

# **Senato della Repubblica**

**Disegno di legge**

**d'iniziativa dei Sen. Maurizio SACCONI, Serenella FUCKSIA, Hans BERGER**

**AS 2489**

**Disposizioni per il miglioramento sostanziale della salute e sicurezza dei lavoratori**

Onorevoli Senatori - L'economia globale tutta, ove più ove meno, è sottoposta a cambiamenti veloci e imprevedibili indotti dalle nuove tecnologie digitali. Il loro impatto sul lavoro sarà tanto più positivo - o tanto meno negativo - quanto più saranno rimossi gli ostacoli regolatori al loro pieno impiego. La disciplina sulla salute e sicurezza durante il lavoro e' stata prodotta nel presupposto della produzione industriale seriale fortemente meccanizzata e di mansioni lavorative standardizzate, venendo applicata in modo tendenzialmente omologo a tutti i luoghi produttivi di beni come di servizi.

Già in occasione del Libro Bianco sul futuro del mercato del lavoro in Italia, Marco Biagi ne sollecitava una profonda revisione. In particolare, possiamo attribuirgli due ordini di valutazioni premonitrici dei bisogni attuali. Egli comprese, da un lato, che le nuove tecnologie, nonostante ne potesse percepire solo il primitivo impatto, avrebbero trasformato il modo di produrre e lavorare nel senso di una ben maggiore autonomia e responsabilità del prestatore d'opera. Oggi già diffusamente avvertiamo il passaggio da modelli organizzativi verticali, nei quali il lavoratore esegue pressoché meccanicamente ordini gerarchicamente impartiti, a modelli orizzontali ove il lavoro si svolge per cicli, fasi, obiettivi, risultati. E sempre più tendono a venire meno le tre caratteristiche tradizionali del lavoro subordinato, consistenti nella predeterminazione, per lo più rigida, dell'orario di lavoro, della postazione fissa, del salario. Dall'altro lato, Biagi affermò, in questa prospettiva, che il primario diritto a lavorare in condizioni di salute e sicurezza non si sarebbe garantito tanto attraverso il formalismo giuridico quanto piuttosto sulla base di un approccio sostanziale per obiettivi. Di lui ricordiamo infatti l'ansia del risultato che non si appagava attraverso gli adempimenti burocratici ma voleva il datore di lavoro impegnato continuamente ad utilizzare le migliori pratiche e le più aggiornate tecnologie tarandole sulle specifiche condizioni del contesto lavorativo e sulle caratteristiche soggettive dei lavoratori. E le nuove tecnologie offrono quotidianamente migliori opportunità di lavorare e produrre in ambienti più sicuri per cui i rigidi adempimenti fissati dalla legge privano i lavoratori della possibilità di beneficiare appieno delle continue innovazioni. La sicurezza deve insomma diventare un contenuto intrinseco della qualità totale dell'impresa, incoraggiato dalla primaria capacità consulenziale delle funzioni pubbliche e delle professioni esperte, e non un accessorio burocratico detestato perché subito dal timore di sanzioni sproporzionate. Le visioni di Biagi ci consentono quindi di costruire una proposta di riforma nel segno di una "*evidence based regulation*" o, per dirla con lui, di un "*management by objectives*". Abbiamo ora la possibilità di coniugare condizioni di lavoro più sicure e regole d'impresa più funzionali alla competizione globale ove molti concorrenti operano nella massima sregolatezza. Noi non dobbiamo rinunciare ai nostri principi di qualità del lavoro ma possiamo renderli più effettivi da un lato pretendendo regole universali essenziali da inserire nei *core labour standards* dell'ILO e, dall'altro, incentivando il continuo aggiornamento alle migliori prassi e alle nuove tecnologie.

La normativa di salute e sicurezza vigente in Italia – in larga parte contenuta nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni (provvedimento conosciuto come “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro) – è assolutamente coerente con le pertinenti direttive comunitarie e individua elevati livelli di tutela per ogni lavoratore, pubblico e privato. Tuttavia, essa si caratterizza per la sua eccessiva complessità, legislativa e di attuazione, già bene esemplificata dal numero (ben 306, ai quali si aggiungono gli oltre 50 allegati) degli articoli del d.lgs. n. 81/2008, a sua volta neppure esaustivo rispetto alle disposizioni vigenti. Tale complessità è ancora più preoccupante ove si consideri che il “testo unico” (come già il d.lgs. n. 626/1994) non prevede alcuna “modularità” delle disposizioni applicabili alle aziende rispetto alle peculiarità dei settori e delle attività di riferimento imponendo in modo indistinto a tutti i datori di lavoro l’adozione – tendenzialmente assistita da sanzione penale – delle stesse misure di tutela, progettate avuto riguardo al modello di una impresa manifatturiera, strutturata e organizzata in modo tradizionalmente gerarchico. A ciò si aggiunga che da sempre l’Italia ha provveduto alla trasposizione nel proprio ordinamento giuridico delle Direttive comunitarie di riferimento, a partire dalla direttiva “quadro” in materia (la n. 89/391), attraverso una tecnica di recepimento che ha individuato procedure spesso più

complesse di quelle imposte – quale livello minimo da garantire – dalle fonti comunitarie, al fine di imporre una serie di regole di prevenzione maggiormente tutelanti nei riguardi dei lavoratori. Tali procedure (si pensi, per tutte, alle regole “di dettaglio” della formazione o, ancora, alla complessità della struttura obbligatoria di alcuni documenti quali, ad esempio, il Documento di valutazione dei rischi o, nell’ambito della sorveglianza sanitaria, la cartella sanitaria e di rischio), imposte obbligatoriamente, hanno “appesantito” sensibilmente la regolamentazione italiana – obbligatoria e sanzionata penalmente anche su tali aspetti documentali e procedurali – senza alcun miglioramento in termini prevenzionistici. Inoltre, esse nel tempo si sono dimostrate penalizzanti per le imprese italiane nei riguardi di altre imprese comunitarie che, chiamate ad applicare le normative comuni per mezzo di leggi nazionali, si sono invece limitate al recepimento delle procedure minime ma sufficienti ad essere adempienti.

L’esperienza maturata negli anni di attuazione del d.lgs. n. 81/2008 ha fatto emergere la criticità di tali impostazioni, soprattutto rispetto alle esigenze degli uffici e delle Piccole e Medie Imprese, cui viene chiesto un numero di adempimenti notevole, del tutto equivalente rispetto alle imprese di grandi dimensioni e sproporzionato rispetto alle esigenze di tutela dei lavoratori (avuto riguardo al numero assai ridotto di infortuni in tali contesti). In altre parole, è ormai evidente ed improcrastinabile indirizzare la normativa vigente in materia di salute e sicurezza verso una maggiore pertinenza rispetto alle dinamiche e ai rischi infortunistici di settore e tenendo conto delle diversità delle organizzazioni di lavoro.

