

ALLEGATO II PRIMA ILLUSTRAZIONE DEL D.LGS. 9 APRILE 2008, N. 81

TITOLO I PRINCIPI COMUNI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Definizioni (art. 2)

Rispetto al corrispondente art. 2 del D.Lgs. 626/1994 (da ora “626”), da un lato, vengono apportate modifiche alle definizioni preesistenti, dall’altro, ne viene integrato il numero complessivo che passa dalle precedenti 9 alle attuali 27.

Nuove risultano le definizioni di

- azienda, dirigente, preposto, addetto al Servizio di protezione e prevenzione (da ora SPP), modello di organizzazione e di gestione, responsabilità sociale delle imprese
- sorveglianza sanitaria, salute, sistema di promozione della salute e sicurezza
- valutazione dei rischi, pericolo, rischio
- norma tecnica, buone prassi, linee guida
- formazione, informazione, addestramento
- organismi paritetici

Alcune di queste definizioni derivano dalla esperienza applicativa sviluppatasi negli anni ovvero da esigenze interpretative (anche di fonte giurisprudenziale).

La definizione di “salute”, ad esempio, discende da quella, formulata dall’Organizzazione Mondiale della Sanità, tendente a ricomprendere anche ambiti esterni al campo di applicazione del TU (luoghi di lavoro) e ad assumere, quindi, una valenza socialmente connotata.

Modifiche anche significative subiscono le altre definizioni. In particolare:

- *lavoratore*: ne viene individuata la nozione prescindendo dalle tipologie contrattuali di lavoro e vengono aggiunte precisazioni sui soggetti equiparati (es. tirocinanti, associati in partecipazione, volontari)

- *datore di lavoro*: scompare il riferimento al datore di lavoro quale responsabile dell'intera impresa e viene sostituito con il riferimento alla responsabilità dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività
- *responsabile del servizio*: viene rimarcata la dipendenza funzionale del soggetto designato dal datore di lavoro ("a cui risponde")
- *medico competente* : viene espressamente indicato il compito di collaborazione "con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi"
- *prevenzione*: la relativa nozione viene espressamente ancorata ai parametri della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, previsti dall'art. 2087 del codice civile
- *unità produttiva*: la relativa nozione viene riferita non più solo alla produzione di servizi ma anche alla "erogazione" degli stessi.

Campo di applicazione (art. 3)

Sotto il **profilo oggettivo** (commi 1, 2 e 3), vengono sostanzialmente confermate:

- l'applicazione del decreto a tutti i settori di attività privati e pubblici;
- le ipotesi nelle quali tale applicazione deve avvenire "tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato".

Peraltro, le "particolari esigenze" di cui tener conto:

- devono essere "effettive";
- sono riferite anche alle "peculiarità organizzative";
- saranno individuate mediante appositi decreti da emanare entro un anno dall'entrata in vigore del decreto legislativo.

Viene temporaneamente fatta salva, in conformità ad una specifica richiesta di Confindustria, l'operatività di alcune normative speciali di prevenzione riguardanti le attività a bordo delle navi, in ambito portuale, nel settore delle navi da pesca e nel trasporto ferroviario, in attesa della emanazione di disposizioni di coordinamento o armonizzazione con le norme del TU, a mezzo di appositi decreti ministeriali da emanare entro un anno dall'entrata in vigore del decreto legislativo

Relativamente al trasporto ferroviario la temporanea operatività delle normative speciali in essere (L. n. 191/1974 e relativi decreti attuativi) è riferita alle disposizioni tecniche contenute nei titoli da II a XII del TU. Pertanto i principi comuni contenuti nel Titolo I trovano quindi applicazione immediata ed integrale anche alle attività del trasporto ferroviario.

Sotto il **profilo soggettivo** (commi da 4 a 10), stante anche la nuova definizione di "lavoratore" (v. sopra), il campo di applicazione viene riarticolato con l'espressa inclusione, oltrechè dei soggetti già contemplati nell'art. 1 del 626 (tra gli altri, i lavoratori a domicilio), anche di soggetti in precedenza

esclusi dalla tutela (lavoratori autonomi, lavoratori distaccati, rispetto all'azienda distaccataria), nonché di soggetti già tutelati in virtù di fonti normative successive al 626, quali:

- D.Lgs. n. 276/2003 (lavoratore con contratto di somministrazione, lavoratore a progetto, lavoratore occasionale)
- Accordo-quadro europeo 16.7.2002 sul lavoro subordinato a distanza.

Computo dei lavoratori (art. 4)

Premesso che tutti i lavoratori compresi nel campo di applicazione soggettivo del TU sono destinatari di tutela, questo articolo individua quali di essi sono esclusi dalla determinazione del numero di lavoratori dal quale derivano obblighi particolari a carico dei datori di lavoro. Tra questi obblighi, la designazione ed elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (da ora RLS), la costituzione all'interno dell'azienda del SPP, l'assunzione diretta da parte del datore di lavoro del ruolo Responsabile del SPP (da ora RSPP), agevolazioni di varia natura.

Non devono essere computati, tra gli altri, i tirocinanti, i volontari, i lavoratori autonomi, coordinati e continuativi, occasionali e quelli a tempo determinato che sostituiscono altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Devono, invece, essere computati, sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre, i lavoratori in somministrazione e part-time.

Infine, i lavoratori stagionali devono essere computati a prescindere dalla durata del contratto e dalla durata di lavoro effettuato.

E' da ritenere che, tra i lavoratori a tempo determinato che sostituiscono altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, rientrino anche i lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro. Diversamente opinando, infatti, si determinerebbe, alla luce del cennato criterio di computo stabilito per i lavoratori in somministrazione, una oggettiva distorsione delle dinamiche del mercato del lavoro: nella medesima situazione, l'azienda interessata potrebbe in effetti essere indotta a preferire una assunzione a tempo determinato in luogo dell'utilizzo di un lavoratore in somministrazione, dovendo comunque computare quest'ultimo sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco del semestre. Sul punto ci riserviamo di interpellare il Ministero del lavoro.

CAPO II – SISTEMA ISTITUZIONALE

Ci soffermiamo sulle novità di rilievo per il sistema delle imprese.

Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6)

Si tratta della nuova denominazione della preesistente *Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro*.

L'organismo viene ricostituito, sempre presso il Ministero del lavoro, secondo un criterio tripartito anche se non ancora pienamente paritetico, con un totale di 40 componenti, di cui 20 in rappresentanza delle istituzioni (10 per lo Stato, tra Ministeri e Presidenza del Consiglio, e 10 per gli enti locali, tra regioni e province autonome), 10 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e 10 in rappresentanza delle organizzazioni imprenditoriali.

La Commissione aggiunge ai suoi precedenti compiti (art. 26 del 626) una innovativa potestà regolamentare di dettaglio, tra l'altro per:

- l'elaborazione delle **procedure standardizzate di valutazione dei rischi** per le piccole imprese
- la definizione dei **criteri per la qualificazione delle imprese appaltatrici** e dei lavoratori autonomi
- l'individuazione dei **modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini della esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti**, di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione di obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

Comitati regionali di coordinamento (art. 7)

Rispetto al precedente DPCM 5 dicembre 1997, che aveva già disciplinato i Comitati regionali, le novità - riprese dal più recente DPCM 21 dicembre 2007 (pubblicato nella G.U. n. 31 del 6 febbraio 2008) - riguardano la composizione di questi organismi e l'articolazione dei relativi compiti.

In particolare, è da sottolineare l'**estensione della composizione** dei Comitati alle **rappresentanze dei datori di lavoro** e dei lavoratori.

Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 9)

Da segnalare che vengono attribuiti a Ispesl, Inail e Ipsema **compiti di consulenza nei confronti di tutte le aziende** (comma 2, lett. c), riguardo a mezzi, strumenti e metodi operativi, nonché ad elementi di innovazione tecnologica efficaci a ridurre i livelli di rischiosità ed a perseguire finalità prevenzionali.

I **funzionari** di questi enti che siano **destinati a svolgere attività di consulenza** non possono svolgere attività di controllo e verifica e sono **esonerati dall'obbligo di denuncia** o comunicazione delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rilevate durante lo svolgimento dell'attività di consulenza (comma 3 e art. 13, comma 5).

All'**Inail** vengono affidati (comma 4) anche i **compiti di raccolta e registrazione**, a fini statistici e informativi, dei dati relativi agli **infortuni sul lavoro** che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. Non vengono indicate le relative modalità di svolgimento.

In relazione a questi compiti, viene posto a **carico del datore di lavoro e del dirigente** uno specifico **obbligo di comunicazione** sanzionato (sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000,00 a 3.000,00 euro) (v. art. 18, comma 1, lett. r).

Correlativamente, l'obbligo di tenuta del registro infortuni, già previsto dal 626 (art. 4, comma 5, lett. o), viene eliminato a decorrere dal settimo mese successivo all'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4 (v. nel seguito, Capo III, art. 53, comma 6).

Attività promozionali (art. 11)

Si prevede la definizione, da parte della Commissione consultiva presso il Ministero del lavoro di cui all'articolo 6 (v. sopra), di **attività intese a promuovere la cultura della prevenzione** consistenti, tra l'altro, nel **finanziamento di progetti di investimento e di progetti formativi nelle piccole, medie e micro imprese**.

L'entità dei mezzi finanziari stanziati per questi interventi appare modesta e, comunque, non adeguata all'obiettivo che si intende raggiungere. Si tratta di uno stanziamento di 50 milioni di euro su base annua per la totalità degli interventi previsti, ivi compreso il finanziamento del Fondo di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) (v. nel seguito), a sua volta destinato a finanziare interventi di formazione, tra l'altro, dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese.

Interpello (art. 12)

Viene estesa alla materia della salute e sicurezza sul lavoro la **possibilità per le associazioni imprenditoriali**, già riconosciuta riguardo ad altri profili lavoristici dall'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2004, **di inoltrare quesiti** di ordine generale ad una Commissione appositamente costituita presso il Ministero del Lavoro.

Peraltro, le indicazioni fornite ad esito dell'interpello vengono qualificate, con espressione della quale non risulta chiara la portata vincolante per gli organi ispettivi, come "criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza".

Vigilanza (art. 13)

Viene **confermato il precedente assetto** delle competenze istituzionali relative all'attività di vigilanza e controllo.

Restano pertanto le incongruenze del sistema in atto, anche se temperate dall'esplicito rinvio (comma 3) ad un successivo e "complessivo riordino delle competenze in tema di vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro".

Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (art. 14)

Trova sostanziale **conferma, con poche modifiche, la disciplina** relativa alla sospensione dell'attività d'impresa, già contenuta nell'art. 5 della legge 3 agosto 2007, n. 123.

Viene confermato sul piano normativo il criterio, precedentemente affermato in via amministrativa, che determina la **“gravità” degli illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, agli effetti della sospensione**, non più in via astratta (come risultava dall'art. 5 della L. n. 123/2007) ma attraverso il riferimento ad un elenco tassativo di violazioni da individuare con apposito decreto ministeriale.

Peraltro, in attesa della emanazione del decreto, la disposizione fa rinvio all'elenco di violazioni inserite nell'**Allegato I** al TU.

