti della Commissione e i segretari sono nominati con decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, su designazione degli organismi competenti e durano in carica cinque anni. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuati le modalità e i termini per la designazione e l'in-

dividuaione dei componenti di cui al comma 1, lettere g), h), i) e l).

6. Le modalità di funzionamento della commissione sono fissate con regolamento interno da adottarsi a maggioranza qualificata rispetto al numero dei componenti; le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali appositamente assegnato.
7. Ai componenti del Comitato e ai soggetti invitati a partecipare ai sensi del comma 1, non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione.
8. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di:
 - a) esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;
 - b) esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato di cui all'articolo 5;
 - c) definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione di cui all'articolo 11;
 - d) validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - e) redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo di cui all'articolo 8, una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai presidenti delle Regioni;
 - f) elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore. Tali procedure vengono recepite con decreto dei Ministeri del Lavoro e della Previdenza sociale, della Salute e dell'Interno acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano; la Commissione procede al monitoraggio dell'applicazione delle suddette procedure al fine di un'eventuale rielaborazione delle medesime.

- g) elaborare i criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 27. Il sistema di qualificazione delle imprese è disciplinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, acquisito il parere della Conferenza per i rapporti permanenti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, da emanarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
- h) valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;
- i) valutare le problematiche connesse all'attuazione delle direttive comunitarie e delle convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- i-bis*) redigere ogni cinque anni una relazione sull'attuazione pratica della direttiva 89/391/CEE del Consiglio e delle altre direttive dell'Unione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro, comprese le direttive del Consiglio 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE e 94/33/CE, con le modalità previste dall'articolo 17-bis della direttiva 89/391/CEE del Consiglio.
- l) promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;
- m) indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini di cui all'articolo 30. La Commissione monitora ed eventualmente rielabora le suddette procedure, entro 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto con il quale sono stati recepiti i modelli semplificati per l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese.
- m-bis*) elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento;

m-ter) elaborare le procedure standardizzate per la redazione del Documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, anche previa individuazione di tipologie di attività per le quali l'obbligo in parola non operi in quanto l'interferenza delle lavorazioni in tali ambiti risulti irrilevante;

m-quater) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. La Commissione monitora l'applicazione delle suddette indicazioni metodologiche al fine di verificare l'efficacia della metodologia individuata, anche per eventuali integrazioni alla medesima.

Art. 13 - Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 7, dopo il comma 1, è aggiunto il seguente:

«1-bis. Il comitato regionale si riunisce almeno due volte l'anno e può essere convocato anche su richiesta dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.»;

b) all'articolo 8:

1) al comma 1:

1.1. le parole «e per indirizzare» sono sostituite dalle seguenti: «e per programmare e valutare, anche ai fini del coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale.»;

1.2. le parole: «negli attuali» sono sostituite dalla seguente: «nei»;

1.3. è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Gli organi di vigilanza alimentano un'apposita sezione del Sistema informativo dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.»;

2) al comma 2:

2.1. le parole «Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali» sono sostituite dalle seguenti: «Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, dal Ministero della Salute»;

2.2. dopo le parole «dal Ministero dell'Interno,» sono inserite le

- seguenti: «dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per la trasformazione digitale»;
- 2.3. le parole: «dall’Ipsema e dall’Ispesl» sono sostituite dalle seguenti: «dall’Inps e dall’Ispettorato nazionale del lavoro»;
- 2.4. dopo il primo periodo, è inserito il seguente: «Ulteriori amministrazioni potranno essere individuate con decreti adottati ai sensi del comma 4.»;
- 3) il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. L’Inail garantisce le funzioni occorrenti alla gestione tecnica ed informatica del Sinp e al suo sviluppo, nel rispetto di quanto disciplinato dal regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, e, a tale fine, è titolare del trattamento dei dati secondo quanto previsto dal codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. L’Inail rende disponibili ai Dipartimenti di prevenzione delle Aziende sanitarie locali, per l’ambito territoriale di competenza, e all’Ispettorato nazionale del lavoro i dati relativi alle aziende assicurate, agli infortuni denunciati, ivi compresi quelli sotto la soglia di indennizzabilità, e alle malattie professionali denunciate.»;
- 4) al comma 4, primo periodo, le parole da «Ministro del Lavoro» fino a «pubblica amministrazione» sono sostituite dalle seguenti: «Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministro della Salute, di concerto con il Ministro per la Pubblica amministrazione e con il Ministro per l’Innovazione tecnologica e la Transizione digitale» e le parole «da adottarsi entro 180 giorni dalla data dell’entrata in vigore del presente decreto legislativo, vengono definite» sono sostituite dalle seguenti: «sono definiti i criteri e»;
- 5) dopo il comma 4 è inserito il seguente: «4-bis. Per l’attività di coordinamento e sviluppo del Sinp, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali da adottare, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente di-

