



ph Daisuke Ido

Le principali novità

introdotte dal D. Lgs. 81/2008



(Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro)

Cosa cambia dal punto di vista normativo

Articolo 304 - Abrogazioni

Vengono abrogati, fra gli altri, i "caposaldi" della precedente legislazione in tema SSL. :

DPR 547/1955 - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro,

DPR 303/1956 - Norme generali per l'igiene del lavoro

DPR 164/1956 - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni

D. Lgs 277/1991 - Protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione da agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro,

D. Lgs 626/1994 - Miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro,

D. Lgs 493/1996 - Prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro

D. Lgs 494/1996 - Prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili

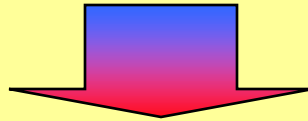
D. Lgs 187/2005 - Prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche

Il D. Lgs. 81/2008 e la sua sistematica

- Titolo I: Disposizioni generali
- Titolo II: Luoghi di lavoro
- Titolo III: Attrezzature e DPI
- Titolo IV: Cantieri temporanei e mobili
- Titolo V: Segnaletica
- Titolo VI: Movimentazione manuale dei carichi
- Titolo VII: Videoterminali
- Titolo VIII: Agenti fisici (rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche, atmosfere iperbariche)
- Titolo IX: sostanze pericolose (Agenti chimici, cancerogeni/mutageni e amianto)
- Titolo X: Agenti Biologici
- Titolo XI: Atmosfere esplosive
- Titolo XII: Disposizioni transitorie e finali - da art. 298 a 301 - Modifiche al D.Lgs. 231/2001, art. 25-septies e abrogazioni norme precedenti

L'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2008

30.4.2008: pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dello Stato



15 maggio 2008: entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2008

Salvo le disposizioni relative a:

- Valutazione dei rischi: prorogata fino al 01 gennaio 2009
- Data certa e rischi Stress lavoro correlato prorogato fino al 16 maggio 2009
- Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici (Titolo VIII, Capo IV): data fissata dall'art. 13, paragrafo 1, direttiva 2004/40/CR al 30 aprile 2012
- Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali (Titolo VIII, Capo V): 26 aprile 2010

D. Lgs. n. 81/2008 - le principali novità :

- il Datore di lavoro e la delega di funzioni;
- il Dirigente e il Preposto;
- il principio di effettività;
- il Documento di Valutazione dei Rischi e l'entrata in vigore delle relative disposizioni;
- RLS, RLST , RLSSP
- gli obblighi di formazione e informazione;
- Il medico competente
- La sorveglianza sanitaria
- gli appalti interni;
- i nuovi soggetti della sicurezza: noleggiatori e concedenti in uso;
- i cantieri temporanei e mobili;
- la sospensione dell'attività di impresa;
- la responsabilità "penale" delle **persone giuridiche**:
il D. Lgs. n. 231/2001 e l'art. 30 del D.Lgs 81/2008.
Il sistema di Gestione della Sicurezza

Il Datore di lavoro e **la delega di funzioni**

Il Datore di lavoro

Nella impostazione dell'attività aziendale deve predisporre la politica, le linee guida e indicazioni di carattere generale, nonché mettere a disposizione risorse adeguate.

Il Datore di lavoro e la delega di funzioni


D. Lgs. 626/1994 dall' art. 2 - Definizioni

- b) datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto **titolare** dei poteri decisionali e di spesa.

DIFFERENZA



D. Lgs. 81/2008 dall' art. 2 - Definizioni

- 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.
- 

Il Datore di lavoro e la delega di funzioni

La delega di funzioni

Negli anni passati dottrina e giurisprudenza ne avevano individuato natura e caratteristiche

Il *D. Lgs. 81/2008* trascrive, per la prima volta, nella norma, le condizioni di validità della delega di funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Datore di lavoro e la delega di funzioni

Articolo 16 - Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

Articolo 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;

Il Datore di lavoro e la delega di funzioni

Cass. pen., Sez. IV, 5 dicembre 2003 – 6 febbraio 2004, n. 4981:

Nel definire all'art. 2 comma 1 lett. b), il concetto di datore di lavoro, il d.lg. 19 settembre 1994 n. 626 codifica il principio di effettività, e, in particolare, rende possibile la coesistenza, all'interno della medesima impresa, di più figure aventi la qualità di datore di lavoro perché accanto al datore di lavoro, inteso nel senso civilistico tradizionale quale titolare dei rapporti di lavoro, possono esservi coloro che hanno la responsabilità dell'impresa o di una o più unità produttive che non sono invece titolari dei rapporti di lavoro, sempre che, beninteso, siano titolari dei poteri decisionali e di spesa; e stabilisce l'inderogabilità della posizione di garanzia del datore di lavoro, nel senso che è in facoltà dell'imprenditore, o del datore di lavoro in senso civilistico, individuare la persona fisica che assume la qualità di datore di lavoro ai sensi del d.lg. n. 626 del 1994 e il designato può rifiutare la nomina anche successivamente all'assunzione e all'esercizio delle funzioni alla qualità connesse, ma se tale rifiuto non venga opposto non può il datore di lavoro (individuato ai sensi del d.lg. n. 626 del 1994) dismettere volontariamente la qualità assunta proprio per la non negoziabilità delle posizioni di garanzia.

- Nelle imprese individuali è il TITOLARE DELL'IMPRESA
- **Nelle società sono tutti I SOCI** o l'INTERO CDA IN ASSENZA DI DELEGA VALIDA

Il Datore di lavoro e la delega di funzioni

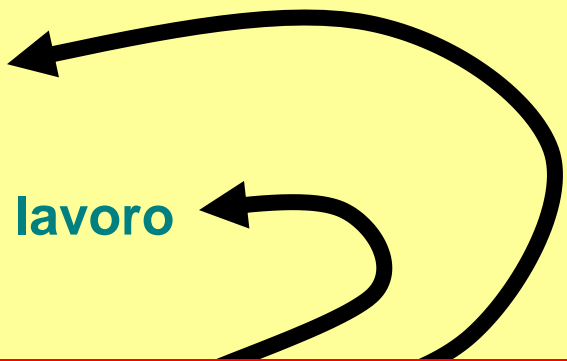
CONSEGUENZE

TITOLO III USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

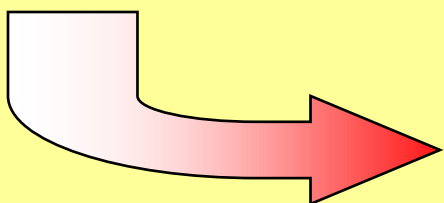
CAPO I – USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