Riguardo alla **sanzione accessoria**, il cui pagamento è condizione **per la revoca della sospensione**, viene abbandonato l'incerto criterio di determinazione percentuale del relativo importo (in funzione delle sanzioni amministrative complessivamente erogate/accertate) in favore del riferimento ad un importo fisso di 2.500,00 euro determinato per legge.

Si introduce opportunamente la **possibilità**, in precedenza non prevista, **di ricorrere in unico grado**, entro 30 giorni, avverso il provvedimento di sospensione. Si prevede inoltre che operi il meccanismo del **silenzio-accoglimento** qualora gli organi dirimenti non si pronuncino nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso.

Viene infine **introdotta una grave sanzione detentiva**, che si aggiunge alla sanzione della sospensione, nel caso di non ottemperanza al relativo provvedimento, così contribuendo ad accentuare la connotazione repressiva del TU.

CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolato in **otto Sezioni**, contiene le disposizioni di più diretto interesse per le imprese e si caratterizza per alcuni elementi di novità riconducibili ai seguenti filoni tematici:

- disciplina normativa della delega di funzioni e del connesso trasferimento della responsabilità del datore di lavoro e, a questi fini, documentazione dell'organizzazione funzionale ed esecutiva del processo produttivo e del lavoro (**Sezione I**)
- enfaticizzazione del processo di valutazione dei rischi ed ampliamento dei relativi contenuti tecnico-applicativi (**Sezione II**)
- correttivi alla disciplina del SPP (**Sezione III**)

- declinazione più articolata ed ampia dell'attività formativa, con frequenti rinvii alla Conferenza Stato Regioni per la definizione dei dettagli operativi (**Sezione IV**)
- accresciuta incidenza della sorveglianza sanitaria sul sistema aziendale di prevenzione, in termini di maggiore coinvolgimento del medico competente nella valutazione dei rischi, nella gestione del personale sottoposto a sorveglianza, nonché nella comunicazione di dati alla pubblica amministrazione (**Sezione V**)
- ampliamento della disciplina della rappresentanza sindacale dei lavoratori per la sicurezza, operato attraverso soluzioni imposte per obbligo legislativo e limitati rinvii alla contrattazione collettiva, con un conseguente ridimensionamento del ruolo dell'autonomia collettiva (**Sezione VII**).

CAPO III, SEZIONE I - MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

Misure generali di tutela (art. 15)

Trova conferma - con talune marginali varianti di seguito evidenziate - la distinzione tra **misure generali di tutela** (elencate in questo articolo) e **obblighi inerenti comportamenti materiali che sono diretta applicazione di queste misure** (elencati, relativamente al datore di lavoro, nei successivi artt. 17, 18, 19, 28 e 29).

Correlativamente, trova conferma l'**assenza di norme sanzionatorie riferite alle previsioni dell'art. 15**, in considerazione dell'astrattezza che connota i relativi precetti e della conseguente inidoneità degli stessi a fornire indicazioni comportamentali ai destinatari degli obblighi di tutela.

Questo criterio di non punibilità delle misure generali di tutela risulta tuttavia incoerentemente disatteso nel caso della "programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza": si tratta di una misura che, pur essendo stata inclusa, a differenza che nel 626, tra quelle generali di tutela (art. 15, comma 1, lett. t, non sanzionato), continua tuttavia a figurare anche, come in precedenza, tra i contenuti obbligatori e sanzionati del documento di valutazione dei rischi (art. 28, comma 2, lett. c).

Vanno segnalate anche:

- l'introduzione di due espliciti riferimenti all'"organizzazione del lavoro" (comma 1, lett. b e d), di significato incerto e di dubbia esigibilità, confermata dall'assenza di sanzioni
- la previsione, per la prima volta espressa, dell'obbligo di informazione e formazione nei confronti dei dirigenti e dei preposti.

Delega di funzioni (Art. 16)

L'art. 16, al pari del successivo art. 19, costituisce una novità rispetto al 626 e risponde alla volontà del

legislatore di dare visibilità ed evidenza al sistema di attribuzione dei poteri gerarchico funzionali e delle connesse responsabilità.

E' opportuno richiamare, in premessa, l'art. 299 del TU (esercizio di fatto di poteri direttivi), il quale sancisce che le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti gravano altresì su colui il quale, sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

La disposizione formalizza, in sostanza, il **principio di effettività** da tempo affermato dalla giurisprudenza, secondo cui l'individuazione dei soggetti destinatari della normativa in tema di infortuni sul lavoro deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti. Ne consegue che chiunque eserciti, anche di fatto, i poteri giuridici propri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, è destinatario della relativa posizione di garanzia e, quindi, dei connessi obblighi e sanzioni.

In connessione a questa previsione, l'articolo 16 disciplina per la prima volta normativamente lo strumento della delega di funzioni ed appare di massima in linea con la prassi formatasi dopo l'entrata in vigore del 626 in tema di definizione di deleghe e incarichi.

La delegabilità di adempimenti e connesse responsabilità era già indirettamente prevista dal 626, laddove (art. 1, comma 4 ter) individuava gli obblighi non delegabili.

Peraltro, in mancanza di una espressa definizione legislativa, il contenuto e le formalità di una delega effettivamente traslativa di competenze e responsabilità erano stati finora oggetto di pronunce giurisprudenziali. Secondo l'indirizzo prevalente (da ultimo, Cass. n. 47136 del 20.12.2007), in materia di violazione di norme antinfortunistiche, la responsabilità del datore di lavoro può essere esclusa in caso di delega delle relative funzioni ad altro soggetto, purché tale delega risulti da un atto espresso, inequivoco e certo, che investa persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, e che abbia accettato lo specifico incarico.

Il TU recepisce questa impostazione, mantenendo, peraltro, in capo al datore di lavoro delegante un dovere di vigilanza in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite (comma 3).

Se, dunque, in presenza di una delega conforme ai requisiti di legge, non potrà rimproverarsi al datore di lavoro una carente azione di vigilanza, egli andrà esente da responsabilità per le violazioni contestate al delegato.

Un efficace strumento di verifica e controllo può essere il modello organizzativo eventualmente adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (v. nel seguito, art. 30).

Obblighi del datore di lavoro non delegabili (art. 17)

Vengono confermati gli obblighi non delegabili dal datore di lavoro (valutazione dei rischi, unitamente alla elaborazione del relativo documento, e nomina del RSPP), ad eccezione della possibilità di

autocertificazione della valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro nelle aziende che occupano fino a dieci addetti.

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente (art. 18)

Il **comma 1 dell'art. 18** riproduce di massima i contenuti della normativa previgente (626 e L. n. 123/2007), fatte salve alcune modifiche ed integrazioni che evidenziamo di seguito, segnalando, in via preliminare, che nel dettato della disposizione e dell'intero TU manca l'espressa previsione dell'obbligo a carico del datore di lavoro di nomina degli addetti al SPP.

- Obblighi di **informazione, formazione e addestramento** di cui agli articoli 36 e 37 (**lett. l**): la previsione, assente nel 626, costituisce una mera anticipazione degli obblighi di informazione e formazione già disciplinati dagli artt. 21 e 22 dello stesso 626 ed ora puntualmente declinati nei successivi artt. 36 e 37 del TU.
- Obbligo di **consegna del Documento di Valutazione dei Rischi** (da ora DVR) al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (da ora RLS), su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione (**lett. o**): viene confermato l'obbligo già previsto dall'art. 3, comma 1, lett. e), della L. n. 123/2007. Viene inoltre previsto l'ulteriore obbligo di consentire allo stesso RLS l'accesso ai dati oggetto di denuncia all'Inail, ai sensi della successiva lettera r) (infortuni che comportino assenza di almeno un giorno)
- Obbligo di **elaborazione e consegna al RLS del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze** su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione (da ora DUVRI) (**lett. p**): viene confermato l'obbligo di elaborazione già previsto dall'art. 3, comma 1, lett. e), della L. n. 123/2007. Viene inoltre previsto l'ulteriore obbligo di consegna del DUVRI al RLS.
- Obbligo di **comunicazione all'INAIL o all'IPSEMA dei dati sugli infortuni con prognosi di almeno un giorno** (**lett. r**): in aggiunta al preesistente obbligo di denuncia, ai fini assicurativi, degli infortuni sul lavoro con prognosi superiore a tre giorni, viene posto a carico del datore di lavoro l'ulteriore obbligo di comunicare all'INAIL o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, e a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento (in proposito, v. sopra art. 9).

Correlativamente a questo nuovo obbligo, a decorrere dal settimo mese successivo all'adozione del decreto interministeriale previsto dall'art. 8, comma 4 (v. successivo art. 53, comma 6), viene meno il previgente obbligo di tenuta del registro infortuni (art. 4, comma 4, lett. o), del 626).

- Obbligo della **tessera di riconoscimento negli appalti e subappalti** (**lett. u**): viene confermato l'obbligo, già previsto dall'art. 6, della L. n. 123/2007, di munire i lavoratori, occupati nello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia e contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

- Obbligo di comunicazione annuale all'INAIL dei nominativi degli RLS (lett. aa): si tratta di un ulteriore adempimento formale posto a carico del datore di lavoro, in precedenza non previsto e del quale non risultano chiare le finalità.
- Obbligo di **vigilanza sull'indebito impiego di lavoratori non idonei (lett. bb)**: viene impropriamente posto a carico del datore di lavoro e del dirigente l'obbligo di vigilare sulla correttezza di propri comportamenti (adibizione alla mansione lavorativa specifica di lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria solo se muniti del prescritto giudizio di idoneità).

Obblighi del preposto (art. 19)

La disposizione individua gli obblighi del preposto distintamente da quelli del datore di lavoro e del dirigente, mutuandoli dagli indirizzi giurisprudenziali.

Si tratta di obblighi connessi all'incarico operativo e che consistono esclusivamente nell'attività di sovrintendenza e controllo e non anche nell'autonomo esercizio di poteri discrezionali (v. sopra a proposito dell'art. 16 sulla delega di funzioni).

Di particolare rilievo è la lettera g) che prevede per il preposto una formazione specifica (v. successivo art. 37).

Obblighi dei lavoratori (art. 20)

Viene opportunamente posto a carico dei lavoratori l'obbligo, corredato di sanzione penale, di partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Disposizioni relative ai lavoratori autonomi (art. 21)

Viene introdotto un articolo specifico per il lavoratori autonomi e i componenti delle imprese familiari che richiama alla adozione delle tutele di salute e sicurezza nello svolgimento delle loro attività, compresa la sorveglianza sanitaria e le azioni di formazione e addestramento, con esclusivo riguardo ai rischi propri dell'attività svolta e con oneri a proprio carico.

Queste ultime due precisazioni rispondono ad una specifica esigenza da noi rappresentata.

Obblighi del medico competente (art. 25)

Le lettere c) e d) del comma 1 prevedono che il medico competente, oltre a istituire ed aggiornare, come in precedenza (art. 17, comma 1, lett. d, del 626), una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, deve ora provvedere anche alla custodia e alla restituzione della cartella al datore di lavoro alla cessazione del proprio incarico (l'art. 17, comma 1, lett. d, del 626, poneva l'obbligo di custodia a carico del datore di lavoro). Per l'istituzione della cartella sanitaria il medico competente può accedere alla apposita banca dati istituita presso l'Ispesl.