sposizione, è ridefinita la composizione del Tavolo tecnico per lo sviluppo e il coordinamento del sistema informativo nazionale per la prevenzione (Sinp), istituito ai sensi dell'articolo 5 del regolamento di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministro della salute 25 maggio 2016, n. 183»;

- 6) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. La partecipazione delle parti sociali al Sistema informativo avviene attraverso la periodica consultazione in ordine ai flussi informativi di cui al comma 6.»;

- c) all'articolo 13:
 - 1) al comma 1, dopo le parole «è svolta dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio» sono aggiunte le seguenti: «dall'Ispettorato nazionale del lavoro»;
 - 2) il comma 2 è abrogato;
 - 3) il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. La vigilanza di cui al presente articolo è esercitata nel rispetto del coordinamento di cui agli articoli 5 e 7. A livello provinciale, nell'ambito della programmazione regionale realizzata ai sensi dell'articolo 7, le Aziende sanitarie locali e l'Ispettorato nazionale del lavoro promuovono e coordinano sul piano operativo l'attività di vigilanza esercitata da tutti gli organi di cui al presente articolo. Sono adottate le conseguenti modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 dicembre 2007, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 31 del 6 febbraio 2008»;
 - 4) al comma 6:
 - 4.1. dopo le parole «L'importo delle somme che l'Asl» sono inserite le seguenti: «e l'Ispettorato nazionale del lavoro» e la parola: «ammette» è sostituita dalla seguente: «ammettono»;
 - 4.2. le parole «l'apposito capitolo regionale» sono sostituite dalle seguenti: «rispettivamente, l'apposito capitolo regionale e il bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro»;
 - 4.3. dopo le parole «svolta dai dipartimenti di prevenzione delle Aa.Ss.II.», sono inserite le seguenti: «e dall'Ispettorato»;
 - 5) dopo il comma 7 è aggiunto il seguente: «7-bis.

L'Ispettorato nazionale del lavoro è tenuto a presentare, entro il 30 giugno di ogni anno al Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali per la trasmissione al Parlamento, una relazione analitica sull'attività svolta in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare e che dia conto dei risultati conseguiti nei diversi settori produttivi e delle prospettive di sviluppo, programmazione ed efficacia dell'attività di vigilanza nei luoghi di lavoro.»;

d) l'articolo 14 è sostituito dal seguente:

«Art. 14 (Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori). - 1. Ferme restando le attribuzioni previste dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, al fine di far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare, l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, nonché, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I. Con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali, al fine di svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale, l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante sms o posta elettronica. Si applicano le modalità operative di cui all'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In caso di violazione degli obblighi di cui al secondo periodo si applica la sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Non si applica la procedura

di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Il provvedimento di sospensione è adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o, alternativamente, dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I.

Unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

2. Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50. A tal fine il provvedimento di sospensione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e al Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza al fine dell'adozione da parte del Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili del provvedimento interdittivo. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.
3. L'Ispettorato nazionale del lavoro adotta i provvedimenti di cui al comma 1 per il tramite del proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti nonché, su segnalazione di altre amministrazioni, entro sette giorni dal ricevimento del relativo verbale.
4. I provvedimenti di cui al comma 1, per le ipotesi di lavoro irregolare, non trovano applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa. In ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero 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 o per la pubblica incolumità.