Articolo 70 - Requisiti di sicurezza

Articolo 71 - Obblighi del datore di lavoro



Articolo 87 - Sanzioni a carico del datore di lavoro



**POSSONO ESSERE
SANZIONATI ANCHE
I DIRIGENTI**

Il Datore di lavoro e la delega di funzioni

Articolo 16 - Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da **atto scritto** recante **data certa**;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di **organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato **l'autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni **non esclude l'obbligo di vigilanza** in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

Il Datore di lavoro e la delega di funzioni

Articolo 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;

Il Datore di lavoro e la delega di funzioni

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Articolo 3 - Campo di applicazione

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:

Compito
attribuito con
delega

Compito spettante
in virtù della carica e
compito specifici

Il Dirigente e il Preposto

Il Dirigente

Prima del *D.Lgs. 81/2008* non esisteva una definizione normativa, la figura era delineata attraverso la giurisprudenza

«Il tratto caratterizzante della figura del dirigente è rappresentato dall'esercizio di un potere ampiamente discrezionale che incide sull'andamento dell'intera azienda o che attiene ad un autonomo settore produttivo della stessa, non essendo per converso necessaria la preposizione all'intera azienda»

Cass. Civ., sez. Lavoro, sent. n. 15489 dell'11.7.2007

Art. 2, lett. d) del *D.Lgs. 81/2008*

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;

Non coincide necessariamente con il “Dirigente” secondo quanto stabilito dai CCNL

Il Dirigente e il Preposto

Il Dirigente

Nella gestione della attività aziendale

deve attuare

la politica, le linee guida e le indicazioni di carattere generale fornite dal datore di lavoro, anche organizzando l'attività lavorativa e vigilando sull'operato dei preposti.

Il Dirigente e il Preposto

Il Preposto

Prima del *D.Lgs. 81/2008* non esisteva una definizione normativa, la figura era delineata attraverso la giurisprudenza

«Al preposto compete tutto quanto concerne la direzione e la sorveglianza degli operai che gli sono sottoposti, affinché dagli stessi non vengano eseguite operazioni o manovre avventate dalle quali possano scaturire condizioni di pericolo».

Cass. Pen., sez. IV, sentenza del 30.4.1991

art. 2, lett. e) del D. Lgs. 81/2008

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**;

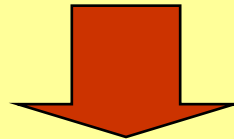
Il Dirigente e il Preposto

Il Preposto

Deve

OBBLIGO DI
RISULTATO

- Sovrintendere all'attività lavorativa
- Garantire l'attuazione delle disposizioni ricevute
- Controllare che le disposizioni impartite vengano osservate da parte dei lavoratori
- Segnalare ai vertici aziendali eventuali pericoli non adeguatamente gestiti o carenze nei sistemi di protezione



potere di iniziativa

Il Dirigente e il Preposto

Il principio di effettività

Prima dell'entrata in vigore
del D. Lgs. n. 81/2008

D. Lgs. n. 81/2008 Articolo 299 -
Esercizio di fatto di poteri direttivi

La qualifica di dirigente può essere rivestita anche da un consulente esterno, in quanto «l'autonomia gestionale di tutte le attività demandate contribuiva a legittimare la sua posizione di supremazia anche nei confronti del personale dipendente» della società, sicché l'ingerenza nell'organizzazione del lavoro della società poneva «il predetto, in forza del principio di sostanzialità, a svolgere le funzioni di dirigente di fatto».

Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 21585
dell'1.6.2007

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.**

b) Datore di lavoro

d) Dirigente

e) Preposto

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Art. 2 c. 1 lettera f

•Le principali novità si rilevano nel caso dello svolgimento diretto da parte del datore di lavoro della funzione di RSPP

•Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro:

Aziende artigiane e industriali (*) fino a 30 addetti

Aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti

Aziende della pesca fino a 20

Altre Aziende fino a 200 addetti

Introduce delle modifiche per quanto riguarda la sua formazione

La formazione del RSPP datore di lavoro dovrà essere definita mediante **Accordo Stato Regioni** che stabilirà contenuti e modalità dei corsi di formazione della durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, con **obbligo di aggiornamento periodico**.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Svolgimento diretto dal parte del DDL

Articolo 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 ed alle condizioni di cui ai commi successivi.

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 lavorative, 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.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Svolgimento diretto dal parte del DDL

Articolo 34 - Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (*segue*)

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.

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**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Art. 2 c. 1 lettera f

- Il nuovo D. Lgs. non prevede più l'obbligo di comunicazione del nominativo del RSPP agli Organi di controllo (ASL e Ispettorato del lavoro)
- Si evidenzia che comunque **il nominativo del RSPP va indicato espressamente** ex art. 28 c. 2 lett. e nel DVR o Autocertificazione dei Rischi.

Art. 47 RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

E' una **figura che** con il nuovo D. Lgs. **diventa obbligatoria**

Tale figura può essere individuata sia **in ambito aziendale** (RLS), sia **Territoriale** (RLST, art. 48) che a livello di **Sito Produttivo** (RLSSP, art. 49).

- In tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il RLS;
- Nelle aziende (o unità produttive) con meno di 15 dipendenti il RLS è "di norma" eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo;
- Nelle aziende (o unità produttive) con più di 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali. In assenza di tali rappresentanze il RLS è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
- **Ove non si proceda all'elezione, le funzioni sono esercitate dai RLS territoriali o di comparto produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative**

Art. 48 RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)

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.

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.

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.

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 compresenza 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,(omissis)

e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla 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.

Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla 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 ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) **riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;**
- g) riceve una formazione adeguata ...(*omissis*)..... 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 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.**

Articolo 53 - Tenuta della documentazione

5. Tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro può essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico. Ferme restando le disposizioni relative alla valutazione dei rischi, le modalità per l'eventuale eliminazione o per la tenuta semplificata della documentazione di cui al periodo che precede sono definite con successivo decreto, adottato, previa consultazione delle parti sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

6. ***Fino ai sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8 comma 4***, del presente decreto restano in vigore le disposizioni relative al registro infortuni ed ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici.



**IL REGISTRO INFORTUNI RESTA IN
VIGORE FINO AL 14 maggio 2009**

Medico Competente - Definizione

- medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui [all'articolo 38](#)
- collabora, secondo quanto previsto [all'articolo 29](#), comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi
- è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;

Titoli e requisiti del medico competente

- 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.**

Titoli e requisiti del medico competente

- 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 della salute.

