



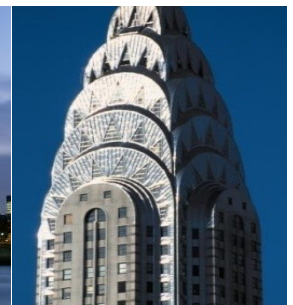
Studio Legale Amorese

BERGAMO | LONDON

RIFORMA SICUREZZA SUL LAVORO

**Newsletter
(Settembre 2008)**

Business Law Advisors in Italy



I. IN BREVE

Con una disciplina entrata in vigore per adeguare il sistema di sicurezza sul lavoro alla normativa comunitaria, il legislatore, con d.lgs. 81/2008, ha provveduto ad un riassetto complessivo del quadro normativo di riferimento, ridefinendo le figure coinvolte nel sistema di sicurezza da attuare all'interno del sistema produttivo, rimodulando il ruolo delle istituzioni deputate all'attuazione della normativa e procedendo all'abrogazione di norme che sono state integrate e coordinate. La riforma, seppure si inserisce ampiamente nel solco della precedente disciplina, introduce una serie di importanti novità che andranno ad incidere in maniera significativa sul sistema di prevenzione da attuare all'interno dell'impresa, sulla contrattualistica di impresa e sui rapporti con i *partners* industriali.

II. ALCUNI ASPETTI DELLA RIFORMA PER PUNTI

Entrata in vigore:	Le misure in tema di valutazione dei rischi: 29 luglio 2008 Disposizioni in tema di radiazioni ottiche: 26 aprile 2010 Disposizione in tema di campi elettromagnetici: 30 aprile 2008 Parte della normativa necessità di decreti attuativi.
Sistema istituzionale	Fanno parte del sistema istituzionale in materia di sicurezza: –Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive –Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro –Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) presso l'INAIL –ISPESL, INAIL, IPSEMA, AA.SS.LL.
Soggetti coinvolti all'interno della organizzazione aziendale	Nel solco della precedente normativa di sicurezza, si prevede un sistema integrato di prevenzione in cui tutti i soggetti coinvolti nel processo produttivo hanno compiti ed obblighi (differenziati a seconda del ruolo) per costituire un ambiente di lavoro sicuro. I soggetti individuati dalla disciplina sono: –datore di lavoro e dirigenti; –preposto alla sicurezza; –lavoratori; –medico del lavoro; –servizio di prevenzione e protezione; –rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; –organismi paritetici territoriali;
Datore di lavoro	Nuova definizione di “datore di lavoro”: la definizione di datore di lavoro cambia e si amplia in un'ottica che tende ad includere forme di organizzazione del lavoro prima escluse. È datore di lavoro chi ha la responsabilità dell'organizzazione, potere decisionale e di spesa. Il settore agricolo usufruirà di alcune semplificazioni da emanarsi con decreto entro novanta giorni dall'entrata in vigore del Testo Unico.

Lavoratore

Nuova definizione di “lavoratore”: anche la definizione di lavoratore viene ampliata per ricomprendere **ogni persona che presti la propria attività nell'organizzazione** aziendale, **anche se a titolo gratuito** ed a prescindere dalla tipologia contrattuale attraverso cui è impiegato. La disciplina è estesa anche ai soci delle società cooperative. Nelle tipologie di somministrazione di lavoro e distacco, la responsabilità per la sicurezza rimane in capo a chi usufruisce della prestazione lavorativa.

Lavoro irregolare e sospensione dell'attività di impresa.

Lavoro irregolare e sospensione dell'attività di impresa: è data facoltà agli organi di vigilanza del Ministero della salute di **sospendere l'esercizio dell'attività imprenditoriale** in quelle imprese che utilizzino un numero pari o superiore al **venti per cento di lavoratori irregolari** o che compiano gravi e reiterate violazioni della normativa sulla sicurezza. Dette violazioni possono comportare l'interdizione dalla contrattazione con la Pubblica Amministrazione.

Appalto

Norme in tema di appalto o subappalto di servizi: in caso di appalto di parte delle lavorazioni, rimane in capo al datore di lavoro la verifica dei requisiti di idoneità tecnica delle imprese appaltatrici (le modalità di verifica saranno oggetto di un decreto ministeriale: nelle more, il committente acquisisce l'iscrizione camerale e l'autocertificazione della sussistenza dei requisiti da parte dell'impresa appaltatrice). Il datore di lavoro promuove il coordinamento e la cooperazione delle realtà presenti nell'impresa mediante la redazione di un **documento unico di valutazione dei rischi:** detto documento dovrà essere **allegato ai contratti di appalto** stipulati prima del 25 agosto 2007 ed ancora in corso al 31.12.2008, entro il 31 dicembre di quest'anno. I contratti di appalto stipulati devono riportare, **a pena di nullità, i costi relativi alla sicurezza** sul lavoro. Detto dato dovrà essere integrato entro il 31.12.2008, per i contratti di appalto stipulati precedentemente al 25 agosto 2007.

