



Le principali novità introdotte dal d.lgs. 106/2009 in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Avv. Daniele Tanoni

Confindustria Pesaro Urbino

Pesaro, 30 settembre 2009

Il d.lgs. 3 agosto 2009 n. 106

- Il d.lgs. 106/2009 è stato pubblicato nel S.O. n. 142 alla G.U. n. 180 del 5 agosto 2009
- Si compone di 149 articoli e 38 allegati che hanno apportato alcune rilevanti modifiche ed integrazioni al d.lgs. 81/2008
- Le sue norme sono entrate in vigore lo scorso 20 agosto 2009, ad eccezione di quelle per cui è necessaria l'emanazione di decreti attuativi



Lavoratori computabili – art. 4

- All'elenco dei lavoratori non computabili ogni qualvolta siano rilevanti i limiti dimensionali dell'impresa vengono aggiunti i lavoratori in periodo di prova

Sospensione dell'attività – art. 14

- Il personale ispettivo può adottare il provvedimento di sospensione dell'attività quando riscontri la presenza di lavoratori non risultanti da documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro



Sospensione dell'attività – art. 14

- Le violazioni sono gravi quando si sostanziano nella commissione di uno degli illeciti di cui all'Allegato I del decreto; successivamente sarà un decreto ministeriale a stabilire l'elenco
- Le violazioni sono reiterate quando nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione (ottemperata ai sensi del d.lgs. 758/1994) o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto compie altre due violazioni della stessa indole (cioè della stessa disposizione o di disposizioni assimilate dal decreto ministeriale)

Sospensione dell'attività – art. 14

- Viene recepito un orientamento già espresso nella circolare del Ministero del Lavoro n. 10797/2007 secondo cui la sospensione dovrà riguardare solo la parte di attività imprenditoriale interessata dalle violazioni
- Viene recepito anche l'orientamento ministeriale secondo cui la sospensione non si applica nel caso di lavoro irregolare laddove il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato nell'impresa
- Sempre in caso di lavoro irregolare, la sospensione può decorrere dalle ore 12 della giornata successiva o dal termine dell'attività in corso che non possa essere interrotta, salvo situazioni di grave rischio o pericolo imminente

Delega di funzioni – art. 16

- Permane l'obbligo di data certa della delega
- La vigilanza del delegante sull'attività del delegato si presume assoluta con l'adozione e l'attuazione di un modello di gestione ai sensi dell'art. 30
- Il soggetto delegato può subdelegare alcune specifiche funzioni a lui già delegate, previa intesa con il delegante

Obblighi del datore di lavoro

art. 18 lett.g

- Il datore di lavoro deve farsi parte attiva nell'inviare i lavoratori alla visita medica secondo le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria
- Il datore di lavoro deve comunicare al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro, al fine della consegna al lavoratore di copia della cartella sanitaria

Obblighi del datore di lavoro

art. 18 lett. o - p

- Viene esplicitamente chiarito che il datore di lavoro deve consegnare il DVR e l'eventuale DUVRI all'RLS, ma la consultazione, possibile anche tramite supporto informatico, deve avvenire in azienda

Obblighi del datore di lavoro

art. 18 lett. aa

- L'obbligo di comunicazione all'INAIL del nominativo dell'RLS o degli RLS di ogni unità produttiva non ha più cadenza annuale, ma dovrà essere effettuata solo in caso di variazione del nominativo o di nuova elezione
- In fase di prima applicazione, le aziende dovranno comunicare il nominativo dell'RLS in carica alla data del 25 agosto u.s., a meno che non abbiano già effettuato la comunicazione entro la scadenza del 16 maggio 2009 e la situazione sia rimasta invariata
- Nessuna comunicazione andrà effettuata nel caso che non sia stato designato alcun RLS o nel caso che operi un RLST

Obblighi del datore di lavoro

art. 18 comma 3 bis

- Il datore di lavoro ed i dirigenti sono tenuti a vigilare sull'adempimento degli obblighi dei preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti e fornitori, installatori e medico competente, ferma restando l'esclusiva responsabilità di questi ultimi quando l'inadempimento dei loro obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti

Obblighi connessi ai contratti di appalto d'opera o di somministrazione – art. 26

- Gli obblighi previsti a carico del committente in un contratto di appalto, sia d'opera, sia di servizi, sono previsti a condizione che il datore di lavoro abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolgono i lavori e non sono più collegati automaticamente all'appartenenza all'intero ciclo produttivo
- L'obbligo di redazione del DUVRI viene meno nel caso di appalti di servizi di natura intellettuale, nel caso di semplici forniture di materiali o attrezzature e nel caso di lavori o servizi di durata non superiore a due giorni
- I costi da indicare in allegato al contratto di appalto sono esclusivamente quelli che l'appaltatore sostiene per eliminare i rischi di natura interferenziale

La valutazione dei rischi – art. 28

- La valutazione dei rischi deve prevedere quei rischi particolari che possano derivare dalla tipologia contrattuale della prestazione di lavoro
- La valutazione del rischio da stress lavoro correlato dovrà essere effettuata sulla base delle emanande Linee Guida di una commissione ministeriale e comunque entro il 1° agosto 2010
- La data del certo del DVR può essere realizzata attraverso la sottoscrizione del RSPP, dell'RLS e del medico competente

La valutazione dei rischi – artt. 28/29

- Le imprese di nuova costituzione sono tenute ad effettuare la valutazione dei rischi immediatamente, ma hanno un termine di 90 giorni per l'elaborazione del DVR
- Nel caso di necessaria rielaborazione della valutazione dei rischi, il DVR può essere modificato nel termine di 30 giorni dall'evento che ha determinato la necessità della rielaborazione

Formazione dei lavoratori – art. 37

- Viene esteso l'obbligo di specifica formazione ai dirigenti
- Preposti e dirigenti potranno essere formati presso le organizzazioni datoriali e sindacali e non esclusivamente in azienda



La sorveglianza sanitaria – art. 41

- Viene reintrodotta la possibilità di sottoporre il lavoratore a visita medica preassuntiva per la verifica di idoneità dalla mansione, anche con riguardo all'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcool – dipendenza, per il quale si prevede una rivisitazione delle procedure previste attualmente
- Le visite preassuntive, a scelta del datore di lavoro, possono essere svolte dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione del SSN

Il sistema sanzionatorio – art. 300 e ss.

- Si è prevista una generale rimodulazione delle sanzioni di cui al Titolo I del d.lgs. 81/2008
- Anche le violazioni punite esclusivamente con l'ammenda possono essere sanate con la procedura di cui al d.lgs. 758/1994
- La stessa procedura di estinzione agevolata viene prevista anche per gli illeciti amministrativi, che possono essere sanati con il pagamento della sanzione minima e con l'adempimento della prescrizione

Il sistema sanzionatorio – art. 300 e ss.

- Nelle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto, il giudice, su richiesta dell'imputato, può sostituire la pena fino a 12 mesi con una somma determinata secondo i criteri previsti dal codice penale e comunque non inferiore a 2.000 euro, purché dalla violazione non sia derivata la morte o la lesione personale grave; trascorsi tre anni senza la commissione di altri reati in materia di sicurezza, il reato si estingue