Titoli e requisiti del medico competente

- 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

Titoli e requisiti del medico competente

- Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario
 - partecipare al programma di educazione continua in medicina

Titoli e requisiti del medico competente

- 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".

Titoli e requisiti del medico competente

- I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero della salute

Art.29

- 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

Sorveglianza Sanitaria

- 1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:
 - a)* nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché 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.

La sorveglianza sanitaria

- comprende:
 - a) visita medica preventiva
 - b) visita medica periodica, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno.
 - c) visita medica su richiesta del lavoratore
 - d) visita medica in occasione del cambio della mansione
 - e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa

La sorveglianza sanitaria

non possono essere effettuate:

- in fase preassuntiva;
- per accertare stati di gravidanza;
- negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

La sorveglianza sanitaria

le visite di cui al comma 2, lettere a), b) e d) *sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.*

La sorveglianza sanitaria

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.

La sorveglianza sanitaria

Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

La sorveglianza sanitaria

Avverso i giudizi del medico competente 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.

La sorveglianza sanitaria

Il medico competente svolge la propria attività in qualità di:

1. Dipendente o collaboratore di una struttura convenzionata pubblica o privata
2. Libero professionista
3. Dipendente del datore di lavoro

Art. 39

- Il dipendente di una struttura pubblica che svolge compiti di vigilanza non può prestare ad alcun titolo ed in nessuna parte del territorio nazionale attività di medico competente

Art. 39

- Qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinatore

Rapporti con il SSN

- Il medico trasmette entro il I° trimestre dell'anno successivo le informazioni di cui all'allegato 3b
- Le regioni trasmettono i dati aggregati all'ISPESL

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e l'entrata in vigore delle relative disposizioni

Articolo 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;

**QUESTA NORMA E' ENTRATA IN VIGORE IL
1° GENNAIO 2009**

**E' ULTERIORMENTE
PROROGATO AL
16 MAGGIO 2009:**

DATA CERTA del D.V.R.

**Rischi da STRESS LAVORO
CORRELATO**

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e l'entrata in vigore delle relative disposizioni

Il DVR – ai sensi dell'art. 28 – deve:

- riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
- avere data certa.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e LA DATA CERTA

1) Garante per la protezione dei dati personali - Provvedimento del 5 dicembre 2000 - Misure minime di sicurezza - Chiarimenti sulla *data certa* dell'atto previsto dall'art. 1 della L. 325/2000(estratti)

In proposito, per quanto di competenza, il Garante osserva che **tale requisito si collega con la comune disciplina civilistica in materia di prove documentali e, in particolare, con quanto previsto dagli artt. 2702 - 2704 del codice civile, i quali recano un'elencazione non esaustiva degli strumenti per attribuire data certa ai documenti, consentendo di provare tale data anche in riferimento a ogni "**fatto che stabilisca in modo egualmente certo l'anteriorità della formazione del documento**"** (art. 2704, terzo comma, cod. civ.).

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e LA DATA CERTA

Il Garante richiama l'attenzione dei titolari del trattamento sulle seguenti possibilità che appaiono utilmente utilizzabili:

- a) ricorso alla c.d. "**autoprestazione**" presso uffici postali prevista dall'art. 8 del d.lg. 22 luglio 1999, n. 261, con apposizione del timbro direttamente sul documento avente corpo unico, anziché sull'involucro che lo contiene;
- b) in particolare per le amministrazioni pubbliche, adozione di un atto deliberativo di cui sia certa la data in base alla disciplina della formazione, numerazione e pubblicazione dell'atto;
- c) apposizione della c.d. marca temporale sui documenti informatici (art. 15, comma 2, legge 15 marzo 1997, n. 59; d.P.R. 10 novembre 1997, n. 513; artt. 52 ss. d.P.C.M. 8 febbraio 1999);
- d) apposizione di autentica, deposito del documento o vidimazione di un verbale, in conformità alla legge notarile; formazione di un atto pubblico;
- e) registrazione o produzione del documento a norma di legge presso un ufficio pubblico.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e i “NUOVI RISCHI”

Lo stress lavoro-correlato

Accordo Europeo in tema di stress da lavoro dell'8.10.2004

«Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociale e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti».

L'Accordo Europeo non individua un elenco esaustivo dei potenziali indicatori di stress lavoro correlato ma ritiene che *«un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro. L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro [...], le condizioni e l'ambiente di lavoro [...], la comunicazione [...] e i fattori soggettivi».*

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e i “NUOVI RISCHI”

Lo stress lavoro-correlato

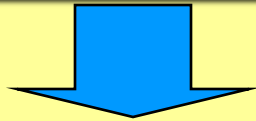
La letteratura medica individua le cause di stress lavoro-correlato in:

- ripetuti mutamenti di turno;
- lavoro notturno;
- prestazione di attività lavorativa in emergenza;
- lavoro ripetitivo.

(AA.VV., *Working and health conditions and preventive measures in a random sample of 5000 workers in the Veneto Region examined by telephone interview*; AA.VV., *Main and interactive effects of shift work, age and work stress on health in an Italian sample of healthcare workers*; www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed).

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e i “NUOVI RISCHI”

Le lavoratrici in gravidanza



Richiamo al D. Lgs. n. 151/2001

Divieto di adibire le lavoratrici gestanti e puerpere in lavori pericolosi, faticosi e insalubri o che espongano a radiazioni ionizzanti.

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, ...(*omissis*)..., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'*accordo europeo dell'8 ottobre 2004*, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal *decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, nonché quelli connessi alle **differenze di genere**, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e i “NUOVI RISCHI”

La tutela di lavoratrici, giovani, anziani e stranieri

Lavoratrici: probabile tentativo di permettere un maggiore equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

Giovani: obbligo di valutare il rischio derivante dall'attività lavorativa con riguardo al grado di sviluppo fisico del lavoratore (L. n. 977/1967 in tema di tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti).

Anziani: probabile riferimento agli aspetti ergonomici e dei luoghi di lavoro e agli orari.

Lavoratori stranieri: probabile riferimento alle differenze linguistiche (**v. formazione e informazione**), culturali e conoscitive.

Possibili interazioni con il principio di non discriminazione.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) Autocertificazione

Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

.....

5. 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 diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, 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) nonchè g).

6. 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.

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) aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV del presente decreto.

Gli obblighi di formazione e informazione

Il contenuto della formazione e dell'informazione devono essere facilmente comprensibili per i lavoratori e devono consentire loro di acquisire le relative conoscenze (viene implicitamente introdotto un obbligo, a carico del datore di lavoro, di accertare l'esito del percorso formativo e informativo attraverso test di apprendimento).