Al riguardo va sottolineato che l’Unione europea ha ripetutamente sollecitato gli Stati membri a procedere a una semplificazione degli adempimenti connessi alla disciplina della salute e sicurezza sul lavoro soprattutto quando burocratici e documentali, tali da non incidere sui livelli di tutela. L’idea è favorire una gestione della salute e sicurezza sul lavoro da parte delle imprese che sia, più di quanto oggi accada, diretta a perseguire in modo sostanziale il rispetto dei livelli di tutela limitando l’utilizzo di risorse aziendali dirette alla realizzazione di adempimenti meramente formali, come ad esempio le notifiche o le comunicazioni. Del resto, tale logica è stata in Italia avallata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6 del d.lgs. n. 81/2008) la quale, nell’approvare la “Strategia nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro” in data 29 Maggio 2013, ha sottolineato come vada: “...perseguita la semplificazione del quadro regolatorio – alla imprescindibile condizione che essa non comporti alcun abbassamento dei livelli di tutela in ogni luogo di lavoro e nei riguardi di qualunque lavoratore (...). Questo processo di semplificazione deve tendere a coniugare la crescita della sicurezza sul lavoro e quella delle imprese dedicando particolare attenzione alle piccole e medie imprese secondo i principi contenuti nello *Small Business Act*”. Analoghe sollecitazioni sono contenute nella Relazione finale della Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro, approvata in data 15 gennaio 2013, per cui appare chiara la necessità che si realizzino in tempi quanto più possibile stretti modifiche del quadro legislativo che rendano le regole della salute e sicurezza più attinenti alle peculiarità di settore e alle dinamiche differenti delle attività lavorative di riferimento. Le disposizioni del “decreto del fare” e, di seguito, del d.lgs. n. 151/2015, attuative del “*Jobs Act*” e che hanno inciso sulla salute e sicurezza, costituiscono senz’altro l’inizio di tale percorso ma non appaiono sufficienti sia perché numericamente limitate, sia perché in larga parte ancora inoperanti.

### **Una regolamentazione più efficace e moderna e l’aiuto dei soggetti esperti**

Occorre, quindi, proseguire sulla strada intrapresa realizzando ulteriori e più incisive misure di semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, innanzitutto per migliorare la stessa efficacia delle regole della prevenzione di infortuni e malattie professionali. In particolare, appare necessario abbandonare definitivamente l’approccio formalistico – ancora purtroppo ampiamente diffuso nella regolazione e nella sua interpretazione – a favore di uno pratico e sostanziale, che concepisca le regole di prevenzione in modo coerente con la gravità dei rischi propri delle imprese dei diversi settori di riferimento e che favorisca un

approccio normativo fondato sulla sostenibilità degli obblighi di legge da parte degli studi professionali, degli uffici in generale e delle Piccole e Medie Imprese, cui non è logico né corretto chiedere gli stessi adempimenti imposti ad aziende con processi complessi e con numero elevato di lavoratori, senza alcuna considerazione dei dati infortunistici di riferimento.

Per realizzare tale obiettivo occorre procedere ad una profonda rivisitazione del quadro giuridico vigente, il quale va ricondotto alla sua natura più essenziale, eliminando tutto ciò che non ha attinenza con le Direttive comunitarie costituendo, quindi, un appesantimento regolatorio molto spesso privo di ricadute positive in termini di prevenzione di infortuni e malattie professionali.

A tale scopo, il parametro per l'adempimento degli obblighi di tutela da parte del datore di lavoro va rinvenuto non nella legge ma nelle regole – ben più moderne ed idonee ad attagliarsi alle particolarità dei lavori di riferimento – che provengono dall'esperienza di organismi nazionali ed internazionali (“norme tecniche”) e dalla competenza di soggetti “esperti”, quali le “linee guida”, le “norme tecniche” e le “buone prassi”. Al contempo, occorre fare in modo che ai soggetti con riconosciute competenze, quali risultanti dallo svolgimento della professione nell'ambito di ordini o comunque in materia di salute e sicurezza ( ad esempio il medico del lavoro o il responsabile del servizio di prevenzione e protezione), venga consentito di aiutare le aziende nella gestione della complessa normativa prevenzionistica, anche per mezzo della “certificazione” della adozione delle misure di prevenzione e gestione del rischio, alla quale venga attribuita – fermo restando la facoltà del Giudice di verificare la veridicità della relativa dichiarazione – valenza esimente rispetto alle responsabilità antinfortunistiche. Va a tale riguardo sottolineato da un lato come la certificazione possa essere resa solo da soggetti tecnicamente competenti, iscritti in un elenco soggetto a verifica preventiva e costante da parte del Ministero del lavoro, e in relazione a quelle sole parti delle attività di prevenzione da infortuni e malattie professionali che l'esperto conosce e rispetto alle quali svolge giorno per giorno le proprie attività e, dall'altro, come tale certificazione venga resa con efficacia limitata al momento della rilevazione non potendo, come è usuale in materia di certificazione (si pensi, per tutte, alle certificazioni dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza), avere alcuna rilevanza rispetto alle condotte in violazione delle norme di legge successive all'accertamento.

## **I principi generali**

In coerenza con quanto sin qui esposto, sempre in relazione alla necessità di rendere più efficace il vigente quadro normativo, le proposte contenute nel disegno di legge si ispirano ai seguenti principi generali:

- a. introduzione del principio del rispetto dei livelli di regolazione minimi previsti dalla legislazione comunitaria di riferimento, eliminando quelle parti delle normative italiane (leggi, decreti, altre fonti) che rispetto ai livelli di regolazione delle direttive comunitarie siano ulteriori e non giustificati da esigenze di tutela dei lavoratori;
- b. riconoscimento del principio per il quale il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure di prevenzione e protezione che rappresentano lo “stato dell'arte” in materia di prevenzione di infortuni e malattie, in quanto elaborate da soggetti competenti e, se necessario, “validate” da soggetti pubblici;
- c. identificazione di principi essenziali di sicurezza, tratti dalle direttive europee e contenuti nelle “norme tecniche”, nelle “buone prassi” e nelle “linee guida”, che costituiscano i livelli inderogabili – applicati unitariamente a livello nazionale – della tutela dei lavoratori rispetto agli infortuni e alle malattie professionali e il parametro di valutazione dell'adempimento degli obblighi delle aziende, con conseguente abrogazione delle disposizioni “di dettaglio” (tuttora vigenti, spesso risalenti agli anni '50) di cui ai Titoli II e seguenti del d.lgs. n. 81/2008;

d. possibilità per i soggetti obbligati di rivolgersi a soggetti “esperti” in materia di salute e sicurezza sul lavoro i quali, sotto la loro responsabilità professionale, possano “certificare” la correttezza della progettazione e realizzazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda, anche previo accesso al patrimonio informativo di cui al Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP);

e. incentivazione, con un meccanismo di “bonus-malus” a valere sui premi INAIL, della adozione ed efficace attuazione in azienda delle misure di prevenzione di infortuni e malattie professionali.

f. complessiva rivisitazione della normativa vigente, eliminando ripetizioni e sovrapposizioni, anche con riferimento all’apparato sanzionatorio, garantendo la semplificazione della normativa nonché l’effettiva e corretta modulazione dei precetti, anche sanzionatori.

### **Le proposte nel dettaglio**

Di seguito si riportano le ragioni a fondamento delle proposte avanzate, seguendo l’ordine dell’articolato.

L’**articolo 1** enuncia l’oggetto e lo scopo del disegno di legge, identificato, nel **comma 1**, nella promozione del “miglioramento sostanziale della salute e sicurezza sul lavoro riducendo gli adempimenti formali delle imprese”. Il successivo **comma 2** chiarisce che il provvedimento si compone di principi e disposizioni generali in materia di prevenzione, su temi essenziali quali la informazione, la formazione, l’addestramento dei lavoratori e la partecipazione dei medesimi alla prevenzione degli infortuni e delle malattie in azienda. La realizzazione in concreto di tali principi va assicurata da un lato facendo in modo che il datore di lavoro garantisca che “l’attività lavorativa non presenti rischi per la salute e sicurezza delle persone” e dall’altro facendo affidamento sul “dovere dei lavoratori di assumere comportamenti responsabili ed attivi in relazione alla sicurezza del lavoro” (**comma 3**). In tal modo trova una sua formalizzazione normativa il più recente orientamento della giurisprudenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro che sottolinea come: “il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto, passando da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello “collaborativo”, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori” (così, per ultima, Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2016, n. 24139).

Infine, il **comma 4** ribadisce la natura “cedevole” delle disposizioni del provvedimento in favore di quelle delle Regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, essendo la materia di competenza “ripartita” tra lo Stato e le Regioni, in attuazione dell’articolo 117, comma quinto, della Costituzione.

