

Oggetto: APPROVATO IL CORRETTIVO DEL TESTO UNICO SICUREZZA SUL LAVORO

Si elencano, in sintesi, le principali novità in materia di sicurezza sul lavoro, in vigore dal 20 agosto 2009 ed introdotte dal D.Lgs. n.106 del 3 agosto 2009, correttivo del Testo unico (il D.Lgs. n.81/08).

Sospensione dell'attività imprenditoriale

La sospensione dell'attività imprenditoriale per impiego di lavoratori irregolari e per violazione delle norme in materia di sicurezza, pur essendo stata modificata sostanzialmente la norma che la prevede (art.14 del D.Lgs. n.81/08), non cambia nella sua applicazione effettiva, in quanto il correttivo si limita a recepire le indicazioni operative emanate dal Ministero del Lavoro con la direttiva del 18 settembre 2008.

Gli ispettori della Direzione Provinciale del Lavoro possono disporre la sospensione dell'attività imprenditoriale quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 % del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Come aveva chiarito il Ministero del Lavoro, si ha reiterazione quando, nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione della stessa indole. La sospensione dell'attività comporta l'interdizione alla partecipazione a gare pubbliche per l'acquisizione di appalti: la durata dell'interdizione, che in linea generale corrisponde alla durata della sospensione, è incrementata sulla base della percentuale di lavoratori irregolari presenti sul luogo di lavoro (la soglia è il 50%) ovvero in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro. La sospensione per lavoro irregolare non si applica quando il lavoratore irregolare risulta essere l'unico occupato in azienda. Gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso, nel caso in cui non possa essere interrotta.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.550,00 a 6.400,00 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Il Documento di valutazione dei rischi

Le correzioni apportate alla disciplina del Documento di Valutazione dei rischi (DVR) toccano i due aspetti dalle maggiori criticità evidenziatesi nella pratica.

Riguardo alla data certa del DVR, essa è attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, del RSPP, del RLS, aziendale o territoriale, e del medico competente, se nominato. Nel caso di deleghe di funzioni, la data certa ora corrisponde semplicemente alla data posta sulla delega.

L'obbligo della valutazione dello stress lavoro – correlato, già oggetto di proroghe, è stato ulteriormente spostato al 1° agosto 2010.

In caso di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi, elaborando il relativo documento entro 90 giorni dalla data di inizio dell'attività.

Riguardo alla valutazione dei rischi da interferenza nei contratti di appalto (DVRI), è stato previsto che tale disposizioni si applichino solo quando il committente ha la disponibilità dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo. L'obbligo di elaborare il DVRI non riguarda inoltre i servizi di natura intellettuale, le mere forniture di materiali o attrezzature nonché i lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza di rischi specifici indicati nell'allegato XI del T.U. Sicurezza sul lavoro.

Visite mediche preassuntive

È stato abrogato il divieto allo svolgimento di visite mediche preassuntive, che tanto aveva fatto discutere. Ora, tra le visite possibili in caso di attività soggette a sorveglianza sanitaria, rientra anche la visita medica preventiva in fase preassuntiva: tale visita potrà essere svolta, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

I limiti della responsabilità del datore di lavoro

Il datore di lavoro o il dirigente risponde delle violazioni commesse da altri soggetti a meno che la violazione discenda da fatto addebitabile ad altro e diverso soggetto obbligato e non discenda dalla omessa o insufficiente vigilanza da parte del datore di lavoro.

La patente a punti della Sicurezza

Al fine della continua verifica dell'idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi agli obblighi, anche a contenuto formativo, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il decreto correttivo introduce, inizialmente solo per il settore edile, lo strumento della "patente a punti".

Alle imprese sarà attribuito un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, che sarà soggetto a progressive decurtazioni in caso di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nel caso in cui il punteggio sia azzerato, l'impresa o il lavoratore autonomo non potranno svolgere attività nel settore edile.

Comunicazione nominativi RLS: l'Inail spiega le novità del correttivo Sicurezza

L'Inail ha fornito dei chiarimenti sulle novità introdotte, in materia di comunicazione dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLs), dal correttivo del Testo Unico Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n.106 del 5 agosto 2009).

La modifica introdotta riguarda esclusivamente la comunicazione: i datori di lavoro devono effettuarla in via telematica all'Inail (ovvero all'Ipsema) in caso di nuova nomina o designazione; in fase di prima applicazione l'obbligo riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati.

Pertanto, rimane invariata la procedura di nomina mentre la comunicazione non va più effettuata con cadenza annuale, ma solo in caso di nuova nomina o designazione.

A seguito della modifica introdotta, l'Inail ha analizzato le seguenti situazioni:

- coloro i quali hanno ottemperato all'obbligo comunicando il nominativo con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2008 non devono effettuare alcuna comunicazione, se non nel caso in cui siano intervenute variazioni di nomine o designazioni nel periodo dal 1° gennaio 2009 alla data del 25 agosto 2009 (data di emanazione della circolare);
- coloro i quali non hanno effettuato alcuna comunicazione devono inviare la segnalazione per la prima volta (senza nessun termine perentorio) seguendo le istruzioni operative diramate dall'Inail nella stessa circolare n.43/09;
- per coloro i quali non rientrano nelle categorie sopraelencate, l'obbligo di comunicazione scatta in occasione di prima elezione o designazione del Rls.

Nessun obbligo di comunicazione ricade sulle aziende nelle quali per volere dei dipendenti non sia stato nominato un RLS.

(Inail, Circolare 25/08/2009 n.43)