Collaborazione istituzionale

Il sistema di organismi impegnati nell'attività di *enforcement* in tema di sicurezza vede ampliato il **ruolo consulenziale** della Pubblica amministrazione da esercitarsi congiuntamente con le AA.SS.LL., in un'ottica di virtuosa collaborazione tra mondo istituzionale e mondo del lavoro. Alle associazioni più rappresentative è dato **diritto di interpello** per conoscere la corretta interpretazione delle norme in materia di sicurezza e prevenzione.

III. BACKGROUND

Con una normativa che tenta di dare risposte concrete all'allarme sociale creato dai frequenti incidenti sul lavoro che si sono ripetuti a cavaliere del 2007 e 2008, il legislatore ha portato a compimento un processo di coordinamento ed un'unificazione della complessa normativa in materia di sicurezza che si era negli anni succeduta a strati e che creava alcune serie incertezze negli operatori e nei destinatari della normativa di sicurezza.

IV. COME FUNZIONA IL SISTEMA

L'architave del sistema è costituita dalla Valutazione dei rischi, la cui redazione è un compito non delegabile del datore di lavoro e che *“deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Il documento, che deve avere data certa, deve contenere una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa”*. Inoltre, devono essere indicate le misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati. Per gli imprenditori che occupano fino a 10 dipendenti la valutazione può essere autocertificata fino all'approvazione delle procedure standardizzate di valutazione redatte dalla Commissione consultiva permanente.

(a) Il datore di lavoro

Il datore di lavoro deve effettuare la Valutazione dei rischi (“VDR”) e porre in essere un servizio di prevenzione e protezione dei rischi, incaricando all'interno della propria organizzazione persone che siano in possesso di determinati requisiti. Egli nomina anche il medico competente, cui è demandata la sorveglianza sanitaria. Il datore di lavoro deve porre in essere un ambiente di lavoro sicuro che risponda ai requisiti di legge e che tenda ad attuare “buone prassi” di lavoro. La mancata predisposizione del documento di VDR e dei relativi allegati o la incompleta redazione della medesima è sanzionata penalmente con pene che variano a seconda della gravità della violazione e delle dimensioni dell'impresa.

(b) Appalto

In caso di appalto di opere e servizi, viene sottolineata la responsabilità solidale del datore di lavoro per i danni per i quali i lavoratori dell'appaltatore non risultino indennizzati dall'INAIL. Peraltro, nei contratti di subappalto, appalto e somministrazione devono essere indicati, a pena di nullità, i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli specifici dell'appalto stesso. Il datore di lavoro deve redigere una valutazione dei rischi unitaria anche in caso di appalto e detta valutazione deve essere allegata al contratto di appalto o di opera.

(c) Sospensione dell'attività di impresa

Possono essere assunti provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale se viene riscontrato l'utilizzo di lavoratori che non risultano dalle scritture obbligatorie per una percentuale superiore al 20% del totale dei lavoratori utilizzati. La medesima sanzione può essere irrogata in caso di reiterata violazione della disciplina sulla sicurezza o di mancato rispetto della disciplina sul riposo obbligatorio giornaliero o settimanale (violazioni considerate gravi sono, a titolo di esempio, la mancata elaborazione del documento di VDR o del piano di emergenza ed evacuazione, la mancata

formazione o addestramento dei lavoratori, ovvero violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto, di seppellimento, di elettrocuzione o di esposizione all'amianto)

* * * * *

Il D.Lgs. 81/08 ha posto in essere un articolato sistema di prevenzione e sicurezza che costituisce sia un fondamentale riferimento per l'organizzazione dell'impresa, sia l'occasione per introdurre sistemi di produzione più efficienti. Le imprese sia di grandi che di piccole dimensioni sono pertanto chiamate a ripensare la propria struttura, a procedere ad un'attenta scelta dei propri partners commerciali e a modificare la stessa contrattualistica di supporto alla loro attività

Questa newsletter è stata preparata a solo scopo informativo e non costituisce, né può costituire consulenza legale. La presente newsletter non crea alcun rapporto cliente-avvocato tra il lettore e gli autori della medesima. Per ulteriori informazioni riguardanti la materia o qualsiasi altro aspetto del fare impresa in Italia o all'estero, siete pregati di contattare direttamente il nostro Studio:

BERGAMO



Via Zelasco, 18
24122 Bergamo, Italy
Tel +39 035 212 175
Fax +39 035 271 110

Contact: Dr. Marco Amorese, Partner
marco.amorese@amorese.it

LONDON



10 Ironmonger Lane
London, EC2V 8EY, United Kingdom
Tel +44 207 778 0710
Fax +44 871 221 4574

Contact: Mr. Casey Halladay, Partner
casey.halladay@amorese.it

www.amorese.it

Studio Legale Amorese are business law advisors admitted to practice in Italy,
the United States (New York), and Canada (Ontario).