Nel caso di lavoratori immigrati (*ossia*: non madrelingua), la formazione e l'informazione devono avvenire previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo e informativo.

Gli obblighi di formazione e informazione

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

.....

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

.....

13. Il contenuto della **formazione** deve essere facilmente comprensibile 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

Gli obblighi di formazione e informazione

Il libretto formativo del cittadino

Le competenze acquisite in seguito allo svolgimento dell'attività di formazione devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino (D.Lgs. n. 276/2003), il cui contenuto deve essere considerato dal datore di lavoro per la programmazione dell'attività formativa e valutato dagli organi di vigilanza ai fini della verifica dell'adempimento degli obblighi da parte del datore di lavoro.

Art. 21 - LAVORATORI AUTONOMI E IMPRESE FAMILIARI (senza dipendenti)

- I componenti dell'impresa familiare (art. 230-bis c.c.)
- I lavoratori autonomi (art. 2222 c.c.)
- I piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.)
- I soci delle società semplici del settore agricolo

DEVONO

- Utilizzare attrezzature di lavoro conformi
- Munirsi di dispositivi di protezione individuale
- Munirsi di apposita tessera di riconoscimento

POSSONO

- Beneficiare della sorveglianza sanitaria
- Partecipare a corsi di formazione

- Si evidenzia che **il ricorso al medico competente e la partecipazione a corsi di formazione** specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso gli Organismi paritetici, potrebbero rivelarsi una opportunità a beneficio dei soggetti in esame, soprattutto in caso di partecipazione agli appalti.
- Si richiamano al riguardo **l'art. 27 cc. 1 e 2 riguardanti il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi**, ed **l'Allegato XVII sull'idoneità tecnico-professionale delle imprese**, che fa esplicito riferimento alla **formazione e alla idoneità sanitaria** quali requisiti qualificanti le imprese in caso di appalto.

Art. 21 - LAVORATORI AUTONOMI E IMPRESE FAMILIARI (senza dipendenti)

Articolo 27 - Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi

1. Nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 6, anche tenendo conto delle indicazioni provenienti da organismi paritetici, vengono individuati settori e criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati.

2. Il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione di cui al comma 1 costituisce elemento vincolante per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica, sempre se correlati ai medesimi appalti o subappalti.

Art. 21 - LAVORATORI AUTONOMI E IMPRESE FAMILIARI (senza dipendenti)

Articolo 27 - Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi

1. Nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 6, anche tenendo conto delle indicazioni provenienti da organismi paritetici, vengono individuati settori e criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e **dei lavoratori autonomi**, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati.

2. **Il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione di cui al comma 1 costituisce elemento vincolante per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica, sempre se correlati ai medesimi appalti o subappalti.**

Art. 21 - LAVORATORI AUTONOMI E IMPRESSE FAMILIARI (senza dipendenti)

TITOLO IV – CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

CAPO I – MISURE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

Articolo 90 - Obblighi del committente o del responsabile dei lavori

9. Il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa:

a) **verifica l'idoneità tecnico-professionale** dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e **dei lavoratori autonomi** in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all' ALLEGATO XVII

ALLEGATO XVII

IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE

2. I **lavoratori autonomi** dovranno esibire almeno:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
- b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisorie
- c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione
- d) **attestati inerenti la propria formazione** e la relativa **idoneità sanitaria** previsti dal presente decreto legislativo
- e) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007

GLI APPALTI INTERNI

La disciplina in materia di appalti, precedentemente contenuta nell'art. 7 del d. lgs. n. 626/1994, è ora contenuta nell'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008, nel quale sono state inserite alcune novità.

GLI APPALTI INTERNI

Permane l'obbligo del datore di lavoro committente di:

- a) verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici, in relazione ai lavori da affidare in appalto o con contratto d'opera o somministrazione (verrà effettuata secondo le modalità indicate da un d.p.r. che sarà adottato entro 12 mesi dalla data di emanazione del D. Lgs. n. 81/2008; nel frattempo: acquisizione certificato di iscrizione alla CCIA e autocertificazione dell'appaltatore del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale);
- b) fornire 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.

GLI APPALTI INTERNI

Permane altresì l'obbligo, a carico di tutti i datori e lavoro ed esteso ai subappaltatori, di:

- a) Cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- b) Coordinare 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.

GLI APPALTI INTERNI

La redazione del DUVRI

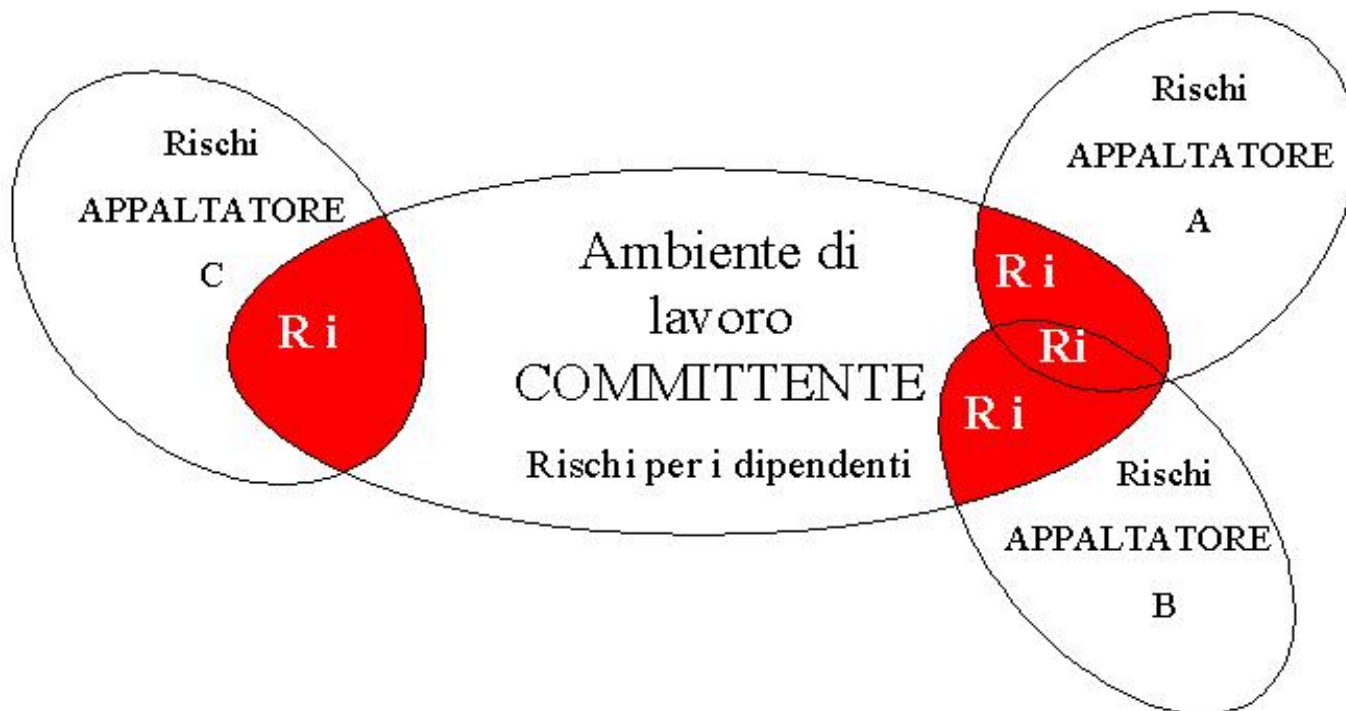
Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o, qualora ciò sia impossibile, ridurre al minimo le interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o d'opera.