L’**articolo 2** disciplina il campo di applicazione oggettivo del presente disegno di legge, stabilendo che tutti i settori privati o pubblici in cui siano presenti lavoratori quali definiti dal successivo articolo 3, sono soggetti alle regole di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Tuttavia, al **comma 2**, come già nel d.lgs. n. 626/1994 prima e nel d.lgs. n. 81/2008 in seguito, vengono salvaguardate alcune esigenze peculiari (si pensi, per tutte, a quelle delle Forze Armate) e viene inserita la precisazione, quanto mai opportuna, che in attesa di alcune regolamentazioni che individuino le esigenze di riferimento continuano ad operare le analoghe discipline emanate nella vigenza del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.

L’**articolo 3** reca l’elenco delle “definizioni”, più ristretto di quello di cui all’articolo 2 del d.lgs. n. 81/2008 ma che tiene conto dell’esperienza maturata negli anni successivi all’entrata in vigore del “testo unico”.

L’**articolo 4** puntualizza, dal punto di vista della identificazione del campo soggettivo di applicazione delle disposizioni della legge, le regole per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori autonomi ex art. 2222 del Codice Civile, i componenti dell’impresa familiare, gli artigiani e i piccoli commercianti (comma

1), nonché per i rapporti di lavoro accessorio (**comma 2**), la somministrazione di lavoro (**comma 3**) e il cosiddetto lavoro “agile” (**comma 4**).

L’**articolo 5** del disegno di legge conferma l’attuale assetto della vigilanza in materia, affidata in linea generale alle ASL ma, al contempo, fa salve le attuali ipotesi di competenza “specificata” in materia, necessaria per le particolarità dei settori di riferimento; anche in questo caso viene ribadito che le previsioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 in materia continuano ad operare e viene confermato il principio – derivante da evidenti esigenze di imparzialità e trasparenza – che: “il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza” (comma 3).

L’**articolo 6** del disegno di legge, nell’individuare le “disposizioni generali” in materia, illustra i principi generali relativi alla corretta gestione della salute e sicurezza in azienda secondo la logica, sopra ricordata, della cooperazione di tutti i soggetti della salute e sicurezza alle attività di prevenzione di infortuni e malattie professionali. In particolare, il **comma 4** evidenzia come il datore di lavoro non possa ritenersi responsabile se ha ottemperato ai propri obblighi ma l’evento è risultato dovuto a “circostanze a lui estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le cui conseguenze non sarebbero state comunque inevitabili, nonostante il datore di lavoro si sia comportato in modo diligente”. Resta ferma la necessità che il datore di lavoro vigili sulle condotte altrui (**comma 5**), adempimento che egli può ottemperare anche attraverso una corretta organizzazione aziendale, “per mezzo dei dirigenti e dei preposti e attraverso idonee procedure, anche disciplinari”. Viene, quindi, definitivamente chiarito che la colpa in materia di salute e sicurezza è colpa “di organizzazione” con la conseguenza che essa viene meno ove l’imprenditore dimostri di aver provveduto ad organizzare la sua azienda in modo corretto e attento rispetto alle esigenze di tutela dei propri lavoratori.

Il successivo **comma 6** chiarisce una volta per tutte che il datore di lavoro che dimostri il proprio diligente comportamento consistente nell’adozione e nell’efficace attuazione della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché delle disposizioni del presente disegno di legge, non può rispondere penalmente in caso di infortunio che sia derivato da grave negligenza del dirigente, del preposto o del lavoratore. Il **comma 7** ribadisce, infine, il noto e incontestato “principio di effettività” della normativa antinfortunistica che implica la identificazione delle “posizioni di garanzia” in materia in base ai ruoli concretamente svolti e non al dato formale, rappresentato dall’investitura con lettera, incarico o delega.

L’**articolo 7** è assolutamente centrale nella logica e nella filosofia dell’intervento normativo imponendo al datore di lavoro di perseguire – per migliorare l’efficacia delle soluzioni a tutela della salute e sicurezza dei suoi lavoratori – l’adozione ed efficace attuazione delle “migliori soluzioni tecniche e organizzative disponibili”. Esse sono contenute nelle “norme tecniche”, nelle “linee guida”, nelle “buone prassi” o nelle indicazioni delle organizzazioni professionali competenti in materia, purché validate dal soggetto pubblico competente, identificato nella Commissione nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro (**comma 1**). In tal modo viene abbandonato l’approccio rigido e formalistico, incentrato sulla norma di legge sanzionata penalmente, e si favorisce la dinamica evoluzione dei livelli di tutela in ogni ambiente di lavoro.

Per evitare problemi nel passaggio, indubbiamente non semplice, tra i due diversi “modelli” di gestione della salute e sicurezza, il disegno di legge prevede un ampio periodo transitorio (triennale) nel quale al datore di lavoro è consentito anche di dimostrare di avere, in tutto o in parte, adempiuto ai propri obblighi in materia di salute e sicurezza per mezzo dei precetti del d.lgs. n. 81/2008 e dei relativi provvedimenti di attuazione. In tal modo si delinea una “transizione” delle imprese italiane verso una salute e sicurezza più

sostenibile, efficace e moderna, fondata su regolamentazioni per loro natura dinamiche e provenienti dall'esperienza operativa (**comma 2**).

Elemento fondamentale di ausilio alle imprese è l'attività di supporto e sostegno garantita dai medici del lavoro o da altri professionisti esperti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, chiamati a verificare l'avvenuto adempimento in azienda degli obblighi in materia di salute e sicurezza rilasciando una apposita "certificazione" avente valore legale di presunzione rispetto agli obblighi di legge (**comma 3**). Va specificato che la platea dei "soggetti esperti" non è indistinta ma composta da soggetti o svolgenti professioni con un ordine di riferimento oppure relative alla salute e sicurezza (es.: Responsabili dei servizi di prevenzione e protezione), in modo che essi posseggano le competenze necessarie a svolgere appieno – nel rispetto anche di regole deontologiche a tutela dei committenti e, in ultima ma fondamentale istanza, dei lavoratori – il delicato compito loro attribuito. Al fine di consentire la necessaria selezione dei certificatori, la legge prevede la necessità di iscrizione ad un elenco presso il Ministero del lavoro, possibile solo previa verifica del possesso da parte del professionista di determinati requisiti professionali e di esperienza (**comma 5**).

Tale meccanismo di affidamento a soggetto terzo della certificazione permetterà una notevolissima riduzione della documentazione di riferimento per la dimostrazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi da parte del datore di lavoro favorendo una visione sostanziale e non burocratica della materia e riducendo sensibilmente i costi di gestione degli adempimenti meramente documentali (**comma 4**). Quanto all'efficacia della certificazione, è puntualizzato che tramite essa il datore di lavoro può dimostrare l'adempimento di ciascuno dei propri obblighi in materia di salute e sicurezza, ferma restando la possibilità per gli organi di vigilanza e la Magistratura di intervenire nei casi in cui la certificazione venga resa in modo fraudolento, con grave colpa professionale o per mezzo di false dichiarazioni. Ciò per evitare in radice fenomeni di possibile "compravendita" delle certificazioni per scopi contrari a quelli appena illustrati.

Ulteriori elementi dissuasivi rispetto all'utilizzo potenzialmente fraudolento dello strumento sono la specificazione che i soggetti esperti rendono la certificazione solo rispetto al "settore" in cui possono mettere a frutto la propria esperienza e competenza (non è consentito, ad esempio, ad un medico del lavoro di certificare in materia diversa da quella attribuita a tale figura dalla legge), come previsto al **comma 4**, e che la certificazione non può avere un effetto "dinamico", cioè tale da valere per il futuro (vincolando in modo irragionevole il Giudice), ma solo riferito a quanto il professionista ha constatato e valutato di persona (**comma 8**).