Rimane l'obbligo di riconsegnare i documenti al lavoratore dietro sua richiesta e, comunque, alla cessazione del rapporto di lavoro (lett. d).

La successiva lettera f) pone a carico del medico competente, nei casi previsti dal TU e alla cessazione del rapporto di lavoro con il lavoratore, l'obbligo di inviare le cartelle sanitarie e di rischio alla citata banca dati dell'Ispesl, esclusivamente per via telematica.

A differenza di quanto previsto dal 626, la lettera i) dispone che il medico competente deve comunicare, come in precedenza ma ora in forma scritta, in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria ai soggetti espressamente indicati (datore di lavoro, RSPP, RLS).

La lettera l), diversamente dal 626, prevede che il medico competente visiti gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno (e non più due), a meno che la valutazione dei rischi non imponga una cadenza diversa. Di tale eventualità il medico competente deve dare notizia al datore di lavoro per l'annotazione nel DVR.

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

La disposizione riproduce, con alcune modifiche, le previsioni dell'articolo 7 del 626, come modificato dalla legge n. 296/2007 (art. 1, comma 910) e dalla legge n. 123/2007 (art. 3), riguardo agli obblighi di coordinamento e cooperazione in caso di affidamento di lavori dal datore di lavoro all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o unità produttiva, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo della stessa azienda o unità.

Ci soffermiamo sulle innovazioni introdotte.

Il **comma 1, lett. a)**, riguarda la verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi, alla quale è tra l'altro condizionato l'affidamento di lavori in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione (v. nel seguito art. 27).

Per le modalità di tale verifica, in attesa della emanazione di un apposito decreto del Presidente della Repubblica, previsto dal precedente art. 6, comma 8, lett. g), e da emanare entro un anno dalla entrata in vigore del TU (v. nel seguito art. 27), vengono stabilite in via transitoria modalità che, da un lato, confermano quanto già previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a), del 626 (acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato), dall'altro, consentono la soluzione alternativa dell'autocertificazione, ai sensi dell'art. 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445.

Il **comma 2** estende l'obbligo di coordinamento e cooperazione ai subappaltatori.

Il **comma 3** esclude l'obbligo di redazione e allegazione del DUVRI per i contratti stipulati prima del 25 agosto 2007 (data di entrata in vigore della legge n. 123/2007) che non siano più in corso alla data del 31.12.2008, mentre lo conferma per i contratti ancora in corso a tale data. Viene così colmata, ad esito di una esigenza da noi prospettata, una lacuna della L. n. 123/2007 che non aveva dettato una disciplina transitoria degli obblighi ora ripresi dall'art. 26 del TU.

Il **comma 4** integra una previsione del 626 (art. 7, comma 3 bis), a sua volta introdotta dalla L. n. 123/2007, precisando che la responsabilità solidale dell'imprenditore committente prevista dal comma in esame (danni da infortunio o malattia professionale per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato dall'Inail o dall'Ipsema) non riguarda i danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

Il **comma 5**, nel confermare l'obbligo di indicazione dei costi relativi alla sicurezza nei contratti di appalto, subappalto e somministrazione indicati dagli artt. 1559, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, precisa opportunamente che i costi da indicare sono solo quelli "propri connessi allo specifico appalto".

In sostanza, rispetto alla previsione del 626 (art. 7, comma 3 ter, come introdotto dalla L. n. 123/2007), la modifica limita il concetto di costi della sicurezza a quelli sostenuti dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice in relazione ai rischi da interferenza e ad eventuali ulteriori costi comunque sostenuti per far fronte a specifiche necessità derivanti dal contratto di appalto. Rimangono esclusi, quindi, di tutti i costi normalmente sostenuti dallo stesso appaltatore o subappaltatore per la prevenzione dei rischi specifici della propria attività.

Lo stesso comma 5, tuttavia, accresce ulteriormente la gravosità della complessiva disciplina in tema di appalti, con una previsione che attribuisce alla indicazione dei costi la valenza di una condizione di nullità del contratto di appalto ai sensi dell'art. 1418 cod. civ.

Riguardo alla decorrenza dell'obbligo di indicazione dei costi della sicurezza, viene introdotta una previsione analoga a quella presente nel precedente comma 3 (v. sopra).

Il **comma 6** riprende testualmente il contenuto dell'art. 8, comma 1, della L. n. 123/2007, nella parte in cui modifica il comma 3 bis dell'art. 86 della L. n. 163/2006. Anche se non viene espressamente riportato, deve ritenersi che rimanga in vigore anche il comma 3 ter del medesimo articolo 86, come modificato dall'art. 8 della L. n. 123/2007, secondo il quale "il costo relativo alla sicurezza non può essere comunque soggetto a ribasso d'asta".

Il **comma 8** riproduce la previsione dell'art. 6 della L. n. 123/2007 circa l'obbligo di munire il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (per il correlativo obbligo di esposizione della stessa tessera da parte dei lavoratori interessati, v. art. 20, comma 3, TU).

Non risulta tuttavia confermata la possibilità, in precedenza prevista per i datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti, di istituire, in luogo della tessera di riconoscimento, il cosiddetto registro di cantiere (art. 6, comma 2, L. n. 123/2007).

Trova invece conferma (v. art. 21, comma 1, lett. c, TU) per i lavoratori autonomi l'obbligo di provvedere direttamente a munirsi della tessera.

Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (art. 27)

Il **comma 1**, in combinato disposto con il precedente art. 6, comma 1, lett. g), dà attuazione al principio di delega (art. 1, comma 2, lett. m, L. n. 123/2007) che ha previsto l'introduzione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, fondato sulla specifica esperienza ovvero sulle competenze e conoscenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, acquisite attraverso percorsi formativi mirati (in proposito, v. anche sopra, art. 26, comma 1).

Il sistema sarà disciplinato con un apposito DPR da emanare entro un anno dalla entrata in vigore del TU, sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva di cui al precedente art. 6 (v. sopra) e, in tale ambito, di quelle provenienti dagli organismi paritetici, nonché del parere della Conferenza Stato-regioni.

Il **comma 2**, con una previsione che non trova riscontro nel principio di delega sopra richiamato, dispone che il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione è condizione vincolante per la partecipazione ad appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni e finanziamenti a carico della finanza pubblica correlati ai medesimi appalti e subappalti.

CAPO III, SEZIONE II – VALUTAZIONE DEI RISCHI

Oggetto della valutazione dei rischi (art. 28) e Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi (art. 29)

Come precisato in premessa, gli aspetti innovativi relativi alla valutazione dei rischi (tra i principali, gli art. 17, 28 e 29) saranno trattati in una successiva circolare. Il TU rinvia infatti l'entrata in vigore delle norme relative a questo argomento di novanta giorni rispetto alla data di pubblicazione dello stesso TU nella Gazzetta Ufficiale.

Tuttavia, alla luce della previsione dell'art. 306, comma 2, ultima parte, va subito precisato che, durante il predetto lasso di tempo, **resta in vigore** senza soluzione di continuità **la normativa previgente in tema di valutazione dei rischi**, relativamente a quelli vecchi già contemplati dalla stessa normativa. I “nuovi rischi” e quelli la cui valutazione è ad essi oggettivamente connessa, dovranno essere valutati entro detto lasso di tempo.

Viene confermata la possibilità da parte del datore di lavoro che occupa fino a 10 lavoratori di autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi nelle more dell'emanazione di un decreto interministeriale, che avverrà entro e non oltre il 31/12/10, che definirà le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi. Ad ogni modo tale possibilità di ricorrere all'autocertificazione decade il 30/06/12.

Modelli di organizzazione e di gestione (art. 30)

L'articolo 30 integra la previsione della L. n. 123/2007 (art. 9) che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti, di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche.

Per queste fattispecie sono previste a carico dell'azienda sanzioni di importo significativo, unitamente alla previsione di interdizione dall'esercizio dell'attività e il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Per ottenere l'esenzione dalla responsabilità amministrativa le imprese costituite in forma societaria devono dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenirlo.

I **commi da 1 a 4** definiscono i requisiti che deve possedere il modello perché possa avere efficacia esimente della responsabilità (assicurare un sistema aziendale per l'effettuazione delle attività inerenti l'adempimento degli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro; prevedere idonee modalità di registrazione di tale effettuazione; prevedere che la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio siano assicurate attraverso le competenze tecniche ed i poteri necessari; prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; prevedere infine un idoneo sistema di vigilanza sulla attuazione dello stesso modello e sul mantenimento nel tempo dei relativi requisiti).

Il **comma 5** chiarisce che, in attesa che la Commissione Consultiva di cui al precedente comma 6 definisca ulteriori modelli organizzativi, le BS OHSAS 18001 e le Linee Guida UNI-INAIL si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

In proposito, ricordiamo che, a seguito della emanazione della L. n. 123/2007, ANCEA ha aggiornato il proprio Codice di comportamento delle imprese di costruzione per la predisposizione del modello organizzativo di cui al D.Lgs. n. 231/2001, al fine di adeguarne i contenuti, tra l'altro, alla materia della salute e sicurezza sul lavoro.

Il Codice di comportamento è in fase di approvazione da parte del Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001.

Nel rinviare ai relativi contenuti, riteniamo opportuno sottolineare come l'esonero da responsabilità che può derivare dalla adozione (ove del caso secondo le indicazioni del Codice di comportamento ANCE) e dalla efficace attuazione di un modello organizzativo, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e dell'art. 30 del TU, riguardi unicamente l'impresa in forma societaria e non anche l'autore della condotta illecita in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il quale resta soggetto alle sanzioni di cui al TU ed agli artt. 589 e 590 del codice penale.

Il **comma 6** prevede infine che le imprese che occupano fino a 50 lavoratori possono adottare il modello organizzativo di cui ai precedenti commi dell'art. 30 avvalendosi dei finanziamenti previsti dall'art. 11 TU (v. sopra).

CAPO III, SEZIONE III – SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Servizio di prevenzione e protezione (art. 31)

I **commi 1 e 2** riprendono sostanzialmente le previsioni già presenti nel 626 e, in particolare, i requisiti degli addetti e del responsabile del SPP introdotti con il D.Lgs n. 195/2003, con la novità rappresentata dalla possibilità che il Servizio esterno può ora essere costituito anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici.

Inoltre, relativamente all'ipotesi di costituzione di un SPP interno, non viene ripetuto l'inciso "da lui dipendenti", contenuto nell'art. 8, comma 2, del 626, con la conseguenza che le persone designate per l'espletamento dei compiti di addetto o responsabile del servizio non devono essere necessariamente lavoratori subordinati.

L'obbligo di consultazione del RLS, nel caso previsto dal **comma 4** in cui si debba ricorrere a persone o servizi esterni in assenza, all'interno, di persone in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 32, è ora inserito nell'art. 50, comma 1, lett. c) (in precedenza era prevista dall'art. 8, comma 6, del 626).

Non trova conferma e risulta pertanto venuto meno, per il datore di lavoro, l'obbligo, in precedenza previsto dall'art 8, comma 11, del 626, di comunicare al servizio ispezione del lavoro e alle unità sanitarie locali il nominativo del RSPP.

Nel **comma 6** - relativo alle ipotesi (in precedenza disciplinate dall'art. 8, comma 5) in cui è obbligatoria l'istituzione del SPP all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva - il termine "dipendenti" risulta sostituito dal termine "lavoratori", con la conseguenza che, ai fini della determinazione della dimensione aziendale menzionata nei punti e), f) e g), vanno computati anche i soggetti occupati con rapporto diverso dal lavoro subordinato.