La disposizione non si applica ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

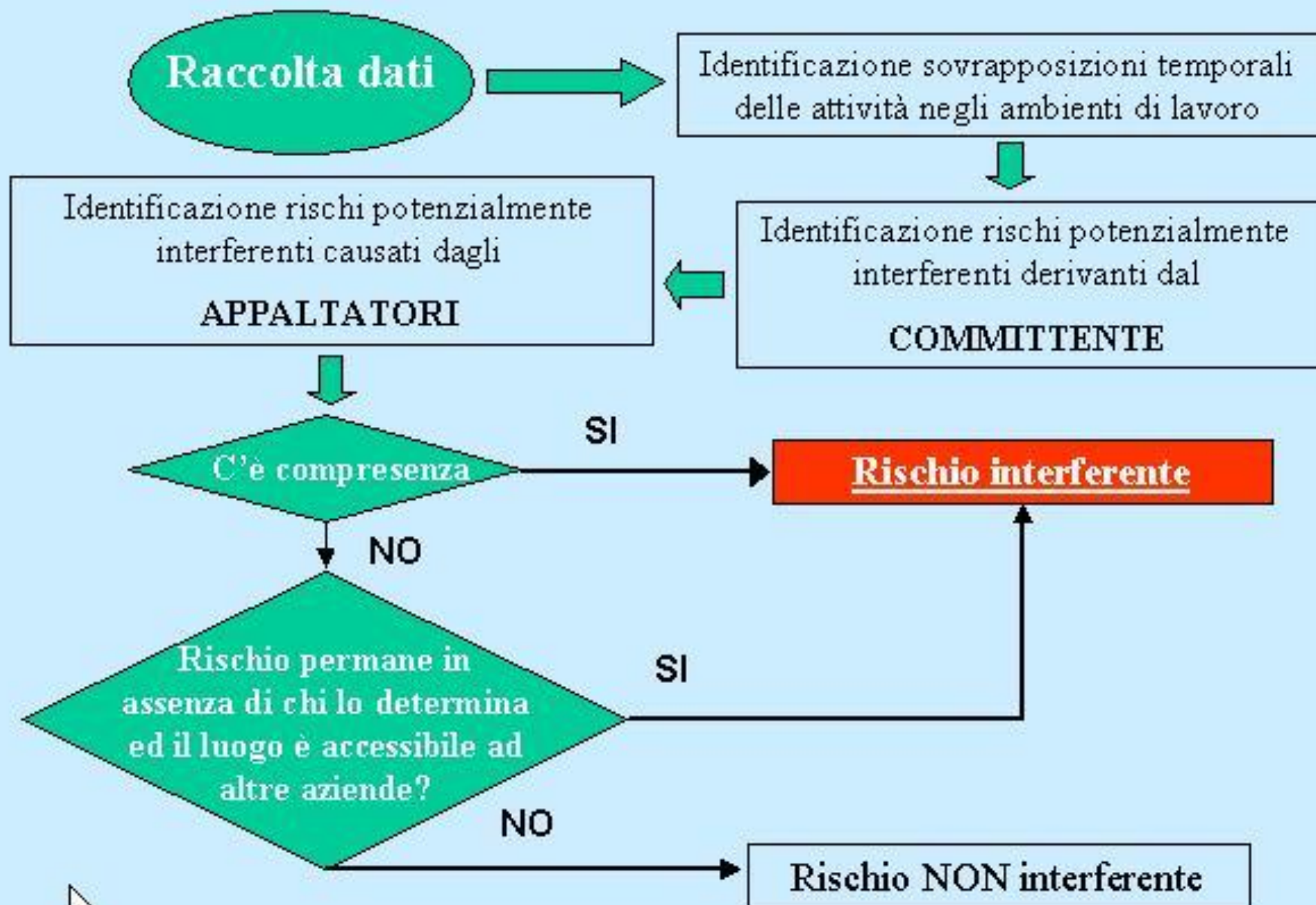
GLI APPALTI INTERNI

COS'E' IL D.U.V.R.I.

Il D.U.V.R.I. e' lo strumento attraverso il quale il **COMMITTENTE** individua e valuta i rischi generati all'interno dei suoi ambienti dalla contemporanea esecuzione di lavori ad opera di **APPALTATORI**



INDIVIDUAZIONE RISCHI INTERFERENTI



GLI APPALTI INTERNI

La redazione del DUVRI

- **Solo il committente è in grado di farlo, perché conosce la sequenza temporale delle fasi del lavoro ed ha stabilito preventivamente le modalità operative.**

GLI APPALTI INTERNI

La redazione del DUVRI

Il D.U.V.R.I. deve:

- Essere integrato con il documento di valutazione dei rischi aziendali
- Essere unico per tutti gli appalti che comportano rischi tra loro interferenti;
- Essere indipendente dal documento di valutazione dei rischi aziendali
- Essere finalizzato a gestire i rischi interferenziali;

N.B. Utilizzare una metodologia adattabile ad ogni tipo di appalto (ad esclusione di quelli gestiti con il Piano di Sicurezza del Cantiere – PSC)

GLI APPALTI INTERNI

La redazione del DUVRI

Attenzione!

Ai contratti che sono stati stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 e che saranno ancora in corso al 31 dicembre 2008 il DUVRI dovrà essere allegato entro tale ultima data.

GLI APPALTI INTERNI

L'indicazione dei costi sulla sicurezza

Nei contratti di “subappalto, appalto e somministrazione” devono essere indicati a pena di nullità i costi relativi alla sicurezza, con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto.