5. Ai provvedimenti di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241.
6. Limitatamente ai provvedimenti adottati in occasione dell'accertamento delle violazioni in materia di prevenzione incendi, provvede il Comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competente. Ove gli organi di vigilanza o le altre amministrazioni pubbliche rilevino possibili violazioni in materia di prevenzione incendi, ne danno segnalazione al competente Comando provinciale dei vigili del fuoco, il quale procede ai sensi delle disposizioni del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.
7. In materia di prevenzione incendi, in ragione della competenza esclusiva del Corpo nazionale dei vigili del fuoco prevista dall'articolo 46 del presente decreto, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 16, 19 e 20 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.
8. I poteri di cui al comma 1 spettano anche ai servizi ispettivi delle Aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.
9. È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'amministrazione che lo ha adottato:
 - a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
 - b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - c) la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I;
 - d) nelle ipotesi di lavoro irregolare, il pagamento di una somma aggiuntiva pari a 2.500 euro qualora siano impiegati fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari;
 - e) nelle ipotesi di cui all'Allegato I, il pagamento di una somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato nello stesso Allegato I con riferimento a ciascuna fattispecie.

10. Le somme aggiuntive di cui alle lettere d) ed e) del comma 9 sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti all'adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.
11. Su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle condizioni di cui al comma 9, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del venti per cento della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.
12. È comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.
13. Ferma restando la destinazione della percentuale prevista dall'articolo 14, comma 1, lettera d), del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, l'importo delle somme aggiuntive di cui al comma 9, lettere d) ed e), integra, in funzione dell'amministrazione che ha adottato i provvedimenti di cui al comma 1, il bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro o l'apposito capitolo regionale ed è utilizzato per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dall'Ispettorato nazionale del lavoro o dai dipartimenti di prevenzione delle Aa.Ss.Ll.
14. Avverso i provvedimenti di cui al comma 1 adottati per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.
15. Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

16. L'emissione del decreto di archiviazione per l'estinzione delle contravvenzioni, accertate ai sensi del comma 1, a seguito della conclusione della procedura di prescrizione prevista dagli articoli 20 e 21, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, comporta la decadenza dei provvedimenti di cui al comma 1 fermo restando, ai fini della verifica dell'ottemperanza alla prescrizione, anche il pagamento delle somme aggiuntive di cui al comma 9, lettera d).»;

d-bis) all'articolo 18, comma 1, dopo la lettera b) è inserita la seguente:

b-bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19.

I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al Preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il Preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività»;

d-ter) all'articolo 19, comma 1:

1) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti»;

2) dopo la lettera f) è inserita la seguente:

«f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata

- durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate»
- d-quater) all'articolo 26, dopo il comma 8 è aggiunto il seguente: «8-bis. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto»;
- d-quinquies) all'articolo 37:
- 1) al comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:
 - a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
 - b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa»;
 - 2) al comma 5 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato»;
 - 3) il comma 7 è sostituito dal seguente:
«7. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico

in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo»;

4) dopo il comma 7-bis è inserito il seguente:

«7-ter. Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi»;

e) all'articolo 51:

1) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali istituisce il repertorio degli organismi paritetici, previa definizione dei criteri identificativi sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza, entro centotanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione»;

2) il comma 8-bis è sostituito dai seguenti:

«8-bis. Gli organismi paritetici comunicano annualmente, nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, (regolamento generale sulla protezione dei dati-Gdpr), all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'Inail i dati relativi:

a) alle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e a quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi organismi;

b) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;

c) al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis.

8-ter. I dati di cui al comma 8-bis sono utilizzati ai fini della individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'Inail. Per la definizione dei suddetti criteri si tiene conto del fatto che