Il successivo **comma 7** dispone che, nelle ipotesi di cui al precedente comma 6, il Responsabile del SPP deve essere interno. Ne discende che, stante la previsione del precedente comma 4, ove l'azienda non disponga al proprio interno di un soggetto in possesso di capacità adeguate, se ne dovrà dotare, integrando il proprio organico. Vista la definizione ampia di lavoratore, è da ritenere che l'impresa possa ricorrere ad una qualsiasi forma contrattuale.

Infine, trova conferma nel **comma 8** la possibilità di istituire un unico SPP nelle aziende con più unità produttive e nei casi di gruppi di imprese.

Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni (art. 32)

Il **comma 2** introduce requisiti ulteriori per il responsabile del SPP e richiama i contenuti indicati dall'accordo Stato-regioni del 26 gennaio 2006, attuativo del comma 2 dell'art. 8 bis del 626.

Da notare i riferimenti a specifici corsi di formazione in materia di protezione dei rischi di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'art. 2. Quest'ultima previsione consegue allo specifico inserimento, tra i rischi da valutare, di quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Il **comma 3** fa espressamente salva la previsione dell'art. 3 del D.Lgs n. 195/2003 relativo alla abilitazione alle funzioni di responsabile o addetto di coloro che, pur essendo privi del titolo di studio richiesto, dimostrino di aver svolto le stesse funzioni, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003. L'esercizio della funzione di RSPP viene tuttavia condizionato alla previa frequenza di uno dei corsi previsti dall'accordo Stato regioni richiamato al comma 2.

Il **comma 7** dispone la registrazione dello svolgimento delle attività di formazione da parte dei componenti del servizio interno, nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. n. 276/2003.

Si tratta di una disposizione innovativa, finalizzata a dare evidenza, nel curriculum professionale e formativo del lavoratore, della frequenza dei corsi in materia di protezione e prevenzione.

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art. 34)

Il **comma 1** conferma la possibilità che, nelle aziende industriali fino a 30 dipendenti, il datore di lavoro possa svolgere, insieme ai compiti propri del SPP, di prevenzione incendi e di evacuazione, anche le funzioni di primo soccorso. In precedenza, quest'ultima possibilità era prevista per tutti i datori di lavoro, a prescindere dalla dimensione aziendale (art. 15, comma 2, 626).

Il **comma 2** pone a carico del datore di lavoro che intende svolgere personalmente le funzioni indicate nel comma 1, l'obbligo di frequentare appositi corsi di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore. Per il contenuto della formazione si fa rinvio ad un accordo della Conferenza Stato-regioni che dovrà intervenire entro un anno dall'entrata in vigore del TU. Durante tale periodo, conserva validità la formazione conseguita attraverso la frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 3 del DM 16 gennaio 1997.

La stessa disposizione non conferma e deve, pertanto, ritenersi venuto meno l'obbligo per il datore di lavoro interessato di provvedere alle comunicazioni, in precedenza previste dall'art. 10, comma 2, del 626, nei confronti dell'organo di vigilanza.

Infine, il **comma 3** pone a carico dello stesso datore di lavoro interessato un nuovo obbligo di frequenza di corsi di aggiornamento. Si tratta di una previsione di portata generale riferibile anche ai datori di lavoro che hanno frequentato i corsi previsti dal DM 16 gennaio 1997, nonché a quelli che, sia pure fino al 31 dicembre 1996, erano esonerati a norma dell'art. 95 del 626.

CAPO III, SEZIONE IV - FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Informazione ai lavoratori (art. 36)

Il **comma 1**, alla lettera d), aggiunge alle informazioni che il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori secondo quanto già previsto dall'art. 21, comma 1, lett. f), del 626, anche l'indicazione dei nominativi degli addetti al SPP.

Il **comma 4**, introduce l'innovativo requisito della "comprensibilità" delle informazioni fornite ai lavoratori, con la finalità di assicurare l'effettiva comprensione delle stesse informazioni, in particolare, da parte dei lavoratori stranieri immigrati.

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (art. 37)

In linea generale, le previsioni dell'art. 37, in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, risultano più particolareggiate e rigorose rispetto a quelle del previgente art. 22 del 626.

Il **comma 1** menziona, infatti, espressamente la necessità di tenere conto delle conoscenze linguistiche dei lavoratori e di assicurare la sufficienza e adeguatezza della formazione con riguardo ad alcuni contenuti minimi della stessa espressamente indicati nei punti a) e b).

Peraltro, il **comma 2** rinvia la definizione della durata, dei contenuti e delle modalità per l'effettuazione della formazione per tutti i soggetti coinvolti ad un accordo da adottare in sede di Conferenza Stato regioni entro un anno dalla entrata in vigore del TU, previa consultazione delle parti sociali.

Anche riguardo ai rischi specifici previsti dai Titoli del TU successivi al Titolo I, si prevede (**comma 3**) l'obbligo per il datore di lavoro di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata, secondo i contenuti dell'accordo Stato-regioni di cui al precedente comma 2. Il riferimento dello stesso comma 3 alla salvezza delle disposizioni in vigore in materia, appare impropria e non può che intendersi nel senso della permanenza in vigore delle norme previgenti solo fino alla definizione di una nuova disciplina della materia ad opera del più volte citato accordo in sede di Conferenza Stato-regioni.

I **commi 4 e 5** introducono uno specifico obbligo di addestramento da affidare a persona esperta e da svolgere nel luogo di lavoro.

E' da precisare che l'addestramento specifico deve essere effettuato nei casi espressamente previsti (ad es. v., nel TU, l'art. 77, commi 4, lett. h, e 5, e l'art. 169, comma 2).

Inoltre il **comma 4**, nel confermare le previsioni del precedente articolo 22, comma 2, del 626, circa le fasi del rapporto di lavoro o del processo produttivo durante le quali deve avvenire la formazione e, ove previsto, l'addestramento, precisa in sostanza che, nel caso di somministrazione, il somministratore deve procedere alla formazione e all'addestramento del lavoratore somministrato in vista dell'inizio dell'utilizzazione, ai sensi dell'art. 23, comma 5, del D.lgs n. 276/2003 (v. anche sopra, art. 3, comma 5).

Il **comma 7** introduce uno specifico obbligo di formazione adeguata e specifica e di aggiornamento nei confronti del preposto in relazione ai compiti dello stesso in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Lo stesso comma 7 dispone che l'intervento formativo avvenga in azienda e ne individua puntualmente gli specifici contenuti (soggetti coinvolti e relativi obblighi, fattori di rischio e relativa valutazione, misure di prevenzione e protezione).

Il **comma 9** fa rinvio alla disciplina che verrà introdotta con un apposito decreto dei Ministri dell'Interno e del Lavoro, ai sensi del successivo art. 46, comma 3, per i contenuti della specifica formazione da effettuare nei confronti dei lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

Lo stesso comma 9 dispone inoltre che, in attesa della emanazione del decreto interministeriale, continuerà a trovare applicazione il DM 10 marzo 1998.

Il **comma 11** rinvia alla contrattazione collettiva nazionale la determinazione delle modalità, della durata e dei contenuti dell'obbligo formativo e del relativo aggiornamento periodico nei confronti del RLS, vincolando peraltro l'autonomia collettiva al rispetto di alcune durate e contenuti minimi, puntualmente indicati nello stesso comma 11.

Così, tra l'altro, oltre al corso base di durata non inferiore a 32 ore, si prevede un obbligo di aggiornamento di durata pari almeno a 4 ore annue, per le aziende da 15 a 50 lavoratori, ed almeno pari a 8 ore annue, per le altre.

Il **comma 13**, analogamente a quanto previsto in tema di informazione (v. sopra, art. 36), pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di assicurare la "comprensibilità" della formazione.

Ancora in analogia a quanto previsto in tema di formazione degli addetti e del RSPP (v. sopra, art. 32, comma 7), il **comma 14** dispone che le competenze acquisite per effetto della formazione siano registrate nel libretto formativo di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003.

Lo stesso comma 14 prevede che il contenuto del libretto sia considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e che dello stesso contenuto tengano conto gli organi di vigilanza ai fini della verifica degli obblighi di formazione.

CAPO III, SEZIONE V - SORVEGLIANZA SANITARIA

Titoli e requisiti del medico competente (Art. 38)

I requisiti professionali del medico competente - che in precedenza erano indicati nell'art 2, comma 1, lett. d), del 626, all'interno della definizione di questa figura - sono ora riportati dal TU nel **comma 1**

dell'art. 38.

Lo stesso **comma 1**, alla **lettera a)**, riduce, rispetto a quanto previsto in precedenza, le specializzazioni che consentono l'esercizio della funzione di medico competente.

Una novità è rappresentata dall'obbligo, introdotto sempre dal **comma 1**, alla **lettera d)**, di frequenza di percorsi formativi universitari da parte dei medici in possesso della specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale. Una deroga a tale obbligo è prevista per i medici, in possesso delle medesime specializzazioni, che per un anno, nell'arco dei tre anni precedenti l'entrata in vigore del decreto legislativo, abbiano svolto le funzioni di medico competente.

Ai sensi del **comma 3**, tutti i medici che intendano svolgere l'attività di medico competente devono partecipare al programma di educazione continua in medicina previsto dal D.Lgs. n. 229/1999.

Il **comma 4** istituisce presso il Ministero della Salute un "elenco" dei medici competenti nel quale dovranno iscriversi i medici competenti in possesso dei titoli e dei requisiti richiesti dall'art. 38 del TU.

Svolgimento dell'attività di medico competente (art. 39)

Il **comma 2, lett. a)**, accoglie la richiesta di consentire che le aziende possano avvalersi di un medico competente che sia collaboratore (e non esclusivamente dipendente) di una struttura esterna.

Il **comma 6** riconosce alle imprese con più unità produttive, ai gruppi d'impresе, nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, la facoltà e non l'obbligo per il datore di lavoro di nominare più medici competenti, assegnando a uno di essi lo svolgimento di funzioni di coordinamento.

Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale (art. 40)

Con una previsione inedita e dalle implicazioni potenzialmente onerose in termini operativi ed economici, l'art. 40 dispone che il medico competente comunichi annualmente in via telematica ai servizi territoriali del Servizio sanitario nazionale, entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, i dati in forma aggregata relativi alla sorveglianza sanitaria, evidenziando le differenze di genere. I dati verranno poi trasmessi all'ISPESL.

Sorveglianza sanitaria (art. 41)

Rispetto al testo previgente, il **comma 1, alle lettere a) e b)**, dispone che la sorveglianza è effettuata dal medico competente, oltre che nei casi previsti dalla legge, anche "nei casi previsti dalle direttive comunitarie", dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui al precedente articolo 6

nonché sulla richiesta del lavoratore di cui il medico competente riconosca la correlazione ai rischi lavorativi.

In particolare, il riferimento alle direttive europee appare una incongrua ripetizione, visto che, comunque, le fonti legislative comunitarie devono essere recepite nella legislazione nazionale, traducendosi in obblighi imposti dall'ordinamento interno.