Il **penultimo comma dell'articolo 7** specifica che il soggetto che operi in funzione di supporto alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda accede al patrimonio informativo contenuto nel c.d. SINP, in modo da permettergli una migliore conoscenza delle dinamiche infortunistiche e tecnopatologiche del settore in cui opera l'azienda e quelle specifiche dell'impresa. In tal modo, un soggetto privato opera – per mezzo di una struttura pubblica, gestita dall'INAIL – in sinergia con i soggetti pubblici competenti in materia al fine di realizzare una integrazione virtuosa ed efficace di attività di prevenzione di infortuni e malattie professionali.

L'**ultimo comma dell'articolo 7** identifica un meccanismo per incentivare, anche economicamente, l'adozione e l'efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda, rimettendo al Ministero del lavoro, unitamente ad INAIL, l'identificazione delle modalità per permettere alle aziende virtuose, che dimostrino di aver ridotto gli indici infortunistici, di avere un sensibile sgravio rispetto ai premi INAIL da pagare.

L'**articolo 8** del disegno di legge identifica nel dettaglio, in applicazione dei principi generali innovativi appena richiamati, gli obblighi di datori di lavoro e dirigenti favorendo una elencazione assolutamente

meno complessa e articolata dell'attuale. In particolare, va sottolineato come il **comma 4** introduca un principio di ragionevolezza in forza del quale i luoghi di lavoro con minore complessità vanno considerati alla stregua di luoghi di vita con conseguente obbligo di conformità edilizia e rispetto di essenziali misure antincendio e relative alle attrezzature di lavoro. I **successivi commi** delineano un sistema "modulato" di gestione degli obblighi, anche per mezzo di documenti di indirizzo e supporto "validati" dalla Commissione nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il **comma 7** regola, poi, in modo semplice ma al contempo ben più efficace dell'attuale la fattispecie, assai frequente e critica, della "compresenza" di più imprese nello stesso contesto lavorativo delineando con precisione gli obblighi a carico del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, senza riferire i medesimi – come oggi accade – a complicati documenti di prova (a partire dal noto Documento di Valutazione dei Rischi da Interferenza delle Lavorazioni, anche noto con l'acronimo di DUVRI). Le imprese sono, in tal modo, libere di organizzare la gestione della interferenza dei rischi lavorativi dovendo comunque garantire l'integrale rispetto dei principi di legge al riguardo, con ogni mezzo idoneo allo scopo e, quindi, garantendo una scelta responsabile del contractor, lo scambio serio e reale di informazioni sui rischi del lavoro tra le maestranze e la predisposizione congiunta di procedure di gestione delle attività dei lavori, servizi e forniture al fine di abbattere o, se impossibile, ridurre al minimo i rischi di infortunio o malattia professionale in tali contesti. I **commi 8 e 9** disciplinano rispettivamente la necessità che le misure di prevenzione non comportino oneri finanziari per i lavoratori e gli obblighi del dirigente, compreso quello di frequentare appositi corsi di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Gli **articoli 9 e 10** regolamentano, rispettivamente, i servizi di prevenzione e protezione e le attività di gestione delle emergenze (primo soccorso e antincendio), per mezzo della formalizzazione dei soli principi essenziali che sono contenuti nelle pertinenti direttive comunitarie e, quindi, con una ampia semplificazione rispetto all'attuale disciplina.

Allo stesso modo gli **articolo 11 e 12** disciplinano gli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, in modo semplice ma al contempo coerente sia con le previsioni comunitarie di riferimento che con gli orientamenti giurisprudenziali in materia.

Il successivo **articolo 13** ribadisce la "centralità" della consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti con riferimento alla gestione di tutte le questioni che riguardano la salute e sicurezza durante il lavoro. I lavoratori e i loro rappresentanti non possono subire pregiudizio a causa delle attività di consultazione e partecipazione previste dai primi tre commi dell'articolo, mentre il datore di lavoro è tenuto a concedere ai rappresentanti dei lavoratori un sufficiente esonero dal lavoro senza perdita di retribuzione e a mettere a disposizione i mezzi necessari per l'esercizio dei loro diritti e funzioni, secondo modalità disciplinate dalla contrattazione collettiva. L'importanza di una gestione partecipata della salute e sicurezza sul lavoro in azienda viene in particolare ribadita dai **commi 7 e 8** che definiscono, attraverso una norma promozionale non sanzionata, la riunione periodica quale sede per la discussione tra i soggetti del sistema di prevenzione aziendale del livello di attuazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda e di condivisione della programmazione delle attività di miglioramento nel tempo dei livelli di tutela. In tale contesto si procede ad una valutazione complessiva dell'azienda avendo riguardo a quanto fatto e da fare e tale valutazione costituisce punto di caduta della strategia aziendale in materia di salute e sicurezza ed elemento essenziale ai fini della certificazione.

Gli **articoli 14 e 15** recano l'indicazione degli obblighi, rispettivamente, a carico di lavoratori e preposti.

L'**articolo 16** disciplina i casi di sorveglianza sanitaria, anche per mezzo del rinvio all'allegato al disegno di legge il quale contiene una serie di indicazioni operative, non obbligatorie, ma che costituiscono utile



parametro di riferimento per il medico del lavoro e sono tratte dagli anni di esperienza maturati successivamente all'entrata in vigore del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro. Il **comma 2**, a valenza programmatica ma altamente significativo, evidenzia l'opportunità che l'azienda dia mandato al medico del lavoro di procedere a svolgere attività di promozione della salute del lavoratore anche avuto riguardo alla vita quotidiana e ai corretti stili di vita, sulla base, cioè, di una visione "olistica" delle misure di tutela della persona.

E' formalizzato, all'**articolo 17** del disegno di legge, il principio di libertà nella scelta del supporto da utilizzare per la tenuta del documento di valutazione dei rischi e di qualunque altro documento rilevante in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'articolo delinea anche, riprendendo i requisiti già descritti all'articolo 30 del "testo unico", le caratteristiche che il modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro deve avere per poter essere idoneo ad avere "efficacia esimente" rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Il **comma 7** dell'**articolo 17** prevede che entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno in corso venga pubblicato il decreto che disciplina la costituzione e il funzionamento del Sistema Informativo Nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro (c.d. SINP), strumento fondamentale di conoscenza delle dinamiche infortunistiche e delle problematiche di prevenzione e protezione e che, pertanto, occorre rendere al più presto operativo, sia al fine di una più efficace programmazione delle attività pubbliche di prevenzione che per avere uno strumento informatico moderno utile a aiutare le aziende nella gestione degli adempimenti di comunicazione e notifica nei riguardi dei soggetti pubblici. Tale strumento è diretto, nella logica del disegno di legge, altresì a permettere ai soggetti esperti che operano "a supporto" delle imprese, di accedere ai flussi informativi per rendere più efficace la propria attività di consulenza e sostegno.

L'**articolo 18** introduce un principio – peraltro espresso nei medesimi termini nei riguardi di tutte le direttive comunitarie dalla legge 12 novembre 2011, n. 183 – per il quale il futuro recepimento da parte dell'Italia di direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro dovrà avvenire nel rispetto dei soli livelli inderogabili di tutela previsti dalle direttive stesse. Inoltre, al fine di operare una ricognizione delle procedure "sovrabbondanti" (purtroppo oggi sin troppo numerose) vigenti in Italia, viene prevista la identificazione, con decreto ministeriale, di quali siano i livelli di regolazione da eliminare, in quanto non obbligatori rispetto allo scopo delle direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il successivo **articolo 19** descrive e regola la composizione (**comma 1**), la durata in carica dei membri (**comma 2**) e i compiti (**comma 3**), di particolare ampiezza ed importanza, della Commissione nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, collegio affine all'attuale Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e caratterizzato dalla presenza sia dei soggetti pubblici, statali e regionali, competenti in materia e delle parti sociali. A questa Commissione viene attribuito, tra gli altri, il compito di "validare" le norme "cedevoli" che il disegno di legge considera parametro per il corretto adempimento degli obblighi di legge, vale a dire le "buone prassi" e le "linee guida".