- le imprese facenti parte degli organismi paritetici aderiscono ad un sistema paritetico volontario che ha come obiettivo primario la prevenzione sul luogo di lavoro»; e-bis) all'articolo 52, comma 3, le parole: «entro il 31 dicembre 2009» sono sostituite dalle seguenti: «entro il 30 giugno 2022»;
- e-ter) all'articolo 55, comma 5
- 1) alla lettera c), dopo le parole: «commi 1, 7,» è inserita la seguente: «7-ter,»;
- 2) la lettera d) è sostituita dalla seguente:
- «d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), b-bis), d) e z), prima parte, e 26, commi 2, 3, primo periodo, e 8-bis»;
- e-quater) all'articolo 56, comma 1, lettera a), le parole: «ed f)» sono sostituite dalle seguenti: «, f) e f-bis)»;
- e-quinquies) all'articolo 79, comma 2-bis, dopo le parole: «1° giugno 2001» sono aggiunte le seguenti: «, aggiornato con le edizioni delle norme Uni più recenti»;
- e-sexies) all'articolo 99, al comma 1-bis, introdotto dalla lettera f) del presente comma, è premesso il seguente:
- «1.1. I soggetti destinatari della notifica preliminare di cui al comma 1 la trasmettono alla cassa edile territorialmente competente»;
- f) all'articolo 99, dopo il comma 1, è inserito il seguente:
- «1-bis. Le comunicazioni di cui al comma 1 alimentano una apposita banca dati istituita presso l'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma l'interoperabilità con le banche dati esistenti. Con decreto del direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro sono individuate le modalità tecniche, la data di effettivo avvio dell'alimentazione della banca dati e le modalità di condivisione delle informazioni con le Pubbliche Amministrazioni interessate.»;
- g) l'Allegato I è sostituito dall'Allegato I al presente decreto.
- 1-bis. All'articolo 14, comma 1, lettera d), del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, le parole: «somme aggiuntive di

cui all'articolo 14, comma 4, lettera c), e comma 5, lettera b)» sono sostituite dalle seguenti: «somme aggiuntive di cui all'articolo 14, comma 9, lettere d) ed e)».

2. In funzione dell'ampliamento delle competenze di cui al comma 1, lettera c), numero 1), l'Ispettorato nazionale del lavoro è autorizzato, per il biennio 2021-2022, a bandire procedure concorsuali pubbliche e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e con corrispondente incremento della vigente dotazione organica, un contingente di personale ispettivo pari a 1.024 unità da inquadrare nell'Area terza, posizione economica F1, del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni centrali. A tal fine è autorizzata la spesa di euro 22.164.286 per il 2022 e di euro 44.328.571 a decorrere dal 2023 in relazione alle assunzioni di cui al presente comma, nonché di euro 9.106.800 per il 2022 e di euro 6.456.800 a decorrere dal 2023 per le spese di funzionamento connesse alle medesime assunzioni, nonché di euro 1.500.000 per il 2022 in relazione alle spese relative allo svolgimento e alla gestione dei concorsi pubblici. ((28))
3. Al fine di rafforzare l'attività di vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di diritto del lavoro, legislazione sociale e sicurezza sui luoghi di lavoro, il contingente di personale dell'Arma dei carabinieri di cui all'articolo 826, comma 1, del codice dell'ordinamento militare di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, è incrementato di 90 unità in soprannumero rispetto all'organico attuale a decorrere dal 1° gennaio 2022.
4. All'articolo 826, comma 1, del codice dell'ordinamento militare di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) all'alinea, le parole: «570 unità» sono sostituite dalle seguenti: «660 unità»;
 - b) alla lettera b), il numero «6» è sostituito dal seguente: «8»;
 - c) la lettera c) è abrogata;
 - d) la lettera d) è sostituita dalla seguente: «d) ispettori: 246»;
 - e) la lettera f) è sostituita dalla seguente: «f) appuntati e carabinieri: 229».

5. Al fine di ripianare i propri livelli di forza organica, l'Arma dei carabinieri è autorizzata ad assumere, in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali, un corrispondente numero di unità di personale, ripartite in 45 unità del ruolo ispettori e in 45 unità del ruolo appuntati e carabinieri, a decorrere dal 1° settembre 2022.
- A tal fine è autorizzata la spesa di euro 658.288 per l'anno 2022, euro 3.756.018 per l'anno 2023, euro 4.328.623 per l'anno 2024, euro 4.544.998 per l'anno 2025, euro 4.595.330 per l'anno 2026, euro 4.668.246 per l'anno 2027, euro 4.713.412 per ciascuno degli anni dal 2028 al 2031, euro 4.766.424 per l'anno 2032 e euro 4.846.170 annui a decorrere dall'anno 2033. (26)
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 45.329.374 euro per l'anno 2022, 64.941.389 euro per l'anno 2023, 65.513.994 euro per l'anno 2024, 65.730.369 euro per l'anno 2025, 65.780.701 euro per l'anno 2026, 65.853.617 euro per l'anno 2027, 65.898.783 euro per ciascuno degli anni dal 2028 al 2031, 65.951.795 euro per l'anno 2032 e 66.031.541 euro annui a decorrere dall'anno 2033, si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Art. 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:
- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
 - b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e, qualora richiesto, dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28.
 - b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di eva-

cuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

- b-bis*) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;
- c*) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d*) fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e*) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f*) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei Dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g*) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g bis*) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h*) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i*) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di

- un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l)* adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
 - m)* astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
 - n)* consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
 - o)* consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
 - p)* elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
 - q)* prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
 - r)* comunicare in via telematica all'Inail e all'Ipsema, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore

a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del Testo Unico delle 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;

- s) consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'Inail e all'Ipsema, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla

comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di dodici mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4.

- 2.** Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione e al medico competente informazioni in merito a:
 - a)* la natura dei rischi;
 - b)* l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
 - c)* la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
 - d)* i dati di cui al comma 1, lettera *r)* e quelli relativi alle malattie professionali;
 - e)* i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.
- 3.** Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche e educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.
- 3.1.** I Dirigenti delle istituzioni scolastiche sono esentati da qualsiasi responsabilità civile, amministrativa e penale qualora abbiano tempestivamente richiesto gli interventi strutturali e di manutenzione di cui al comma 3, necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati, adottando le misure di carattere gestionale di propria competenza nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente. In ogni caso gli interventi relativi all'installazione degli impianti e alla loro verifica periodica e gli interventi strutturali e di manutenzione riferiti ad aree e spazi degli edifici non assegnati alle istituzioni scola-

stiche nonché ai vani e locali tecnici e ai tetti e sottotetti delle sedi delle istituzioni scolastiche restano a carico dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Qualora i dirigenti, sulla base della valutazione svolta, con la diligenza del buon padre di famiglia, rilevino la sussistenza di un pericolo grave e immediato, possono interdire parzialmente o totalmente l'utilizzo dei locali e degli edifici assegnati, nonché ordinarne l'evacuazione, dandone tempestiva comunicazione all'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione, nonché alla competente autorità di pubblica sicurezza. Nei casi di cui al periodo precedente non si applicano gli articoli 331, 340 e 658 del codice penale.

3.2. Per le sedi delle istituzioni scolastiche, la valutazione dei rischi strutturali degli edifici e l'individuazione delle misure necessarie a prevenirli sono di esclusiva competenza dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Il documento di valutazione di cui al comma 2 è redatto dal datore di lavoro congiuntamente all'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, sentita la Conferenza Stato-città e autonomie locali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, stabilisce le modalità di valutazione congiunta dei rischi connessi agli edifici scolastici.

3.3. Gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo a carico delle amministrazioni tenute alla fornitura e alla manutenzione degli edifici scolastici statali si intendono assolti con l'effettuazione della valutazione congiunta dei rischi di cui al comma 3.2, alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari nel limite delle risorse disponibili.

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli

19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

Art. 19 - Obblighi del preposto

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i Preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
 - a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei Dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;
 - b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
 - c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
 - d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
 - e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
 - f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei Di-

spositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

f -bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;

g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Art. 25 - Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute», secondo i principi della responsabilità sociale;

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di cu-

- stodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale;
 - e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;
 - e-bis) in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva di cui all'articolo 41, richiede al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento;
 - f) lettera soppressa dal D. lgs. 3 agosto 2009, n. 106;
 - g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
 - i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al Responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorve-

glianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

- l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel Documento di valutazione dei rischi;
- m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
- n-bis*) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:
 - a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità: 1) acquisizione del certi-

- ficato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato; 2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;
- b)* fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.
- 2.** Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:
- a)* cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- b)* coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
- 3.** Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico Documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze ovvero individuando, limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali di cui all'articolo 29, comma 6-ter, con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento. In caso di redazione del documento esso è allegato al contratto di appalto o di opera e deve essere

adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. A tali dati accedono il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Dell'individuazione dell'incaricato di cui al primo periodo o della sua sostituzione deve essere data immediata evidenza nel contratto di appalto o di opera. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nell'ambito di applicazione del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.