La previsione del **comma 2, lett. c)**, ripete inutilmente quanto già previsto, in parte, nel precedente comma 1, lett. b) (sorveglianza sanitaria su richiesta del lavoratore), e, in parte, nel successivo comma 6 (finalizzazione della sorveglianza al giudizio di idoneità alla mansione specifica).

Il **comma 2, lett. d)**, introduce una previsione del tutto nuova con la quale si dispone che la sorveglianza sanitaria comprenda anche una visita in occasione del cambiamento della mansione, al fine di verificare l'idoneità alla nuova mansione specifica.

La successiva **lettera e)** dello stesso **comma 2** innova ulteriormente il precedente contenuto della sorveglianza sanitaria, introducendo l'obbligo di effettuare una visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta tuttavia di un obbligo limitato ai soli casi previsti dalla normativa speciale (v. ad es., nel TU, l'art. 229, comma 2, lett. c) e l'art. 259, comma 2).

Il **comma 3, lett. a)**, dispone che le visite mediche oggetto della sorveglianza sanitaria, di cui al precedente comma 2, non possono essere effettuate in fase preassuntiva. Si tratta di un principio coerente con quanto previsto dall'art. 5 della legge n. 300/1970, a norma del quale il datore di lavoro può far controllare le condizioni di salute dei lavoratori solamente per il tramite di strutture pubbliche.

Il **comma 3, lett. b)**, conferma la previsione del D.Lgs. n. 151/2001 (art. 3), ai sensi del quale la sorveglianza sanitaria non può essere strumento per accertare stati di gravidanza.

Il **comma 4**, nella parte in cui fa riferimento all'accertamento dello stato di tossicodipendenza, va coordinato con le previsioni specifiche del DPR n. 309/1999, che, all'art. 125, prescrivono, per talune categorie di lavoratori, l'accertamento dello stato di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio. Tale verifica deve essere effettuata da strutture pubbliche, dovendo essere effettuata prima dell'assunzione in servizio. Gli accertamenti successivi sono rimessi al medico competente.

Il **comma 6** amplia ed articola più puntualmente le tipologie di giudizio che il medico competente può adottare rispetto a quanto previsto in precedenza dall'art. 17, comma 3, del 626. Quest'ultima disposizione prevedeva solo un giudizio di inidoneità (parziale o temporanea o totale) e non anche un giudizio di idoneità.

Con una ulteriore innovazione, il **comma 7** dispone che, nel caso il giudizio sia di inidoneità temporanea, il medico competente ne precisi la durata.

Il **comma 9** innova il sistema precedente ammettendo la possibilità di ricorrere all'organo di vigilanza territorialmente competente avverso tutti i provvedimenti del medico competente, ivi compreso quello di idoneità.

Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica (art. 42)

Il **comma 1** codifica la previsione, di matrice giurisprudenziale, secondo cui, in caso di inidoneità alla mansione specifica, il datore adibisce il lavoratore ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute, ove possibile.

Il **comma 2** formalizza il principio tradizionalmente affermato dalla giurisprudenza e rinvenibile anche in altre norme dell'ordinamento (v. art. 8, D.Lgs. n. 277/1991), secondo cui il lavoratore adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte e la qualifica originaria.

CAPO III, SEZIONE V – GESTIONE DELLE EMERGENZE

Primo soccorso (art. 45)

Con appositi decreti ministeriali, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, vengono definite le modalità di applicazione in ambito ferroviario del decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e successive modificazioni.

CAPO III, SEZIONE VII – CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

In via preliminare, rinviamo all'*allegato 1* contenente un quadro sinottico dei rinvii alla contrattazione collettiva presenti in alcune delle disposizioni che illustriamo di seguito.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Art. 47)

Mentre il **comma 2** conferma il principio generale precedente (art. 18, comma 1, 626), secondo cui in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il **comma 1** enuncia un nuovo principio secondo il quale la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si esprime non più soltanto ai livelli aziendale e territoriale o di comparto, come già in precedenza, ma anche a livello di "sito produttivo", nei termini previsti dall'art. 49 TU e con le modalità di elezione di cui al successivo comma 6.

Con formulazione semplificata, il **comma 3** conferma, per le aziende fino a quindici lavoratori, i privilegiati criteri di elezione del rappresentante per la sicurezza (art. 3, comma 1, lett. c, L. n. 123/2007). In sostanza, il RLS deve essere eletto, in via di principio ("di norma"), da parte dei

lavoratori all'interno della stessa comunità di lavoro. In via subordinata, l'elezione può avvenire attraverso l'individuazione, per più aziende appartenenti ad uno stesso ambito territoriale o ad uno stesso comparto, di un soggetto non appartenente obbligatoriamente alla comunità di lavoro ed incaricato di rappresentare le esigenze dei lavoratori di quel territorio o di quel comparto, nei termini previsti dal successivo art. 48.

Il **comma 6** conferma la previsione, introdotta dalla L. n. 123/2007, che rimette ad un apposito decreto ministeriale ovvero, in alternativa, alla contrattazione collettiva, l'individuazione di un "*election day*" (di norma, nel mese di ottobre, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro). Nella stessa giornata sono concentrate a livello nazionale le operazioni relative alla elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali e territoriali o di comparto.

Non viene confermato quanto in precedenza previsto (art. 18, commi 4 e 5, del 626) circa l'intervento surrogatorio del Ministero del lavoro nel caso in cui le parti, alle quali il **comma 5** affida la determinazione della disciplina di dettaglio in sede di contrattazione collettiva, non trovino un accordo.

Ad integrazione del regime precedente (art. 18 comma 6, 626), relativo al numero minimo dei rappresentanti che devono essere presenti in tutte le aziende (v. sopra, comma 2), il **comma 7** prevede che nelle aziende o unità produttive con oltre 1000 lavoratori il numero degli RLS sia aumentato mediante accordi interconfederali o contrattazione collettiva.

Il **comma 8** introduce una sorta di clausola di salvaguardia che, in applicazione del principio generale di cui al comma 1, mira a garantire comunque l'esercizio delle funzioni di RLS nei casi di mancata elezione sia nelle aziende fino a quindici lavoratori (rappresentante aziendale ovvero territoriale o di comparto) sia in quelle con oltre quindici lavoratori (rappresentante aziendale). Per tali ipotesi si prevede che le funzioni di rappresentanza siano esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito eletti o individuati ai sensi degli artt. 48 e 49 ovvero che si adottino soluzioni alternative definite mediante intese tra associazioni sindacali e organizzazioni imprenditoriali.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (art. 48)

Il combinato disposto dei **commi 2, 4 e 7** detta una disciplina articolata delle modalità di elezione o designazione, di accesso ai luoghi di lavoro e di formazione del RLS territoriale, rimettendone la definizione, nei primi due casi, ad "accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria" e, nel terzo caso, alla "contrattazione collettiva". E' prevista anche la regolazione per decreto ministeriale in caso di mancato accordo collettivo sulle modalità di elezione o designazione (comma 2) .

Il **comma 1** limita espressamente l'ambito di possibile esercizio delle funzioni di rappresentanza territoriale alle sole aziende o unità produttive del territorio o del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante per la sicurezza aziendale.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (art. 49)

La disposizione introduce, con esclusivo riguardo a realtà produttive caratterizzate dalla contestuale

presenza di più aziende o cantieri e da specifiche caratteristiche rilevanti sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la nuova figura del RLS di sito produttivo.

A questa figura, identificata con uno dei rappresentanti per la sicurezza operanti nel sito, vengono attribuite funzioni di coordinamento degli stessi rappresentanti e di intervento surrogatorio nelle aziende o cantieri del sito in cui non operino rappresentanti aziendali ovvero territoriali o di comparto .

Le modalità di individuazione e di esercizio delle attribuzioni del rappresentante di sito sono rimesse alla contrattazione collettiva.

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 50)

Il **comma 1** attribuisce alla contrattazione collettiva una innovativa riserva di intervento regolatorio in ordine alle attribuzioni del RLS, la cui declinazione legislativa resta peraltro invariata.

Resta anche invariato (art. 19, comma 3, 626) il rinvio del **comma 3** alla contrattazione collettiva per la determinazione delle modalità di esercizio di dette attribuzioni.

Il **comma 4** conferma il diritto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ricevere copia del documento di valutazione dei rischi (DVR), già introdotto dall'art. 3, comma 1, lett. e), della L. n. 123/2007.

Al diritto di cui al comma precedente, il **comma 5** aggiunge il diritto del RLS di ricevere copia anche del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI).

Il **comma 6** richiama opportunamente le fonti normative relative agli obblighi che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto ad osservare nell'utilizzo delle copie del DVR e del DUVRI di cui chiedi ed ottenga la consegna per l'espletamento delle proprie funzioni.

Il **comma 7** introduce una clausola di incumulabilità in capo allo stesso soggetto delle funzioni di RLS e di RSPP.

Organismi paritetici (art. 51)

Il **comma 1** richiama la definizione di organismi paritetici contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. ee), dalla quale si evince l'attribuzione agli stessi, in aggiunta alle funzioni già previste in precedenza nel campo delle attività formative e per la risoluzione di controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza (art. 20, comma 1, 626), di compiti ulteriori: elaborazione e raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, 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.

I compiti di assistenza alle imprese, previsti dall'art. 2, comma 1, lett. ee), e richiamati dal comma 1, vengono ulteriormente declinati dai **commi 3 e 6**, nei quali viene meglio precisata la funzione consulenziale che gli organismi paritetici hanno facoltà di assumere ed esercitare nei confronti delle

aziende.

In particolare, la lettera e lo spirito di quanto previsto al **comma 6** (sopralluoghi nei luoghi di lavoro per le finalità di cui al comma 3) risultano radicalmente innovati, in conformità a quanto da noi richiesto, rispetto alla corrispondente previsione già contenuta nell'art. 7 della L. n. 123/2007, della quale l'attuale formulazione ha perduto la connotazione "paraispettiva".

Al pari del comma 6, anche il **comma 7** è stato privato della originaria connotazione "paraispettiva" che caratterizzava la corrispondente previsione in precedenza contenuta nell'art. 7 della L. n. 123/2007. Si prevede infatti che gli organismi paritetici trasmettano al comitato regionale di cui all'art. 7, non più una informativa sugli "esiti" dei sopralluoghi effettuati ma una relazione annuale sull'attività consulenziale svolta.

Infine il **comma 8** dispone che gli organismi paritetici comunichino, alle aziende che vi abbiano interesse ai sensi dell'art. 48, comma 2, ed agli organi di vigilanza territorialmente competenti, i nominativi degli RLS territoriali.

Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità (art. 52)

Il **comma 1** prevede la costituzione presso l'Inail di un Fondo di sostegno che, è da sottolineare, viene destinato a finanziare, oltre alle attività dei rappresentanti degli RLS territoriali e degli organismi paritetici, anche la formazione dei datori di lavoro delle PMI.

Peraltro, al di là dell'apprezzabile intento perseguito, risulta oggettivamente carente il fondamentale aspetto relativo alla entità delle risorse finanziarie necessarie per le attività del Fondo.

Non è stata infatti confermata l'indicazione, presente in una precedente stesura del testo, che prevedeva l'intervento diretto dell'Inail a sostegno del Fondo mediante l'utilizzo delle cospicue disponibilità finanziarie dell'Istituto.