Attenzione!

Ai contratti che sono stati stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 e che saranno ancora in corso al 31 dicembre 2008 i costi relativi alla sicurezza dovranno essere indicati entro tale ultima data.

GLI APPALTI INTERNI

La tessera di riconoscimento

Il personale dell'impresa appaltatrice deve essere munito di *tessera di riconoscimento* corredata di fotografia e contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

GLI APPALTI INTERNI

Sequenza temporale degli adempimenti a carico del datore di lavoro committente

1. Individuazione del potenziale appaltatore
2. Ottenimento delle informazioni di cui al comma 2, lett. b e delle indicazioni relative ai costi della sicurezza
3. Verifica della idoneità tecnico professionale (documentata e motivata) anche alla luce dei dati di cui al punto che precede e di eventuali provvedimenti di sospensione
4. Predisposizione del DUVRI contenente la indicazione di tempi e modi delle attività di cooperazione e coordinamento nonché la indicazione dei costi della sicurezza
5. Ottenimento della indicazione nominativa del personale dell'appaltatore e della documentazione comprovante la regolarità del rapporto
6. Stipula del contratto con indicazione nominativa del personale dell'appaltatore, previsione di procedura per l'inserimento di nuovo personale, costi della sicurezza ed allegazione del DUVRI (dichiarato parte integrante del contratto)
7. Effettuazione delle attività indicate nel DUVRI
8. Verifica continuativa della identità del personale dell'appaltatore

Noleggianti e Concedenti in uso

D. Lgs. n. 81/2008 Articolo 23 - Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

1. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

D. Lgs. n. 81/2008 Articolo 72 - Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso

Chiunque venda, noleggi o conceda in uso o locazione finanziaria **attrezzature di lavoro** di cui **all'articolo 70, comma 2**, deve attestare, sotto la propria responsabilità, che le stesse siano conformi, al momento della consegna a chi acquisti, riceva in uso, noleggio o locazione finanziaria, ai requisiti di sicurezza di cui all'allegato V.

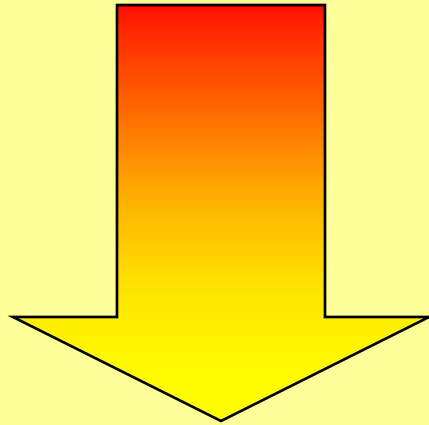
Chiunque noleggi o conceda in uso ad un datore di lavoro **attrezzature di lavoro senza conduttore** deve, al momento della cessione, attestare il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Dovrà altresì acquisire e conservare agli atti per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura una dichiarazione del datore di lavoro che riporti l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori incaricati del loro uso, i quali devono risultare formati conformemente alle disposizioni del presente titolo.

Antecedenti alla Direttiva Macchine - D.P.R. 459/96

TUTTE

Noleggianti e Concedenti in uso

E per le attrezzature di lavoro immesse sul mercato dopo il 21 settembre 2006 ?



**VALE, ovviamente,
la Direttiva Macchine
che NON è stata abrogata**

D. Lgs. n. 81/2008 Articolo 70 - Requisiti di sicurezza

1. Salvo quanto previsto al comma 2, le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto.

Noleggianti e Concedenti in uso

In caso di violazioni delle norme appena descritte, ossia in caso di vendita / noleggio / leasing / comodato d'uso di macchinari non conformi alle normative di legge:

Es. protezioni rimosse o rotte, manutenzione inefficiente, verifiche di legge non eseguite, certificazioni previste inesistenti,

Articolo 57 - Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori

2. I fabbricanti e i fornitori che violano il disposto dell'articolo 23 sono puniti con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da **15.000 a 45.000 euro**.

Noleggianti e Concedenti in uso

In caso di

mancanza attestazioni di conformità ai requisiti di sicurezza (*per le attrezzature pre Direttiva Macchine*);

mancanza attestazioni di buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza (*tutte*);

mancanza dichiarazione del datore di lavoro (*che ha noleggiato l'attrezzatura*) **di dichiarazione attestante la specifica formazione del personale che utilizzerà la specifica attrezzatura**



**IL NOLEGGIATORE O
CONCEDENTE IN
USO**

Articolo 87 - Sanzioni a carico del datore di lavoro

3. Il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 750 a euro 2.500 per la violazione:
 - c) dell'articolo 72, commi 1 e 2;

Titolo IV - Cantieri temporanei o mobili

Capo I - Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili

Obblighi dei datori di lavoro

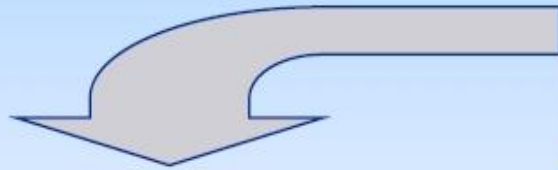
Piano operativo di sicurezza (art. 96 comma 1 lettera "g)

Il P.O.S. è il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige in riferimento al singolo cantiere interessato

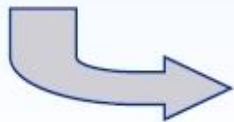
→ L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese esecutrici del piano di sicurezza e coordinamento (art. 100) e la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alla redazione del documento di valutazione del rischio

Il Piano di Montaggio, Uso e Smontaggio (PiMUS) dei ponteggi

IL DATORE DI LAVORO:



provvede a redigere a mezzo di persona competente **un piano di montaggio, uso e smontaggio (PiMUS)**, in funzione della complessità del ponteggio scelto



Tale piano può assumere la forma di un piano di applicazione generalizzata integrato da istruzioni e progetti particolareggiati per gli schemi speciali costituenti il ponteggio, ed è messo a disposizione del preposto addetto alla sorveglianza e dei lavoratori interessati

Il Piano di Montaggio, Uso e Smontaggio (PiMUS) dei ponteggi

- Il PiMUS **non** è una **valutazione dei rischi** dell'impresa (POS) ma un **“documento”** della attrezzatura.
- Un documento che a partire da quelli già esistenti (libretto del costruttore, disegno esecutivo...) completa le informazioni sull'opera provvisoria da impiegare in relazione al contesto: ad esempio le caratteristiche dei vincoli di appoggio, di ancoraggio, le procedure per il montaggio, uso, smontaggio, lo stoccaggio e le verifiche

Il Piano di Montaggio, Uso e Smontaggio (PiMUS) dei ponteggi

CAMPO DI APPLICAZIONE

- Per il settore delle costruzioni questa disposizione si deve applicare per **ogni cantiere in cui si fa uso di attrezzature come i ponteggi**, allestiti per attività lavorativa che espongono il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad **altezza superiore a 2 m** rispetto ad un piano stabile.