L'**articolo 20** identifica il regime "transitorio" di riferimento, prevedendo l'abrogazione del d.lgs. n. 81/2008. Il decreto legislativo resterà in vigore – per un periodo di tre anni – unicamente come parametro "alternativo" rispetto a quelli che nel futuro saranno gli unici di riferimento ("linee guida", "buone prassi" e "norme tecniche") per il rispetto dei livelli legali di tutela. Da un lato, è prevista l'abrogazione immediata del Titolo I del d.lgs. n. 81/2008, recante le disposizioni di carattere generale in materia di salute e sicurezza, dall'altro viene "differita" l'abrogazione dei Titoli successivo al Titolo I, al fine di consentire una migliore ponderazione di tali eliminazioni, in quanto riferite a normativa "tecnica" di particolare complessità, attuativa di direttive comunitarie. Per questa ragione, il provvedimento identifica i criteri di delega per un intervento normativo di tipo legislativo, in modo da procedere anche alla rivisitazione dell'apparato

sanzionatorio di riferimento (operazione che non sarebbe stata possibile agendo per mezzo di semplici decreti o mediante regolamenti).

L'**articolo 21** è dedicato all'apparato sanzionatorio (riferendosi ai soli precetti del Titolo I del d.lgs n. 81/2008, oggetto di immediata abrogazione) che viene razionalizzato rispetto al quadro legale vigente. Le disposizioni sono applicabili in caso di violazione degli obblighi da parte di datori di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori e medico del lavoro.

L'**articolo 22** valorizza il potere degli ispettori che effettuano attività di vigilanza di impartire disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle previsioni del presente disegno di legge. E' altresì previsto che l'avvenuto adempimento delle disposizioni impartite, nei limiti del loro oggetto, comporti la presunzione legale dell'osservanza degli obblighi previsti dal presente disegno di legge. Avverso le disposizioni degli ispettori è ammesso, inoltre, ricorso, entro 30 giorni, con eventuale richiesta di sospensione delle stesse, all'Ispettorato Nazionale del lavoro o al Direttore della ASL, i quali devono espressamente pronunciarsi sul ricorso entro i successivi trenta giorni. L'inosservanza delle disposizioni comporta infine la sanzione dell'arresto fino a 12 mesi o dell'ammenda fino a 10.000 euro per ciascuna disposizione.

## **Testo del Disegno di Legge**

### **Sezione I - Disposizioni generali**

#### **Articolo 1**

##### **Oggetto**

1. La presente legge promuove il miglioramento sostanziale della salute e della sicurezza dei lavoratori durante il lavoro riducendo gli adempimenti formali delle imprese.
2. A tal fine, esso comprende principi e disposizioni generali con riferimento alla prevenzione dei rischi da lavoro e alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione dei lavoratori alle attività di prevenzione dei rischi da lavoro, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.
3. I principi di riferimento delle disposizioni che seguono e delle funzioni sussidiarie in esse indicate sono:
  - a) l'obbligo del datore di lavoro di garantire che l'attività lavorativa non presenti rischi per la salute e la sicurezza delle persone;
  - b) il dovere dei lavoratori di assumere comportamenti responsabili ed attivi in relazione alla sicurezza del lavoro.
4. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma, della Costituzione e dall'articolo 16, comma 3, della Legge 4 febbraio 2005, n. 11, le disposizioni della presente legge, riguardanti ambiti di competenza legislativa delle Regioni e Province autonome, si applicano, nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con carattere di cedevolezza, nelle Regioni e nelle Province autonome nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest'ultima, fermi restando i principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

#### **Articolo 2**

##### **Campo di applicazione oggettivo**

1. La presente legge si applica a tutti i settori d'attività privati o pubblici, ove siano presenti lavoratori quali definiti dal successivo articolo 3.
2. Relativamente alle forze armate o dell'ordine, alla protezione civile o i servizi di soccorso, al volontariato, alle associazioni sportive dilettantistiche, alle associazioni religiose e alle imprese agricole che occupino prevalentemente lavoratori stagionali la presente legge è applicata tenendo conto delle rispettive particolari esigenze, quali identificate con decreti dei Ministeri competenti, adottati di concerto con il Ministero del lavoro e con il Ministero della salute, entro e non oltre 180 giorni dalla entrata in vigore della presente legge. Fino all'entrata in vigore dei decreti di cui al precedente capoverso restano in vigore le disposizioni attuative dell'articolo 3 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

## Articolo 3

### Definizioni

1. Ai fini della presente legge si intende per:

a) *“lavoratore”*: qualsiasi persona impiegata in modo non episodico per attività di lavoro da un datore di lavoro nell'ambito dell'organizzazione dell'azienda, pubblica o privata, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, con o senza retribuzione, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione degli addetti ai servizi domestici e familiari; ai lavoratori autonomi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4;

b) *“datore di lavoro”*: qualsiasi persona fisica o giuridica titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;

c) *“azienda”*: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

d) *“dirigente”*: persona che svolge nell'organizzazione del datore di lavoro un compito che comporta la gestione e l'organizzazione di una parte o funzione autonoma dell'azienda in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro;

e) *“preposto”*: persona che svolge nell'organizzazione del datore di lavoro un compito di sovrintendenza e vigilanza su un gruppo di lavoratori, diretto a garantire il rispetto da parte dei medesimi delle procedure di salute e sicurezza;

f) *“rappresentante dei lavoratori per la prevenzione”*: qualsiasi persona eletta, scelta o designata, conformemente ai contratti collettivi nazionali di lavoro, per rappresentare i lavoratori per quanto riguarda i problemi relativi alla protezione della loro salute e sicurezza durante il lavoro;

g) *“prevenzione”*: il complesso delle disposizioni o misure prese o previste in tutte le fasi dell'attività dell'impresa per evitare o diminuire i rischi da lavoro;

h) *“fattore di rischio”*: ogni fattore, ordinariamente presente nell'attività lavorativa o a questa collegato, inclusi quelli che possano concretizzarsi a seguito di condizioni particolari, ma comunque ragionevolmente prevedibili, che possa avere conseguenze negative, obiettivamente apprezzabili, sulla salute e sicurezza dei lavoratori;

i) *“valutazione e gestione dei rischi”*: processo finalizzato a riconoscere i fattori di rischio presenti nell'attività lavorativa al fine di eliminarli e, se impossibile, minimizzarli;

l) *“principi generali di prevenzione”*: principi che il datore di lavoro segue per mettere in atto le misure di prevenzione, come da elenco che segue:

1) evitare i rischi;

2) valutare i rischi che non possono essere evitati;

3) combattere i rischi alla fonte;

4) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi sulla salute;

5) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;

6) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

7) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

8) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

9) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

l) *“addetto alla prevenzione”*: lavoratore o persona esterna all'impresa, in possesso di specifica qualificazione nel campo della sicurezza del lavoro, ovvero Laurea in Tecniche della Prevenzione dell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro o Ingegneria della sicurezza, o diploma di scuola secondaria superiore e curriculum di studio e lavorativo che attesti una competenza specifica nel campo della sicurezza del lavoro nell'impresa, che può svolgere i compiti di coordinatore o di addetto al servizio di prevenzione e protezione in azienda. I soggetti già in possesso, alla data dell'entrata in vigore della presente legge, dei requisiti per lo svolgimento dei compiti di Responsabile e addetto del servizio di prevenzione e protezione di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, hanno titolo per lo svolgimento delle attività di addetto alla prevenzione.