Vengono invece indicate fonti di finanziamento alternative di portata incerta e comunque esigua (**comma 2, lett. b, c e d**), mentre viene stabilita l'imposizione di un RLS territoriali (**comma 2, lett. a**).

Di fatto, è proprio il finanziamento a carico delle imprese che rischia di risultare l'unica fonte certa di alimentazione del Fondo.

Il **comma 3** rimette la determinazione delle modalità di funzionamento del Fondo ad un apposito decreto ministeriale da emanare entro un anno.

TITOLO II Luoghi di lavoro

Il Titolo II e l'Allegato IV, relativi ai luoghi di lavoro, riprendono i corrispondenti contenuti del 626, del DPR n. 547/1955 e del DPR n. 303/1956, apportandovi poche modifiche che riassumiamo di seguito per gli aspetti d'interesse.

Definizioni (art. 62)

Rispetto all'art. 30 del 626, la definizione (**comma 1**) risulta parzialmente modificata al punto a) (luogo di lavoro in generale) e ampliata con l'inserimento del punto b) (campi, boschi e altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale).

Requisiti dei luoghi di lavoro (Allegato IV)

Il **punto 1.9.1.4** contiene l'indicazione, non prevista dal corrispondente articolo 9 del DPR n. 547/1955, che pone l'obbligo di sottoporre gli **impianti di condizionamento** a periodici controlli, manutenzioni, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori.

Il **punto 1.14.4.2.2** prevede, tra i requisiti delle **costruzioni per dormitorio**, sistemazioni tali da non permettere il ristagno dell'acqua in una zona del raggio di almeno **10 metri** attorno (il corrispondente articolo 46 del DPR n. 303/1956 prevedeva un raggio di almeno 30 metri attorno).

In tema di **primo soccorso**, le previsioni del **punto 5** si aggiungono a quelle del DM 15 luglio 2003, n. 388, e successive modificazioni, che rimane in vigore (v. nel seguito Titolo XIII, abrogazioni). Dal confronto tra le due fonti normative emergono alcune incongruenze (ad es. riguardo al numero-soglia di dipendenti ai fini dell'obbligo di messa a disposizione del pacchetto di medicazione/cassetta di primo soccorso).

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

Il Titolo III risulta modificato rispetto al corrispondente Titolo III del 626, poiché include, al Capo II, i contenuti del Titolo IV del 626 sui Dispositivi di Protezione Individuale (da ora DPI) e, al Capo III, parti rilevanti del DPR 547/55.

CAPO I - Uso delle attrezzature di lavoro

La lettura del testo evidenzia numerose variazioni che, anche se di natura meramente lessicale, possono comportare significative ricadute applicative.

Con riserva di una più puntuale analisi, nell'immediato si possono sottolineare i seguenti aspetti.

Definizioni (art. 69)

Introduce due nuove definizioni di “lavoratore esposto” e “operatore” che non sempre vengono utilizzate con coerenza nelle disposizioni successive.

Requisiti di sicurezza (art. 70)

Il **comma 4** affronta il problema del controllo del mercato presso l'utilizzatore, prevedendo che, qualora gli organi di vigilanza accertino che un'attrezzatura di lavoro, immessa sul mercato o messa in servizio ai sensi della direttiva comunitaria di prodotto (c.d. “direttiva macchine”), risulti in tutto o in parte non rispondente a uno o più requisiti essenziali di sicurezza ai sensi del precedente comma 2, ne informano l'autorità di sorveglianza del mercato competente per tipo di prodotto e attivano le procedure previste dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, nei confronti del datore di lavoro utilizzatore, del fabbricante e dei soggetti della catena della distribuzione.

Si tratta di una previsione che, di fatto, infligge una penalizzazione prima che sia effettivamente riconosciuta dall'autorità di sorveglianza del mercato la non rispondenza della attrezzatura contestata ai requisiti essenziali di sicurezza.

Obblighi del datore di lavoro (art. 71)

Il **comma 1** non appare di agevole comprensione nella parte in cui dispone che le attrezzature di lavoro devono essere utilizzate in conformità alla legislazione di recepimento di direttive comunitarie non meglio precisate.

Il **comma 8** conferma l'obbligo per il datore di lavoro di provvedere alla cd verifica di primo impianto per tutte le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione.

Il **comma 11** attribuisce all'Ispesl la prima delle verifiche periodiche (comunque successiva alla verifica di primo impianto di cui al precedente comma 8) relativamente alle attrezzature di lavoro riportate in allegato VII. Lo stesso comma attribuisce alle ASL le ulteriori verifiche periodiche.

Il **comma 12** prevede che, per le verifiche di cui al comma 11, l'Ispesl e le ASL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati.

Il combinato disposto dei commi che precedono comporta che, ai fini delle verifiche previste dai commi 11 e 12, da effettuare sugli apparecchi a pressione, le imprese che in precedenza potevano rivolgersi in ogni caso a soggetti privati abilitati, oggi potranno farlo solo a condizione che l'Ispesl o le ASL ritengano di avvalersi del supporto degli stessi soggetti.

Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso (art. 72)

Viene esteso alle attrezzature di lavoro date in uso l'obbligo di formalizzarne l'adeguatezza, in

precedenza previsto solo per le “macchine”.

Informazione e formazione (art. 73)

La disposizione si segnala per la mancanza di riferimenti all’addestramento che, pure, è espressamente menzionato e definito nell’art. 2, comma 1, alla lettera cc).

Il **comma 5**, d’altra parte, prefigura l’individuazione da parte della Conferenza Stato – regioni di un elenco di attrezzature per le quali saranno richiesti specifici interventi formativi.

CAPO II – Uso dei dispositivi di protezione individuale

Il Capo II risulta identico al Titolo IV del 626.

Peraltro, l’**art. 79, comma 2**, prevede l’emanazione di decreti successivi da parte dei Ministri del lavoro e dello sviluppo economico per l’individuazione di criteri di selezione ed uso dei DPI.

Conseguentemente, non risulta chiaro se il DM 2 maggio 2001, contenente alcuni di questi criteri ed emanato secondo quanto disposto dall’art. 45 del 626, decada o resti operante.

CAPO III – Impianti e apparecchiature elettriche

Questa parte del Titolo III presenta notevole complessità e difficoltà di raffronto con le norme previgenti.

Obblighi del datore di lavoro (art. 80)

Corrisponde all’art. 267 del D.P.R. 547/1955, con alcune integrazioni.

Il **comma 2** introduce un obbligo di valutazione dei rischi relativo a tutti gli aspetti di rischio, compresi quelli trattati in altre parti del TU (innesco esplosioni, radiazioni).

Il **comma 3** dispone inoltre l’obbligo di adottare misure tecnico-organizzative per eliminare/ridurre i rischi, di individuare i DPI collettivi ed individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro e di predisporre procedure di uso e manutenzione (concetto già contenuto in termini generali nell’art. 32 del 626).

Requisiti di sicurezza (art. 81)

Il **comma 1** riprende il contenuto della Legge n. 186/1968 sulla progettazione, realizzazione e costruzione a regola d’arte di tutti i materiali, i macchinari e le apparecchiature, nonché delle

installazioni e degli impianti elettrici ed elettronici.

I **commi 2 e 3** ampliano il novero delle norme tecniche citate nell' allegato IX.

Lavori sotto tensione (art. 82)

Prevede la liberalizzazione delle attività relative ai lavori in alta tensione. Questa attività, in virtù dei DM 9.6.1980 e 13.07.1990, era affidata in regime di monopolio ad Enel (ed attualmente anche a Terna).

Per operazioni su parti in tensione superiore a 1000V c.a. e 1500V c.c., viene istituito un regime di autorizzazione per le aziende esecutrici, con rinvio ad un successivo decreto del Ministro del lavoro da emanare entro un anno. Hanno diritto all'abilitazione anche le aziende già autorizzate dalla legislazione previgente .

Lavori in prossimità di parti attive (art. 83)

Vengono ripresi in parte i contenuti dell'art. 344 del DPR n. 547/1955, con una ulteriore specificazione del divieto di eseguire lavori in prossimità di parti attive non protette in condizioni non rispondenti alle indicazioni contenute nelle norme tecniche. Le distanze limite di sicurezza sono riportate nella tabella 1 dell'Allegato IX.

Protezioni dai fulmini (art. 84)

Vengono ripresi in parte i contenuti degli artt. 38 e 39 del D.P.R. n. 547/1955 .

Protezione di edifici, impianti strutture ed attrezzature (art. 85)

Si evidenzia una parziale ma significativa sovrapposizione con i contenuti del Titolo XI per la valutazione delle atmosfere esplosive ma con alcune difformità (ad es. "polvere infiammabile" in luogo di "polvere combustibile", espressione, questa, utilizzata in ambito ATEX).

Verifiche (art. 86)

I **commi 1 e 2** dispongono la permanenza in vigore del D.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462, riguardo agli obblighi di verifica per gli impianti di protezione dai fulmini, e il rinvio alle norme tecniche e ad un decreto ministeriale di futura emanazione, per i controlli periodici su altri impianti elettrici.

TITOLO V

Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro

Il Titolo V sostituisce il D.Lgs. n. 493/1996 e, con i relativi Allegati da XXIV a XXXII, presenta modifiche per lo più marginali.

In particolare non si evidenziano variazioni che possano avere impatto sulla gestione operativa aziendale.

TITOLO VI

Movimentazione manuale dei carichi

Il Titolo VI sostituisce il Titolo V del 626 e, con l'Allegato XXXIII, presenta modifiche che possono così riassumersi per gli aspetti più significativi:

- l'**articolo 167** codifica il rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico, mantenendo sempre il riferimento specifico ai rischi dorso lombari ma ampliando lo spettro a tutti i rischi derivanti dai movimenti ripetitivi che coinvolgono soprattutto gli arti superiori.
Viene così recepito sul piano legislativo quanto già diffuso a livello di linee guida valutative per questi tipi di rischio (metodo OCRA, linee guida regionali, ecc)
- l'**articolo 169** sulla formazione ed informazione include ora la previsione espressa dell'addestramento alle manovre e procedure di movimentazione manuale dei carichi
- rileva poi, nell'**Allegato XXXIII**, l'eliminazione del riferimento ai 30 Kg, quale peso massimo movimentabile manualmente da un solo uomo. Residua pertanto, quale unico parametro, il riferimento, generico e quindi facilmente contestabile, ad un rischio derivante da "*carico troppo pesante*"
- infine nello stesso Allegato viene codificata l'esistenza di rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico qualora vi sia esigenza di pause nell'attività, esigenza indicata ancora una volta in modo generico e che può dare luogo a contestazioni.

TITOLO VII

Attrezzature munite di videoterminale

il Titolo VII sostituisce il Titolo VI del 626 e, con l'Allegato XXXIV, presenta modifiche che possono così riassumersi per gli aspetti più significativi:

- l'**art. 172** include nel campo di applicazione anche i **computer portatili**, prima esclusi in quanto non facenti parte di una postazione fissa munita di videoterminale
- l'**art. 173** definisce il "*posto di lavoro*", comprendendo anche il mouse e la sua disposizione ergonomica, così come la si trova dettagliata anche nell' Allegato XXXIV

- l'art. 175 conferma il **regime delle pause in ragione di 15 minuti ogni 120 minuti** di attività al videoterminale ma senza la condizione, stabilita in precedenza, della continuità dell'attività per almeno 4 ore
- l'**Allegato XXXIV**, relativo ai requisiti minimi delle postazioni munite di videoterminale, recepisce di fatto le previsioni delle linee guida già esistenti in materia di ergonomia degli uffici ed include:
 - il corretto posizionamento dello schermo;
 - il corretto posizionamento del mouse;
 - l'altezza e la profondità del piano di lavoro;
 - lo schienale.