Il Piano di Montaggio, Uso e Smontaggio (PiMUS) dei ponteggi

- Il PiMUS **deve essere redatto per ogni ponteggio** impiegato in un cantiere.
- Nel caso di **più ponteggi** saranno redatti **più PiMUS**.
- Per ponteggio si intende:
 - ▶ ponteggio in legno
 - ▶ ponteggio metallico
 - *Ponteggio a telaio prefabbricato (PTP)*
 - *Ponteggio a tubo e giunto (PTG)*
 - *Ponteggio multidirezionale a montanti e traversi prefabbricati (PMTP)*
 - ▶ Ponte a sbalzo *
 - ▶ Ponte su ruote - Trabattello *
- Sono **esclusi i “ponti su cavalletti”**, intendendo quelli telescopici fino a 2 metri o quelli in legno, poiché sono attrezzature che non espongono i lavoratori al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 m rispetto ad un piano stabile.

IL RESPONSABILE DEI LAVORI (R. L.)

Art. 89/1c - D.Lgs n. 81/08 :

E' obbligatoria la sua designazione?

Privati → **NON** si può rispondere in maniera certa.
Pubblici → **SI**

Chi può essere designato come Responsabile Lavori?

Privati → **SOLO** il Progettista per R. L. in fase di Progettazione
SOLO il Direttore Lavori per R. L. in fase di Esecuzione
Pubblici → **SOLO** il R. U. P.

Il conferimento dell'incarico deve essere formalizzato?

Privati → **E' CONSIGLIABILE** in attesa di chiarimenti istituzionali
Pubblici → **NO**

IL COORDINATORE PER LA SICUREZZA DURANTE LA PROGETTAZIONE (CSP)

Art. 90/3 - D.Lgs n. 81/08

E' obbligatoria la sua designazione in presenza di più imprese?

Privati → **SI** solo se i lavori sono soggetti a Permesso di Costruire
Pubblici → **SI sempre**

Altra novità consiste nel fatto che la nomina è indipendente dai rischi particolari compresi nell'All. II e dai 200 Uomini Giorno di entità presunta del cantiere.

Chi può essere designato come CSP ?

Publici e Privati → **SOLO** coloro in possesso dei requisiti di cui all'art. 98
Ivi compreso il Committente o il Responsabile Lavori

Quali sono i suoi obblighi?

Publici e Privati → -- **Redigere il PSC** art. 100/1 – contenuti in All. **XV**
-- **Predisporre il Fascicolo** – contenuti in All. **XVI**

IL COORDINATORE PER LA SICUREZZA DURANTE LA ESECUZIONE (CSE)

Artt. 89/1f-90/4/5-92/2 - D.Lgs n. 81/08

E' obbligatoria la sua designazione in presenza **di più** imprese?

→ Pubblici e Privati → **SI**

Chi può essere designato come CSE ?

→ Pubblici e Privati → **SOLO** coloro in possesso dei requisiti di cui all'art. 98
Escluso : Datore di Lavoro *e dipendenti delle imprese Esecutrici o RSPP designato dal Datore di Lavoro*

Quali sono i suoi obblighi?

→ Pubblici e Privati soggetti a Perm. di C. → Obblighi di cui all'art. 92/a-f
→ Privati senza Perm. di C. → Redige PSC e Fasc. + Obblighi di cui all'art. 92/a-f

IMPRESA AFFIDATARIA

Artt. 89/1i - 97 - D.Lgs n. 81/08

Grande novità introdotta dal D.Lgs 81/08

L'impresa Affidataria viene concepita per :

→ Gestire la complessità della Organizzazione del cantiere (catene di subappalti, lavoratori autonomi, lavoro nero etc.)

→ Affiancare il CSE in un compito che, da solo, finora non è riuscito a svolgere al meglio

→ Assecondare quello che è l'orientamento attuale della gestione della commessa nel settore Edile.

IMPRESA AFFIDATARIA

Artt. 97, 95 e 96 - D.Lgs n. 81/08

Quali obblighi ha il Datore di Lavoro della Impresa Affidataria?

→ Vigilare sulla sicurezza dei lavori affidati e sull'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni contenute nel PSC

→ Verificare, conformemente all'Alleg. XVII, l'idoneità tecnico professionale delle ditte e dei lavoratori autonomi a cui ha affidato l'esecuzione dei lavori. Oltre agli altri obblighi indicati nell'art. 26.

→ Coordinare gli interventi finalizzati alle misure generali di tutela (art. 95) e agli obblighi dei Datori di Lavoro, dei Dirigenti e dei Preposti (art. 96) (logistica del cantiere-rimozione-stoccaggio-POS).

→ Verificare la congruenza dei POS delle imprese esecutrici rispetto al proprio prima di trasmetterli al CSE.

IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE

Artt. 89/11 – All. XVII - D.Lgs n. 81/08

Definizione:

Possesso di capacità organizzative, disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature in riferimento alla realizzazione dell'opera.

→ Altra importante novità è che vengono elencati nell'Allegato XVII i documenti che dovranno essere **esibiti** dalle imprese e dai Lavoratori Autonomi al Committente o al Responsabile Lavori per dimostrare il possesso della idoneità tecnico professionale.

→ **In caso di subappalto** la verifica della idoneità tecnico professionale con le modalità riportate nell'Allegato XVII è un obbligo che ricade sul Datore di Lavoro committente.

IDONEITA' T. P. -- ALLEGATO XVII

All. XVII - D.Lgs n. 81/08

1) DOCUMENTI DA ESIBIRE DA PARTE DELLE IMPRESE

- ➔ Iscrizione CCIA con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;
- ➔ Documento di valutazione dei rischi o autocertificazione;
- ➔ Documentazione attestante la conformità alle disposizioni del presente Decreto di : Macchine, attrezzature e opere provvisionali;
- ➔ Elenco dei DPI forniti
- ➔ Nomina: RSPP, antincendio, primo soccorso, gest. Emerg. e Med. Comp.
- ➔ Nomina R.L.S.
- ➔ **Attestati di formazione**
- ➔ Elenco dei lavoratori risultanti dal Libro Matricola e idoneità sanitaria
- ➔ D.U.R.C.
- ➔ Dichiaraz. di non essere oggetto di provvedimenti di sosp. o interdittivi

IDONEITA' T. P. -- ALLEGATO XVII

All. XVII - D.Lgs n. 81/08

2) DOCUMENTI DA ESIBIRE DA PARTE DEI LAV. AUTONOMI

➔ Iscrizione CCIA con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;

➔ Documentazione attestante la conformità alle disposizioni del presente Decreto di : Macchine, attrezzature e opere provvisionali;

➔ Elenco dei DPI in dotazione;

➔ Attestati di relativi alla propria formazione e idoneità sanitaria

➔ D.U.R.C.