m) *“medico del lavoro”*: medico specialista in Medicina del Lavoro oppure medico competente ai sensi del Decreto Legislativo 15 agosto 1991, n. 277 o del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 iscritto in un apposito elenco nazionale presso il Ministero della Salute previa verifica periodica dell'adempimento degli obblighi di aggiornamento professionale definiti da un decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministro della Salute;

n) *“sorveglianza sanitaria”*: insieme di indagini cliniche o analitiche o strumentali intese a raccogliere in modo sistematico dati sullo stato di salute di uno o più lavoratori per la protezione della loro salute e sicurezza in relazione all'esposizione a fattori di rischio da lavoro;

o) *“mansione”*: complesso dei compiti attribuiti al lavoratore, caratterizzati da uno specifico profilo di rischio;

p) *“idoneità alla mansione”*: dichiarazione da parte del medico del lavoro che un lavoratore può eseguire in tutto o in parte i compiti affidatigli, senza rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore stesso, o dei suoi colleghi o di terzi;

q) *“modello di organizzazione e di gestione”*: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

r) *“norma tecnica”*: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria

ma costituisca utile riferimento per l'attuazione delle disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;

s) *"buone prassi"*: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, validate dalla Commissione nazionale per la sicurezza sul lavoro;

t) *"linee guida"*: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'INAIL e dalle associazioni professionali competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, validati dalla Commissione nazionale per la sicurezza sul lavoro.

#### **Articolo 4**

##### **Campo di applicazione soggettivo**

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui alla presente legge;

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui alla presente legge.

2. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui alla presente legge e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui al comma 1. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui alla presente legge e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

3. Nell'ambito della somministrazione di lavoro il datore di lavoro informa e forma il lavoratore sui rischi generalmente connessi allo svolgimento del lavoro. Ogni altro obbligo ai sensi della presente legge e delle altre disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza è a carico dell'utilizzatore.

4. Per lavoro agile si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Nel lavoro agile la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e, senza una postazione fissa, in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In caso di lavoro agile il datore di lavoro informa e forma il lavoratore in ordine ai rischi connessi alla modalità di svolgimento della prestazione di lavoro e garantisce, in caso di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, la loro conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e

sicurezza. Il medico del lavoro sottopone il lavoratore a visita medica preventiva ed effettua la sorveglianza sanitaria secondo periodicità e modalità da lui stabilite, avuto riguardo al rischio connesso alle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro. Nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro definite nell'accordo tra le parti, nonché delle eventuali fasce di reperibilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

## **Articolo 5**

### **Vigilanza**

1. La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata alle Aziende Sanitarie Locali e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che vi provvedono sulla base di programmi predisposti in funzione delle priorità nazionali e regionali, con particolare riferimento agli infortuni mortali nei luoghi di lavoro o quelli da cui derivino gravi inabilità permanenti o alle malattie da lavoro il cui esito possa essere mortale o da cui derivino gravi inabilità permanenti.

2. Restano ferme le competenze per ambiti specifici di cui all'articolo 13 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, quali quelle:

a) del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottarsi ai sensi del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, dal Ministero dello sviluppo economico, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano. Le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente articolo, nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti;

b) delle autorità marittime a bordo delle navi ed in ambito portuale degli uffici di sanità aerea e marittima per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale;

c) dei servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le Forze di polizia e per i Vigili del fuoco.

3. Il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza.

4. L'importo delle somme che l'ASL, in qualità di organo di vigilanza, ammette a pagare in sede amministrativa ai sensi dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, del Decreto Legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, integra l'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dai dipartimenti di prevenzione delle ASL e gli insegnamenti universitari in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra i quali medicina del lavoro.

## **Sezione II - Obblighi e modalità di adempimento**

## **Articolo 6**

## **Disposizioni generali**

1. Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle altre persone legittimamente presenti sul luogo di lavoro in tutti gli aspetti connessi con il lavoro.
2. Qualora un datore di lavoro, ai fini della prevenzione, ricorra a competenze esterne all'impresa, egli non è per questo liberato dalle proprie responsabilità in materia, fatte salve le responsabilità dei professionisti di cui si è avvalso.
3. Gli obblighi dei lavoratori in materia di salute e sicurezza durante il lavoro non intaccano il principio della responsabilità del datore di lavoro, se non come indicato di seguito.
4. La responsabilità penale e civile del datore di lavoro è esclusa nel caso in cui siano intervenuti fatti dovuti a circostanze a lui estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le cui conseguenze sarebbero state comunque inevitabili, nonostante il datore di lavoro si sia comportato in modo diligente.
5. Il datore di lavoro è tenuto altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte dei propri lavoratori. Tale vigilanza si esplica attraverso una articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, per mezzo dei dirigenti e dei preposti e attraverso idonee procedure, ivi comprese quelle disciplinari.
6. La responsabilità penale del datore di lavoro è esclusa in caso di infortunio occorso a seguito di grave negligenza del dirigente, del preposto o del lavoratore, ove sia dimostrato il diligente comportamento del datore di lavoro, consistente nella adozione ed efficace attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge e di cui alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
7. Le posizioni di garanzia del datore di lavoro, del dirigente e del preposto gravano su chiunque, indipendentemente dall'investitura formale, eserciti di fatto le corrispondenti funzioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

## **Articolo 7**

### **Adempimento e certificazione degli obblighi di salute e sicurezza**

1. Il datore di lavoro adempie ai propri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro adottando ed efficacemente attuando le migliori soluzioni tecniche ed organizzative disponibili, contenute nelle pertinenti "norme tecniche", "linee guida" o "buone prassi" o nelle indicazioni delle associazioni professionali competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, purché validate dalla Commissione nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro. L'adempimento di cui al precedente capoverso si considera ottemperato in caso di adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
2. Per un periodo di tre anni successivo alla entrata in vigore della presente legge il datore di lavoro può dimostrare, in tutto o in parte, di avere adempiuto ai propri obblighi in materia di salute e sicurezza sul



lavoro attuando le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e i relativi provvedimenti di attuazione.

3. Il datore di lavoro può chiedere a un medico del lavoro o a un professionista competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in possesso dei requisiti di cui al comma 5, di certificare l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione da essa previste.

4. Il datore di lavoro può chiedere a un medico del lavoro iscritto nell'elenco nazionale, in relazione alle materie di competenza del medesimo, o a un professionista competente in materia di sicurezza del lavoro, in possesso dei requisiti di cui al comma 5, di certificare l'adozione e l'efficace attuazione di ciascuno degli obblighi previsti dalla presente legge. La certificazione è resa dai soggetti di cui al precedente periodo unicamente in relazione alle materie di rispettiva competenza ed ha efficacia limitata esclusivamente agli obblighi in ordine ai quali viene prodotta. La certificazione rilasciata, in relazione agli aspetti relativi alla tutela della salute negli ambienti di lavoro, da persona non in possesso dei requisiti per lo svolgimento delle funzioni di medico del lavoro, o da un professionista competente in materia di salute e sicurezza non iscritto all'elenco di cui al comma 5, è inefficace. E' altresì inefficace in ogni caso la certificazione resa da un certificatore che non disponga di specifica e comprovata esperienza e competenza, avuto riguardo a quanto nel comma 5, in ordine agli obblighi per i quali la certificazione è rilasciata.