E' da segnalare che per i computer portatili viene prescritta la fornitura di tastiera e mouse esterni, con la conseguente e sostanziale configurazione di un obbligo di postazione fissa, nonostante la presenza di un elaboratore portatile.

TITOLO VIII

Agenti fisici

CAPO II – Protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro

Rispetto al Titolo V-bis del 626, il Capo II del Titolo VIII presenta modifiche che possono così riassumersi per gli aspetti più significativi.

Valori limite di esposizione e valori di azione (art. 189)

Il **comma 3** prevede che, nel caso di variabilità del livello di esposizione settimanale, va considerato il livello settimanale massimo ricorrente.

Il concetto di “valore settimanale massimo ricorrente” è nuovo ma, ciononostante, non viene in alcun modo definito.

Art. 192 (Misure di prevenzione e protezione)

Il comma 2, fa riferimento al superamento dei “valori inferiori di azione”, modificando il contenuto dell'art. 49-sexies, comma 2, del 626, che si riferiva ai “valori superiori di azione”.

Non si comprende se si tratti di un errore oppure se rappresenti l'effettiva volontà del legislatore di modificare la precedente disciplina.

Uso dei dispositivi di protezione individuali (art. 193)

Il comma 1, lett. b), prevede che il datore di lavoro, nel caso in cui l'esposizione al rumore sia pari o al di sopra dei valori superiori di azione e i rischi derivanti dal rumore non possano essere evitati con le misure di prevenzione e protezione di cui all'articolo 192, **esige** che i lavoratori utilizzino i dispositivi di protezione individuale dell'udito. Sul punto, il previgente articolo 49-septies del 626, in luogo del termine “**esige**” utilizzava l'espressione “**fa tutto il possibile per**”.

Il **comma 2** considera “adeguati” i mezzi individuali di protezione, qualora garantiscano, se correttamente usati, un livello di rischio uguale od inferiore ai livelli inferiori di azione.

Il criterio secondo cui il DPI deve poter garantire un valore al di sotto del limite inferiore di azione, costituisce una novità che deve essere opportunamente valutata.

Sorveglianza sanitaria (art. 196)

Il **comma 1** puntualizza la periodicità di effettuazione della sorveglianza sanitaria (di norma una volta all'anno), facendo salva la possibilità di una diversa determinazione motivata, da parte del medico competente.

E' previsto inoltre che l'organo di vigilanza possa disporre contenuti e periodicità diversi rispetto a quelli stabiliti dal medico competente.

CAPO III - Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni

Campo di applicazione (art. 199)

Nei riguardi dei soggetti indicati all'articolo 3, comma 2, del TU, le disposizioni del Titolo VIII, Capo III, devono essere applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, quali individuate dai decreti menzionati nella stessa disposizione.

Valori limite di esposizione e valori d'azione (art. 201)

Il **comma 1, lett. a), punto 1)**, introduce, per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio, un valore limite relativo ai periodi brevi, in precedenza non previsto.

Il **comma 1, lett. b), punto 1)**, riduce il valore limite di esposizione giornaliera per le vibrazioni trasmesse al corpo intero e introduce un valore limite per i periodi brevi, in precedenza non previsto.

Il **comma 2** dispone che, nel caso di variabilità del livello di esposizione giornaliero, deve essere considerato il “livello giornaliero massimo ricorrente”, secondo un criterio in precedenza non previsto.

CAPO IV – Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici (articoli da 206 a 212)

Le disposizioni del Titolo VIII, Capo IV entreranno in vigore a decorrere dal 30 aprile 2012. Questa decorrenza è prevista dalla direttiva comunitaria 2008/46/CE del 23 aprile 2008, pubblicata nella GUCE n. L114/88 del 26 aprile 2008, che modifica la decorrenza già stabilita al 30 aprile 2008 dalla precedente direttiva 2004/40/CE (art. 13, § 1).

Sull'argomento ci riserviamo successive comunicazioni.

CAPO V - Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali (articoli da 213 a 220)

Le disposizioni contenute nel Titolo VIII, Capo V, disciplinano per la prima volta la materia della prevenzione dei rischi da radiazioni ottiche. Le stesse disposizioni entreranno in vigore a decorrere dal 26 aprile 2010.

Sull'argomento ci riserviamo successive comunicazioni.

TITOLO IX Sostanze pericolose

Il Titolo IX si articola in 4 Capi e 6 Allegati. Questi ultimi, ancorché rinumerati, appaiono coincidenti con i corrispondenti allegati ai Titoli VI-bis, VII e VII-bis del 626.

CAPO I – Protezione da agenti chimici

Ci soffermiamo sulle novità di maggior rilievo.

Misure e principi generali per la prevenzione dei rischi (art. 224)

Il **comma 2** introduce il concetto di "*rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute*", in sostituzione del "*rischio moderato*" previsto dall'art. 72-quinquies del 626.

Adeguamenti normativi (art. 232)

I **commi 2 e 3** prevedono l'emanazione di appositi decreti ministeriali per determinare quale sia il rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori "*in relazione al tipo, alle quantità ed alla esposizione di agenti chimici, anche tenuto conto dei valori limite indicativi fissati*

dalla Unione europea e dei parametri di sicurezza”.

Il **comma 4** dispone che, nelle more dell’adozione di questi decreti, i Ministri del lavoro e della salute, d’intesa con la Conferenza Stato - regioni, mediante ulteriori decreti, possono stabilire, entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del TU, i parametri per l’individuazione del *rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori*. Scaduto inutilmente il termine, la valutazione è comunque effettuata dal datore di lavoro.

La nozione di “*rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori*” necessita di approfondimenti, in primo luogo perchè l’art. 2 del TU non definisce il concetto di “*sicurezza*”. Ad una prima riflessione, sembrerebbe corretto associare il termine alla salvaguardia dell’integrità fisica del lavoratore da effetti acuti e immediati.

Quanto alla *irrilevanza per la salute*, sempre in attesa di ulteriori riflessioni, il concetto potrebbe essere associato alle condizioni di lavoro nelle quali l’esposizione agli agenti chimici pericolosi sia ampiamente al di sotto dei valori limite di esposizione individuati dalla normativa.

Sulla base della considerazione appena espressa, risulta evidente come sia agevole procedere alla valutazione del rischio per gli agenti chimici per i quali sia definito il valore limite di esposizione professionale e come, per contro, sia responsabilità del datore di lavoro individuare i criteri di valutazione più opportuni da utilizzare per tutti quegli agenti chimici pericolosi per i quali il valore limite non è individuato.

Al fine di tenere nel debito conto le effettive condizioni di lavoro, segnaliamo l’opportunità di dare applicazione alle linee direttrici pratiche non obbligatorie emanate in riferimento alla direttiva comunitaria [n. 98/24/CE](#).

E’ da ritenere che l’introduzione del concetto di “*rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute*”, in luogo del “*rischio moderato*”, comporti la necessità di rivedere la valutazione dei rischi già effettuata secondo i criteri previgenti, nella parte relativa alla presenza di agenti chimici pericolosi. Stante la previsione dell’art. 306, comma 2, l’obbligo di valutazione del *rischio basso* diviene efficace a decorrere dal 91° giorno successivo alla pubblicazione del TU in G.U. (v. sopra artt. 28 e 29).

Sul piano operativo precisiamo che, come già in precedenza, qualora la valutazione dei rischi dimostri che il rischio connesso alla presenza/esposizione ad agenti chimici pericolosi é *basso per la sicurezza e irrilevante per la salute*, non si dovrà applicare quanto previsto dai successivi articoli 225 (Misure specifiche di protezione e di prevenzione), 226 (Disposizioni in caso di incidenti o di emergenze), 229 (Sorveglianza sanitaria) e 230 (Cartelle sanitarie e di rischio).

Viceversa, qualora il rischio non risulti *basso per la sicurezza e irrilevante per la salute*, il datore di lavoro dovrà attuare quanto previsto dagli articoli 225 e 226 e nominare un medico competente (v. sopra, artt. da 38 a 42) che dovrà sottoporre i lavoratori a sorveglianza sanitaria e istituire e aggiornare le cartelle sanitarie e di rischio.

Resta da approfondire quale sia il comportamento da adottare nel caso in cui la valutazione porti a qualificare il rischio come *alto per la sicurezza ma irrilevante per la salute* o, viceversa, *basso per la sicurezza ma rilevante per la salute*.

Nel primo caso riteniamo sia opportuno attuare le disposizioni previste dagli artt. 225 e 226, senza

necessità di attivare la sorveglianza sanitaria e l'istituzione delle cartelle sanitarie e di rischio.

Nel secondo caso, sembra opportuna la linea di comportamento opposta.

L'attuale formulazione dell'art. 224, comma 2, non sembra contemplare questi casi.

Sorveglianza sanitaria (art. 229)

Il **comma 1** prevede che debba essere attivata per i lavoratori esposti ad agenti chimici pericolosi per la salute, laddove questi rispondano ai criteri per la classificazione non solo come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, irritanti, tossici per il ciclo produttivo (così, ai sensi del previgente 626) ma anche come **corrosivi, cancerogeni e mutageni di categoria 3**.

Valori limite di esposizione (Allegato XXXVIII)

Sostituisce l'Allegato VIII-ter del 626, che di recente era stato modificato dal decreto ministeriale 4 febbraio 2008, entrato in vigore il 12 marzo 2008.

Quest'ultimo provvedimento aggiungeva nuove sostanze e nuovi valori all'elenco dei valori limite di esposizione professionale.

In particolare, per alcuni agenti chimici (Acetonitrile, Isopentano, Pentano, Cicloesano, Cromo metallico, composti di Cromo inorganico (II) e composti di Cromo inorganico (III) (non solubili)), per i quali il valore limite di esposizione professionale stabilito dal decreto risulta inferiore a quello previsto dalla direttiva 2006/15/CE, il termine di adeguamento veniva differito al **12 marzo 2009** (12 mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso DM).

Nel TU nulla si dice circa questa proroga.

Dal momento che il 626 viene abrogato integralmente (ivi compreso, quindi, il suo Allegato VIII-ter) e che le disposizioni transitorie e finali del TU (artt. 304 e 306) non forniscono indicazioni esplicite in merito a quanto previsto da DM 4 febbraio 2008, ne potrebbe derivare che i valori limite di esposizione delle sostanze sopra richiamate debbano applicarsi dalla data di entrata in vigore dello stesso TU anziché dal 12 marzo 2009.

CAPO II – Protezione da agenti cancerogeni e mutageni

Non presenta novità di particolare rilievo, a parte i nuovi compiti e attribuzioni dell'ISPESL previsti dall' **art. 243, comma 10** (trasmissione annuale al Ministero della salute e, su richiesta, alle regioni dei dati di sintesi relativi al contenuto dei registri di esposizione di cui al comma 1 dello stesso art. 243) e dall' **art. 244** (realizzazione di sistemi di monitoraggio dei rischi occupazionali da esposizione ad agenti chimici cancerogeni e dei danni alla salute che ne conseguono).