3-bis. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, ai lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato, ai sensi del decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998, pubblicato nel supplemento ordinario n. 64 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 81 del 7 aprile 1998, o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati, di cui al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177, o dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del presente decreto. Ai fini del presente comma, per uomini-giorno si intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori.

3-ter. Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 34, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coin-

cide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il Documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto. Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.

4. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (Ipsema). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.
5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del Codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del Codice civile i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. I costi di cui al primo periodo non sono soggetti a ribasso. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A

tali dati possono accedere, su richiesta, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

- 6.** Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e 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. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale e assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.
- 7.** Per quanto non diversamente disposto dal decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 come da ultimo modificate dall'articolo 8, comma 1, della legge 3 agosto 2007, n. 123, trovano applicazione in materia di appalti pubblici le disposizioni del presente decreto.
- 8.** Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.
- 8-bis.** Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

- 1.** Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.
- 2.** Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 3.** La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il Documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 4.** Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), e quello di cui all'articolo 26, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.
- 5.** Fermo restando quanto previsto al comma 6-ter, i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del terzo mese successivo alla data di entra-

ta in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2013, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g).

- 6.** Fermo restando quanto previsto al comma 6-ter, i datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, e 4.

6-bis. Le procedure standardizzate di cui al comma 6, anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del Titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 28.

6-ter. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, da adottare, sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sono individuati settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici dell'Inail e relativi alle malattie professionali di settore e specifiche della singola azienda. Il decreto di cui al primo periodo reca in allegato il modello con il quale, fermi restando i relativi obblighi, i datori di lavoro delle aziende che operano nei settori di attività a basso rischio infortunistico possono dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo. Resta ferma la facoltà delle aziende di utilizzare le procedure standardizzate previste dai commi 5 e 6 del presente articolo.

6-quater. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione

consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo Oira (Online interactive risk assessment).

7. Le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle attività svolte nelle seguenti aziende:
 - a) aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);
 - b) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto;
 - c) soppressa dall'art. 29 del D.lgs. 05 agosto 2009, n. 106.

Art. 31 - Servizio di prevenzione e protezione

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 34, il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo.
2. Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, di cui al comma 1, devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 32, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.
3. Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio.
4. Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32.
5. Ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.

- 6.** L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:
- a)* nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
 - b)* nelle centrali termoelettriche;
 - c)* negli impianti e installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;
 - d)* nelle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
 - e)* nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
 - f)* nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
 - g)* nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.
- 7.** Nelle ipotesi di cui al comma 6 il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere interno.
- 8.** Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile.

Art. 32 - Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

- 1.** Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.
- 2.** Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla na-

tura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per lo svolgimento della funzione di Responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

3. Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio di cui al comma 2, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2.
4. I corsi di formazione di cui al comma 2 sono organizzati dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'Ispesl, dall'Inail, o dall'Ipsema per la parte di relativa competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici, nonché dai soggetti di cui al punto 4 dell'accordo di cui al comma 2 nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità ivi previste. Ulteriori soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

5. Coloro che sono in possesso di laurea in una delle seguenti classi: L7, L8, L9, L17, L23, e della laurea magistrale LM26 di cui al decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel S.O. alla *Gazzetta Ufficiale* n. 155 del 6 luglio 2007, o nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel S.O. alla *Gazzetta Ufficiale* n. 245 del 19 ottobre 2000, ovvero nella classe 4 di cui al decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica in data 2 aprile 2001, pubblicato nel S.O. alla *Gazzetta Ufficiale* n. 128 del 5 giugno 2001, ovvero di altre lauree e lauree magistrali riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, su parere conforme del Consiglio universitario nazionale ai sensi della normativa vigente, sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2, primo periodo. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

5-bis. In tutti i casi di formazione e aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo, in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, a quelli previsti per il responsabile e per gli addetti del servizio prevenzione e protezione, è riconosciuto credito formativo per la durata e i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6. Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), e dell'articolo 37, comma 1, lettere a) e b), del presente decreto, gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

6. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-Regioni di cui al comma 2. È fatto salvo quanto previsto dall'articolo 34.
7. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente articolo nei confronti dei componenti del servizio interno sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.
8. Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari e nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, il datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi designa il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuandolo tra:
 - a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;
 - b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.
9. In assenza di personale di cui alle lettere a) e b) del comma 8, gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli Enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.
10. Nei casi di cui al comma 8 il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

Art. 33 - Compiti del servizio di prevenzione e protezione

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
 - c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.
2. I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.
 3. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

Art. 34 - Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

1. Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'allegato 2 dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e alle condizioni di cui ai commi successivi.
1- bis (comma abrogato dal d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151)
2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavora-

tive, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente.

2-bis. Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti **(di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione)** deve frequentare gli specifici corsi formazione previsti agli articoli 45 e 46.

3. Il datore di lavoro che svolge i compiti di cui al comma 1 è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto previsto nell'accordo di cui al precedente comma. L'obbligo di cui al precedente periodo si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 35 - Riunione periodica

1. Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta l'anno una riunione cui partecipano:
 - a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
 - b) il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
 - c) il medico competente, ove nominato;
 - d) il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:
 - a) il Documento di valutazione dei rischi;
 - b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
 - c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei Dispositivi di protezione individuale;
 - d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.
3. Nel corso della riunione possono essere individuati:
 - a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
 - b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.
5. Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Art. 36 - Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;

- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
- 2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione:
 - a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e delle miscele pericolose sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
- 3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.
- 4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- 1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
- 2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi

dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire

- a)* l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
 - b)* l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa;
 - b-bis)* il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.
- 3.** Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'Accordo di cui al comma 2.
- 4.** La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
- a)* della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - b)* del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c)* dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.
- 5.** L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le

procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo.
- 7-bis.** La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.
- 7-ter.** Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'Accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.
9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'Interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla *G.U.* n. 81 del 7 aprile 1998,

attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

- 10.** Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
- 11.** Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
 - a)* principi giuridici comunitari e nazionali;
 - b)* legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - c)* principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; *d)* definizione e individuazione dei fattori di rischio;
 - e)* valutazione dei rischi;
 - f)* individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
 - g)* aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
 - h)* nozioni di tecnica della comunicazione.La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.
- 12.** La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
- 13.** Il contenuto della formazione deve essere facilmente com-

prensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 27691, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

14-bis. In tutti i casi di formazione e aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo per dirigenti, preposti, lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6. Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), e dell'articolo 37, comma 1, lettere a) e b), del presente decreto, gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 38 - Titoli e requisiti del medico competente

1. Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
 - b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
 - c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
 - d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.
 - d-bis*) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.
2. I medici in possesso dei titoli di cui al comma 1, lettera d), sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali. I soggetti di cui al precedente periodo i quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.
 3. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina «medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro».
 4. I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente arti-

colo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali.

Art. 39 - Svolgimento dell'attività di medico competente

1. L'attività di medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (Icoh).
2. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:
 - a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;
 - b) libero professionista;
 - c) dipendente del datore di lavoro.
3. Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente.
4. Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.
5. Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.
6. Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento.

Art. 40 - Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale

1. Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in allegato 3B.
2. Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano tra-

smettono le informazioni di cui al comma 1, aggregate dalle Aziende sanitarie locali, all'Ispesl.

2-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sono definiti, secondo criteri di semplicità e certezza, i contenuti degli Allegati 3A e 3B e le modalità di trasmissione delle informazioni di cui al comma 1.

Gli obblighi di redazione e trasmissione relativi alle informazioni di cui al comma 1 decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al primo periodo.

Art. 41 - Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.

L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa del-

- l'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
 - e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
 - e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
 - e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.
- 2-bis.** Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle Asl. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3.
- 3.** Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:
- a) (Lettera soppressa dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106)
 - b) per accertare stati di gravidanza;
 - c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.
- 4.** Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2 lettere a), b), d), e-bis) e e-ter), sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.
- 4-bis.** Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol-dipendenza.
- 5.** Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:
- a) idoneità;
 - b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
 - c) inidoneità temporanea;
 - d) inidoneità permanente.
- 6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.
7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.
8. (comma abrogato dal D. lgs. 3 agosto 2009, n. 106)
9. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Articolo 42 - Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.
2. Comma abrogato dall'art. 27 del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106

Articolo 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei Rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.