5. Sono abilitati al rilascio delle certificazioni di cui ai commi 1 e 2 unicamente gli iscritti all'elenco nazionale dei professionisti competenti in materia di sicurezza del lavoro istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'elenco nazionale è composto da sezioni riservate a professionisti appartenenti ad ordini professionali, tra i quali i medici del lavoro, e da sezioni riservate a professionisti non appartenenti ad ordini professionali, tra i quali i responsabili dei servizi di prevenzione e protezione. I criteri per l'iscrizione all'elenco, che devono comprendere il possesso di adeguata esperienza professionale, per un periodo non inferiore a tre anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e per il mantenimento dell'iscrizione sono definiti con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

6. A tale elenco possono essere iscritti i Laureati Magistrali in Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione (LM/SNT4) e in Ingegneria della Sicurezza (LM26). Possono inoltre chiedere di essere iscritti nell'elenco nazionale dei professionisti competenti in materia di sicurezza del lavoro i possessori di una laurea magistrale nelle seguenti classi:

LM17 Lauree Magistrali in Fisica

LM22 Lauree Magistrali in Ingegneria Chimica

LM23 Lauree Magistrali in Ingegneria Civile

LM28 Lauree Magistrali in Ingegneria Elettrica

LM30 Lauree Magistrali in Ingegneria Energetica e Nucleare

LM33 Lauree Magistrali in Ingegneria Meccanica

LM54 Lauree Magistrali in Scienze Chimiche

LM71 Lauree Magistrali in Scienze e Tecnologie della Chimica Industriale, o laurea a queste equivalenti, ove il loro curriculum dimostri una adeguata esperienza nel campo della sicurezza del lavoro.

7. Il decreto di cui al comma 5 definisce, altresì, le condizioni in presenza delle quali coloro che svolgono, alla data di entrata in vigore della presente legge, compiti di Responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, possono essere iscritti all'elenco nazionale dei professionisti competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

8. La certificazione rilasciata al datore di lavoro costituisce presunzione legale in ordine all'adempimento da parte del medesimo degli obblighi in ordine ai quali è resa la certificazione, ad esclusione dei casi di dolo o colpa professionale grave del medico del lavoro o del professionista. Rimane, altresì, esclusa dalla presunzione legale l'ipotesi delle false dichiarazioni in ordine ad attività di rilevazione o di analisi svolte da parte del medico del lavoro o dal professionista. La presunzione di cui al periodo che precede opera unicamente in relazione a quanto accertato dal certificatore al momento della analisi della adozione ed efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione considerate.

9. La certificazione costituisce, altresì, elemento privilegiato di prova in ordine alla adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro.

10. Il medico del lavoro o il professionista competente in materia di sicurezza del lavoro rilasciano la certificazione al datore di lavoro sotto la propria responsabilità penale, ai sensi dell'articolo 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, e professionale.

11. Il medico del lavoro o il professionista competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro accede, con le modalità stabilite dal decreto interministeriale di cui all'articolo 17, comma 7, della presente legge, al Sistema Informativo Nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, al fine di utilizzare, nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy e del segreto professionale, il patrimonio informativo ivi contenuto per le finalità di cui alla presente legge.

12. L'adozione ed efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione da parte dell'azienda, quale risultante dalla mancanza di infortuni o dalla loro riduzione rispetto all'anno precedente, comporta una riduzione del premio INAIL. Tale riduzione viene meno in caso di nuovi infortuni o di nuovo aumento degli indici infortunistici nell'anno successivo. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentito l'INAIL, sono individuati i criteri per la identificazione del beneficio e per la sua quantificazione e le modalità, secondo criteri di semplicità e chiarezza, per l'ammissione, in modalità telematica, ad esso. Gli organi di vigilanza tengono conto, nella programmazione delle proprie attività, della mancanza di infortuni e della riduzione dei medesimi in azienda, quali risultanti dai dati del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione, privilegiando gli accessi in luoghi di lavoro nei quali gli indici infortunistici o i dati relativi alle malattie professionali non hanno avuto un decremento.

## **Articolo 8**

### **Obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti**

1. Al fine di adempiere alle proprie responsabilità in materia di salute e sicurezza connesse alle attività lavorative il datore di lavoro provvede a:

- a) dotare l'impresa di una organizzazione adeguata per mezzi e competenze alle necessità poste dall'attività lavorativa in materia di salute e sicurezza;
- b) valutare e gestire i rischi connessi all'attività lavorativa dell'impresa e adottare le misure giudicate necessarie basandosi sui principi generali di prevenzione;
- c) informare e formare i lavoratori sui rischi di lavoro e sulle procedure da adottare per garantire la salute e la sicurezza durante l'attività lavorativa.

Il datore di lavoro provvede all'aggiornamento delle misure di prevenzione in relazione ai mutamenti che intervengono nell'attività lavorativa ed agli sviluppi della tecnica.

2. Il datore di lavoro effettua la valutazione e gestione dei rischi in collaborazione con l'addetto alla sicurezza e con un medico del lavoro e previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione. I risultati della valutazione e gestione dei rischi sono trascritti in un sintetico documento che individua i criteri utilizzati dal datore di lavoro, i fattori di rischio ritenuti rilevanti a motivo dell'attività dell'impresa e le misure adottate e quelle da attuare per ridurre, per quanto possibile, l'esposizione a tali fattori di rischio. Nel caso di imprese di nuova costituzione il datore di lavoro redige il primo documento di valutazione e gestione dei rischi contestualmente all'attivazione dell'impresa.

3. La Commissione Nazionale per la Salute e la Sicurezza del Lavoro elabora modelli nazionali standardizzati e procedure semplificate per la valutazione e gestione dei rischi per settore di attività. Tali modelli sono resi disponibili mediante il sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

4. Per le attività nelle quali si utilizzino solo impianti, o attrezzature, o preparati quali quelli ordinariamente presenti nelle abitazioni e nelle aziende che impieghino fino a 5 addetti, gli obblighi del datore di lavoro in materia di valutazione e gestione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione si intendono assolti in presenza di conformità edilizia dei locali, di conformità alle norme di sicurezza di impianti ed apparecchiature presenti e di presenza di almeno un'attrezzatura antincendio.

5. I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione e gestione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure semplificate predisposte dalla Commissione Nazionale per la Salute e la Sicurezza del Lavoro.

6. Fatte salve le altre disposizioni della presente legge, il datore di lavoro, tenendo conto della natura delle attività dell'impresa, deve:

- a) quando affida dei compiti ad un lavoratore, tener conto delle capacità in materia di salute e sicurezza del lavoratore, dei suoi colleghi e dei terzi;
- b) consentire che la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie siano oggetto di consultazione con i lavoratori o i loro rappresentanti, per quanto riguarda le conseguenze sulla salute e la sicurezza dei lavoratori;
- c) provvedere alla informazione, formazione e addestramento, ove necessario, dei lavoratori, dirigenti e preposti in materia di rischi connessi all'attività svolta e relativamente al ruolo rivestito in materia di salute e sicurezza;
- d) nominare uno o più addetti alla prevenzione in funzione delle dimensioni e dell'organizzazione dell'impresa o avvalersi di soggetti esterni all'impresa con competenze adeguate;

e) affidare ad uno o più medici occupazionali la sorveglianza sanitaria, ove questa debba essere messa in atto, e quindi far sottoporre i lavoratori alla stessa, nei casi in cui e quando ciò sia previsto;

f) notificare, entro 48 ore dalla ricezione del relativo certificato medico, per via telematica all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le Malattie Professionali tutti i casi di infortunio che abbiano comportato per il lavoratore un'incapacità di lavorare per almeno i due giorni successivi a quello dell'evento.

7. Fatte salve le altre disposizioni della presente legge, quando in uno stesso luogo di lavoro sono presenti lavoratori di più imprese, i datori di lavoro devono cooperare all'attuazione delle disposizioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro e, tenuto conto della natura delle attività, coordinare i metodi di prevenzione dei rischi da lavoro, informarsi reciprocamente circa questi rischi e informarne i propri lavoratori. Spetta al datore di lavoro committente valutare l'idoneità delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi a svolgere il lavoro, il servizio o la fornitura avuto riguardo alla necessità di garantire la salute e sicurezza dei propri lavoratori e tenendo conto della necessità di ridurre al minimo i rischi da interferenza tra i lavori.