SOSPENSIONE DELL'EFFICACIA DEL TITOLO ABILITATIVO

Art. 90 /9/10 - D.Lgs n. 81/08

Importante novità introdotta sotto forma di pena accessoria:

IN ASSENZA DI

DURC

PSC

FASCICOLO

NOTIFICA

L'Organo di vigilanza comunica la violazione alla Amministrazione concedente affinché, quest'ultima, possa procedere alla **SOSPENSIONE DEL TITOLO AUTORIZZATIVO**

ACCESSO E RECINZIONE DEL CANTIERE

Artt. 96 /1b e 109 - D.Lgs n. 81/08

Altra novità introdotta da T.U. riguarda le caratteristiche della recinzione:

Il Datore di Lavoro deve:

Predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità **chiaramente visibili ed individuabili.**

Il cantiere, in relazione al tipo di lavori effettuati, deve essere dotato di recinzione avente caratteristiche idonee ad **impedire l'accesso agli estranei alle lavorazioni.**

Il maggior problema di adeguamento alle nuove disposizioni si ravvisa per le imprese stradali che dovranno rivedere il loro modus operandi se vorranno evitare di posizionare centinaia di metri di recinzione.

LAVORI IN QUOTA

Capo II art. 107 D.Lgs n. 81/08

Definizione:

Per lavoro in quota si intende “attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a mt. 2 rispetto ad un piano stabile.”

La definizione non è una novità in quanto essa era già integralmente riportata nel D.Lgs 235/05.

Questa, però, è una ghiotta occasione per ottenere chiarimenti istituzionali su cosa si intenda per “**piano stabile**” e, soprattutto, se il **pianale del ponteggio** possa essere considerato tale visto che anche il gruppo di lavoro non ha raggiunto una interpretazione condivisa sulla questione.

Secondo la prima interpretazione la distanza fra la gronda e l’ultimo pianale del ponteggio non deve superare i cm. 50 (art. 146 comma 3).

Secondo l’altra interpretazione ci si aggancia al concetto del sottoponte di sicurezza che, a maggior ragione, trova applicazione con quote inferiori ai mt. 2.50 previsti (art. 128 comma 1).

ASPETTI TECNICI VARI

Capo II D.Lgs n. 81/08

Art. 111: il Datore di Lavoro dispone affinché sia vietato **assumere e somministrare bevande alcoliche** e superalcoliche ai lavoratori addetti ai lavori in quota.

Artt. 83 e 117 – All. IX : *Lavori in prossimità di parti attive* - non c'è più la distanza minima di 5 mt. Ma ci si rifà alle distanze riportate sulla tab. 1 dell'Allegato IX che variano, in funzione della tensione elettrica presente, con un minimo fissato a mt. 3.00. E' importante la valutaz. del rischio reale

Art. 119 comma 7: *Pozzi, scavi e cunicoli* – all'esterno deve essere prevista adeguata assistenza di personale e mezzi idonei per recuperare l'infortunato anche riverso e privo di sensi. La dimensione dei tombini deve essere adeguata al transito di un corpo riverso. Se non è previsto l'accesso personale, la dimensione del tombino deve essere tale da permettere solo il passaggio della tubazione. Il problema si ravvisa per sanare le situazioni già esistenti e sul coinvolgimento dei costruttori.

ASPETTI TECNICI VARI

Capo II D.Lgs n. 81/08

Art. 130 : *Andatoie e passerelle* – Sebbene non venga richiamato nell'Allegato XVII alla voce 2.1.4 Tavolati – si trova esplicito riferimento alle caratteristiche del pianale di calpestio di andatoie e passerelle. Il robusto parapetto in buono stato di conservazione è previsto, invece, per altezze maggiori di mt. 2.

Art. 138 : *Norme particolari* –

Consentito:

- un distacco del pianale del ponteggio dalla muratura max di cm. 30 (ovviamente durante le opere di manutenzione, quando è già presente una muratura).
- altezza dei parapetti che superino di almeno 1 mt. il piano di gronda e almeno 95 cm. il piano di calpestio
- altezza della tavola fermapiede di almeno 15 cm.

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'IMPRESA

DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231

DISCIPLINA DELLA **RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA** DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA, A NORMA DELL'ARTICOLO 11 DELLA LEGGE 29 SETTEMBRE 2000, N. 300.

Art. 6. Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

Specificato all'art. 25 septies

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente **non risponde** se prova che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'IMPRESA

Articolo 300

Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Omicidio
colposo

1. L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è costituito dal seguente:

«Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

Lesioni personali
colpose

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza **sul lavoro**, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme **sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme **sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi».

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'IMPRESA

Articolo 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, **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:

.....
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle **procedure** e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

.....
h) **alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.**

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'IMPRESA

Sempre dall'Art. 30 - *Modelli di organizzazione e di gestione*

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (**SGSL**) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

Sistema di Gestione derivante dal "Testo Unico"

STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA (SGSL)

La divisione dei compiti e delle responsabilità rappresentano uno dei momenti strategici per la corretta implementazione del sistema; occorre che, in questa fase, tutta la Direzione Aziendale sia impegnata nella ricerca di soluzioni adatte alla realtà dell'azienda stessa.

.....

Nella definizione dei compiti organizzativi e operativi dell'alta direzione, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, devono essere esplicitati e resi noti anche quelli relativi alle attività di sicurezza di loro competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio

Articolo 37

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione

Sistema di Gestione derivante dal "Testo Unico"

La struttura organizzativa del sistema viene descritta nell'Organigramma aziendale, con specifico rimando ai compiti ed alle responsabilità sulla sicurezza

Nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, **dei preposti** e dei lavoratori si deve tenere presente che **gli stessi soggetti sono responsabili delle attività di verifica e controllo dell'efficienza del sistema di gestione** messo in atto ed è **quindi opportuno che anche questi compiti vengano convenientemente esplicitati** e resi evidenti nell'ORGANIGRAMMA AZIENDALE