In particolare, l'art. 243, comma 6, dispone che le annotazioni individuali contenute nel registro di cui

al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio siano conservate dal datore di lavoro almeno fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'ISPESL fino a quarant'anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti cancerogeni o mutageni.

CAPO III – Protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto

Come per gli agenti chimici, anche in questo caso il campo di applicazione resta invariato.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 257/1992, le norme del Capo III si applicano alle rimanenti attività lavorative che possono comportare, per i lavoratori, il rischio di esposizione ad amianto, quali **manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate.**

Meritano di essere segnalate le seguenti novità.

Misure di prevenzione e protezione (art. 251)

Il **comma 1, lett. b)**, stabilisce che **i lavoratori esposti** alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto **devono sempre utilizzare dispositivi di protezione individuale (DPI)** delle vie respiratorie, con fattore di protezione operativo adeguato alla concentrazione di amianto nell'aria e tale da garantire all'utilizzatore, in ogni caso, che l'aria filtrata presente all'interno del DPI sia non superiore ad un decimo del valore limite indicato all'articolo 254 (0,1 fibre/cm³ di aria).

Lo stesso **comma 1**, alla successiva **lettera c)**, dispone che l'utilizzo dei DPI debba essere intervallato da periodi di riposo adeguati all'impegno fisico richiesto dal lavoro e che l'accesso alle aree di riposo debba essere preceduto da idonea decontaminazione.

Controllo dell'esposizione (art. 253)

Il **comma 1** conferma l'obbligo per il datore di lavoro di misurare periodicamente la concentrazione di fibre di amianto nell'aria del luogo di lavoro, specificando tuttavia che tale obbligo non sussiste nei casi in cui ricorrano le condizioni previste dal precedente art. 249, comma 2 (casi di esposizioni sporadiche e di debole intensità, senza superamento del valore limite di esposizione all'amianto nell'aria dell'ambiente di lavoro).

Informazione dei lavoratori (art. 257)

Il **comma 2** prevede che, qualora ragioni di urgenza non consentano la consultazione preventiva dei lavoratori interessati e dei loro rappresentanti stabilita nei casi di superamento del valore limite fissato dall'art. 254, il datore di lavoro informa tempestivamente gli stessi circa le misure adottate.

Sorveglianza sanitaria (art. 259)

Oltre a quanto previsto dall'art. 59-quinquiesdecies del 626:

- il **comma 1** dispone che i lavoratori interessati, espressamente indicati, siano sottoposti ad un **controllo sanitario preliminare volto a verificare la possibilità di indossare dispositivi di protezione respiratoria durante il lavoro**
- il **comma 2** dispone che i lavoratori iscritti anche una sola volta nel Registro degli esposti ad agenti cancerogeni o mutageni, siano sottoposti ad una **visita medica all'atto della cessazione del rapporto di lavoro**.

Registro di esposizione e cartelle sanitarie e di rischio (art. 260)

Il **comma 1** prevede che il datore di lavoro, qualora accerti che l'esposizione dei lavoratori è stata superiore ad un decimo del valore limite (0,1 fibre/cm³ di aria) (v. art. 251, comma 1, lett. b) e che i lavoratori si sono trovati in condizioni di esposizione non prevedibili (v. art. 240), iscrive gli stessi lavoratori nel registro di esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni e invia copia del registro agli organi di vigilanza ed all'ISPESL.

L'iscrizione nel registro deve intendersi come temporanea, in quanto deve essere perseguito l'obiettivo di eliminare la condizione di esposizione a valori superiori ad un decimo del valore limite.

TITOLO X Esposizione ad agenti biologici

Non vi sono novità di rilievo da segnalare, a parte l'aggiornamento dei riferimenti legislativi in materia di Microrganismi Geneticamente Modificati (MGM).

Da segnalare che l'**art. 269**, in tema di comunicazione all'organo di vigilanza di informazioni inerenti attività che il datore di lavoro intende esercitare e che comportano uso di agenti biologici, fa riferimento, **al comma 5**, all'Allegato IV del D.Lgs. n. 206 del 12 aprile 2001 e stabilisce livelli di contenimento e altre misure di protezione per le attività che comportano la presenza di MGM.

TITOLO XI Protezione da atmosfere esplosive

Le disposizioni del TU relative alla protezione da atmosfere esplosive (articoli da 287 a 297 e relativi Allegati L e LI) riproducono sostanzialmente i contenuti degli articoli da 88bis a 88undecies e degli allegati XV bis e XV ter del 626.

Tuttavia, l'art. 288, relativo alle definizioni, al comma 1, non riproduce le ultime due righe dell'art. 88 ter del 626, presenti nella corrispondente direttiva CE (*"in cui, dopo accensione, la combustione si propaga all'insieme della miscela incombusta"*). Sono da valutare le implicazioni di questa variazione.

E' da sottolineare che, ai sensi dell'art. 306, comma 1, del TU, il DPR 19 marzo 1956, n. 302, sulla prevenzione dei rischi connessi alla produzione e impiego di esplosivi, resta in vigore ad integrazione delle disposizioni contenute nel Titolo XI dello stesso TU.

TITOLO XII

Disposizioni in materia penale e di procedura penale

Come precisato in premessa, i contenuti del Titolo XII, unitamente a capi finali dei titoli da I a XI, saranno trattati in una prossima comunicazione in corso di elaborazione.

TITOLO XIII

NORME TRANSITORIE E FINALI

Abrogazioni ed entrata in vigore (artt. 3, comma 3, 304 e 306)

Il complesso sistema delle abrogazioni individuato dall'**art. 304** va coordinato con gli art. 3, comma 3, e 306 del TU.

In particolare, ai sensi dell'**art. 3, comma 3**, e relativamente agli aspetti d'interesse, rimangono temporaneamente in vigore le normative sulla tutela della salute e sicurezza a bordo delle navi mercantili (D.lgs. n. 271/1999), nell'espletamento di operazioni e servizi portuali, nonché di operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale (D.lgs. n. 272/1999), nel settore delle navi da pesca (D.Lgs. n. 298/1999), nei servizi e negli impianti gestiti della società Ferrovie dello Stato, limitatamente alle disposizioni tecniche del DPR n. 547/2955 e del DPR n. 164/1956, richiamate dalla legge n. 191/1974.

Le fonti normative appena richiamate restano in vigore fino alla adozione, entro dodici mesi dalla entrata in vigore del TU, di appositi provvedimenti regolamentari di coordinamento con le disposizioni contenute nelle stesse fonti. Decorso inutilmente tale termine, trovano applicazione le disposizioni del TU.

Inoltre, ai sensi dell'**art. 306, comma 1**, rimane in vigore il DPR n. 302/1956, quale normativa "integrativa" del TU in materia di prevenzione dei rischi da atmosfere esplosive.

Ancora, ai sensi dell'**art. 306, comma 2**, le disposizioni previgenti in tema di valutazione dei rischi e le

connesse disposizioni sanzionatorie continuano a trovare applicazione fino alla scadenza del termine di 90 giorni dalla data di pubblicazione del TU nella G.U. A questo proposito, facciamo rinvio a quanto precisato a commento degli articoli 28 e 29.

Salvo le eccezioni appena menzionate, il decreto legislativo entra in vigore dopo la ordinaria vacatio legis, una volta pubblicato nella Gazzetta Ufficiale.

A decorrere dalla entrata in vigore del provvedimento, sono abrogati:

- il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547
- il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956 n. 164
- il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, fatta eccezione per l'articolo 64
- il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277
- il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626
- il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493
- il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494
- il decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187
- l'articolo 36 bis, commi 1 e 2 del decreto legge 4 luglio 2006 n. 223, convertito con modificazioni dalla legge 5 agosto 2006 n. 248
- gli articoli: 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n. 123
- ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo incompatibili con lo stesso.

Ferme restando le abrogazioni espresse, più complessa ed incerta appare la ricognizione delle abrogazioni implicite, considerata la frammentazione dell'ordinamento della materia.

Ci riserviamo pertanto di tornare su tale aspetto con una successiva comunicazione.

L'art. 304, ai commi 2 e 3, prevede infine che, con ulteriori decreti legislativi integrativi, le disposizioni del TU saranno armonizzate con i riferimenti che le leggi o i regolamenti in vigore fanno a provvedimenti abrogati dallo stesso TU. Fino alla emanazione dei decreti integrativi, i rinvii operati a norme abrogate dovranno intendersi riferiti alle corrispondenti previsioni del TU.

Art. 37, comma 2	Durata, contenuti minimi e modalità della formazione dei lavoratori	<i>Consultazione delle parti sociali in vista accordo Conferenza Stato – regioni</i>
Art. 37, comma 11	Modalità, durata, contenuti specifici e modalità di aggiornamento periodico della formazione del RLS	<i>Contrattazione collettiva</i>
Art. 47, commi 1 e 6	Election day del RLS aziendale, territoriale e di sito	<i>Contrattazione collettiva in via sussidiaria</i>
Art. 47, comma 5	Numero, modalità designazione o elezione, tempo lavoro retribuito, strumenti espletamento funzioni RLS aziendale, territoriale e di sito	<i>Contrattazione collettiva in via sussidiaria</i>
Art. 47, comma 7, lett. c)	Eventuale numero RLS aziendali > 6 in aziende o unità produttive > 1000 lavoratori	<i>Accordi interconfederali o contrattazione collettiva</i>

<p>Art. 47, comma 8</p>	<p>Alternative alla operatività RLST o RLS di sito in caso mancata elezione RLS o RLST in aziende o unità produttive > o < 15 lavoratori</p>	<p><i>Intese tra associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</i></p>
<p>Art. 48, comma 2</p>	<p>Modalità elezione o designazione RLST</p>	<p><i>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, decreto Ministero lavoro, sentite associazioni di cui sopra)</i></p>
<p>Art. 48, comma 4</p>	<p>Modalità e termine di preavviso per accesso ai luoghi di lavoro del RLST</p>	<p><i>Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</i></p>

<p>Art. 48, comma 7</p>	<p>Modalità, durata e contenuti specifici della formazione del RLST</p>	<p><i>Contrattazione collettiva nel rispetto di condizioni minime (almeno 64 ore iniziali, entro 3 mesi dalla elezione o designazione; 8 ore di aggiornamento annuale)</i></p>
<p>Art. 49, comma 3</p>	<p>Modalità di individuazione del RLS di sito tra gli RLS delle aziende operanti nel sito; modalità di esercizio, da parte del RLS di sito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - delle attribuzioni proprie del RLS nelle aziende o cantieri del sito in cui non vi siano RLS eletti o designati all'interno delle stesse aziende o cantieri; - dei compiti di coordinamento tra gli RLS presenti nel medesimo sito 	<p><i>Contrattazione collettiva</i></p>
<p>Art. 50, comma 1</p>	<p>Attribuzioni del RLS</p>	<p><i>Contrattazione collettiva</i></p>

Art. 50, comma 3	Modalità di esercizio delle funzioni del RLS	<i>Contrattazione collettiva</i>
Art. 51, comma 2	Alternative alla funzione degli organismi paritetici di prima istanza di riferimento in merito a controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione	<i>Contrattazione collettiva</i>