2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.
4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
6. L'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.
7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:
 - a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella

misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Articolo 48 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

- 1.** Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 2.** Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.
- 3.** Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresen-

tanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.

4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.
5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.
6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del Rappresentante della sicurezza territoriale.
7. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.
8. L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Art. 49. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla presenza di più aziende o cantieri:

- a)* i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del Lavoro e della Previdenza sociale e dei Trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
 - b)* centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei Trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;
 - c)* impianti siderurgici;
 - d)* cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
 - e)* contesti produttivi con complesse problematiche legate all'interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.
- 2.** Nei contesti di cui al comma precedente il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.
 - 3.** La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano Rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- 1.** Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:
 - a)* accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b)* è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;

- c)* è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
 - d)* è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
 - e)* riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
 - f)* riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g)* riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
 - h)* promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - i)* formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
 - l)* partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - m)* fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
 - n)* avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - o)* può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
- 2.** Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).
5. I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del Documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.
6. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel Documento di valutazione dei rischi e nel Documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
7. L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Articolo 51 - Organismi paritetici

1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee).
 - 1-bis.** Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali istituisce il repertorio degli organismi paritetici, previa definizione dei criteri identificativi, sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.
2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.
3. Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'in-

dividuaione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano un'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;

3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.
5. Agli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.
6. Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.
7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta.
8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'articolo 48, comma 2, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

8-bis. Gli organismi paritetici comunicano annualmente, nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (regolamento generale sulla protezione dei dati-Gdpr), all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'Inail i dati relativi:

- a) alle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e a quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi organismi;
- b) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;
- c) al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis.

8-ter. I dati di cui al comma 8-bis sono utilizzati ai fini dell'individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'Inail. Per la definizione dei suddetti criteri si tiene conto del fatto che le imprese facenti parte degli organismi paritetici aderiscono ad un sistema paritetico volontario che ha come obiettivo primario la prevenzione sul luogo di lavoro.

Circolari

- Circolare n. 20 del 2011 del 29-07-2011 • Oggetto: attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolta da Enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi.

Decreti attuativi

- Decreto ministeriale n. 171 dell'11-10-2022 • Istituzione repertorio nazionale organismi paritetici.

Art. 74 - Definizioni

1. Ai fini del presente decreto si intende per dispositivo di protezione individuale, di seguito denominato «Dpi», qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo. Si tiene conto, inoltre, delle finalità, del campo di applicazione e delle

definizioni di cui agli articoli 1, 2 e 3, paragrafo 1, numero 1), del regolamento (Ue) n. 2016/425.

2. Ai fini del presente decreto non costituiscono Dpi:

- a)* gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;
- b)* le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
- c)* le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
- d)* le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto;
- e)* i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative;
- f)* i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
- g)* gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

Art. 75 - Obbligo di uso

1. I Dpi devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

Articolo 76 - Requisiti dei Dpi

1. I Dpi devono essere conformi alle norme di cui al regolamento (Ue) n. 2016/425.

2. Ai fini del presente decreto i Dpi di cui al comma 1 devono inoltre:

- a)* essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- b)* essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- c)* tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- d)* poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

3. In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più Dpi, questi devono essere tra loro compatibili e tali da

mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

Art. 299 - Esercizio di fatto di poteri direttivi

1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

CODICE PENALE

Art. 589 - (Omicidio colposo)

1. Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
2. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. 3.
3. *Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.*
4. Comma abrogato dalla L. 23 marzo 2016, n. 41. 5.
5. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.

Art. 590 - (Lesioni personali colpose)

1. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a lire duecentomila.
2. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da lire ottantamila a quattrocentomila; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da lire duecentomila a ottocentomila.

3. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Periodo soppresso dalla L. 23 marzo 2016, n. 41.
4. *Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.*
5. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.
6. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

CODICE CIVILE

Art. 1655 - (Nozione)

L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.