8. Le misure relative alla salute e sicurezza sul lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

9. Sul dirigente gravano i medesimi obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza, limitatamente alla gestione e all'organizzazione della parte o funzione autonoma dell'azienda di sua competenza. Il dirigente è tenuto a frequentare appositi corsi di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## **Articolo 9**

### **Servizi di prevenzione e protezione**

1. Al fine di dotare l'impresa di una organizzazione adeguata per mezzi e competenze alle necessità poste dall'attività lavorativa, il datore di lavoro designa uno o più lavoratori addetti alla prevenzione e protezione per occuparsi delle attività di prevenzione nell'impresa o ricorre a servizi esterni dotati di competenze e mezzi adeguati.

2. I lavoratori designati devono essere competenti, disporre di risorse adeguate e non possono subire pregiudizio a causa delle proprie attività di prevenzione dei rischi da lavoro.

3. Nelle imprese fino a 10 lavoratori il datore di lavoro, se ha le competenze necessarie, può assumere personalmente il compito di cui al comma 1.

## **Articolo 10**

### **Primo soccorso, antincendio, evacuazione**

1. Il datore di lavoro deve adottare le misure che, in relazione alla natura delle attività ed alle dimensioni dell'impresa e tenendo conto di altre persone presenti, siano necessarie affinché nell'impresa siano assicurati il primo soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione in caso di pericolo.
2. Il datore di lavoro deve designare un adeguato numero di lavoratori incaricati del primo soccorso, della lotta antincendio e dell'evacuazione. Questi lavoratori devono essere formati, disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi dell'impresa ed essere giudicati idonei alla mansione da un medico del lavoro.
3. Un lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non possa essere evitato, si allontani dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa ed ingiustificata.
4. In caso di pericolo grave ed immediato per la sicurezza del lavoratore o di altre persone, il datore di lavoro deve consentire a qualsiasi lavoratore che si trovi nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico di adottare misure adeguate al fine di evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici. L'azione del lavoratore non deve comportare alcun pregiudizio nei suoi confronti, fatta eccezione per il caso in cui egli abbia commesso una grave negligenza.
5. Con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con i Ministeri della salute e dell'interno, sono definite procedure semplificate per l'organizzazione delle attività di primo soccorso, e la formazione iniziale e periodica degli addetti al primo soccorso, alla lotta antincendio e all'evacuazione.

## **Articolo 11**

### **Informazione dei lavoratori**

1. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i lavoratori e i loro rappresentanti ricevano tutte le informazioni necessarie riguardanti:
  - a) i rischi da lavoro, nonché le misure e le attività di prevenzione riguardanti sia l'impresa in generale, sia ciascuna mansione;
  - b) le misure prese per il primo soccorso, per la lotta antincendio e per l'evacuazione dei lavoratori.
2. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i datori di lavoro dei lavoratori delle imprese esterne, i quali intervengono nella sua impresa, ricevano adeguate informazioni in merito ai rischi per la salute e la sicurezza, le misure e le attività di prevenzione, per il primo soccorso, per la lotta antincendio e per l'evacuazione limitatamente a quanto necessario affinché possano svolgere senza rischi la loro specifica attività.
3. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione abbiano accesso, per l'espletamento delle loro funzioni:
  - a) alla valutazione e gestione dei rischi e alle misure di prevenzione;
  - b) alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
  - c) alle informazioni relative ad eventuali attività concernenti l'impresa dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

4. Non è necessaria l'informazione di lavoratori il cui curriculum dimostri la competenza nel campo della sicurezza del lavoro o di specifici aspetti di questa.

5. All'informazione generale sulla sicurezza del lavoro, comprese le norme che la disciplinano, provvedono gli istituti di istruzione obbligatoria superiore e le Università, nell'ambito delle risorse ordinariamente presenti, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

## **Articolo 12**

### **Formazione dei lavoratori**

1. Il datore di lavoro deve garantire che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sotto forma di informazioni e di istruzioni, tenendo conto del posto di lavoro o della specifica funzione, in occasione:

a) della sua assunzione o dell'inizio della prestazione in caso di somministrazione di lavoro;

b) di un trasferimento o cambiamento di funzione, ove nella nuova posizione i fattori di rischio da lavoro siano significativamente differenti dalla precedente mansione;

c) dell'introduzione o del cambiamento di un'attrezzatura di lavoro;

d) dell'introduzione di una nuova tecnologia.

La formazione deve essere adattata all'evoluzione dei rischi ed all'insorgenza di nuovi rischi ed essere periodicamente ripetuta, se necessario.

2. Il datore di lavoro deve, altresì, garantire che i dirigenti e i preposti ricevano una formazione adeguata e specifica, in relazione al compito rivestito in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Detta formazione deve essere oggetto di periodico aggiornamento.

3. Il datore di lavoro deve assicurarsi che i lavoratori delle imprese esterne, i quali intervengono nella sua impresa, abbiano ricevuto istruzioni adeguate circa i rischi per la salute e la sicurezza durante la loro attività nella sua impresa.

4. I rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione hanno diritto ad una formazione adeguata, conformemente a quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

5. La formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro non può comportare oneri a carico dei lavoratori né dei loro rappresentanti. La formazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione deve aver luogo durante il tempo di lavoro, all'interno o all'esterno dell'impresa.

6. Alla formazione generale sulla sicurezza del lavoro, comprese le norme che la disciplinano, provvedono gli istituti di istruzione obbligatoria superiore e le Università, nell'ambito delle risorse ordinariamente presenti, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

## **Articolo 13**

## Consultazione e partecipazione dei lavoratori

1. I datori di lavoro consultano i lavoratori o i loro rappresentanti e permettono la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tutte le questioni che riguardano la salute e la sicurezza durante il lavoro. Ciò comporta:

- a) la consultazione dei lavoratori;
- b) il diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti di fare proposte;
- c) la partecipazione dei lavoratori sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. I rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione o in mancanza di questi i lavoratori sono consultati preventivamente e tempestivamente dal datore di lavoro:

- a) su qualunque azione che possa avere effetti rilevanti sulla salute e la sicurezza;
- b) sulla designazione degli addetti alla prevenzione, degli incaricati per il primo soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione, e sulle attività di prevenzione dei rischi da lavoro nell'impresa;
- c) sulle informazioni relative alla valutazione dei rischi, le misure di prevenzione e le attività di informazione;
- d) sull'eventuale ricorso a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa in materia di prevenzione;
- e) sulla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di prevenzione.

3. I rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro di prendere misure adeguate e di presentargli proposte in tal senso, per ridurre qualsiasi rischio per i lavoratori o eliminare le cause di pericolo.

4. I lavoratori ed i loro rappresentanti non possono subire pregiudizio a causa delle attività contemplate ai commi 2 e 3.

5. Il datore di lavoro è tenuto a concedere ai rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione un sufficiente esonero dal lavoro, senza perdita di retribuzione, ed a mettere a loro disposizione i mezzi necessari per esercitare i diritti e le funzioni derivanti dalla presente legge. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le modalità di attuazione delle disposizioni di cui al precedente periodo, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione in rapporto alle dimensioni dell'impresa e il tempo a questi riservato per svolgere le loro funzioni.

6. I lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto di fare ricorso all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, qualora ritengano che le misure prese ed i mezzi impiegati dal datore di lavoro non siano sufficienti per garantire la salute e la sicurezza durante il lavoro. I rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione devono avere la possibilità di presentare le proprie osservazioni in occasione delle visite e verifiche effettuate dall'autorità competente.

7. In tutte le aziende con oltre 15 lavoratori, il datore di lavoro indice almeno una volta all'anno una riunione dedicata ad esaminare gli aspetti che riguardano la prevenzione. Alla riunione partecipano i rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione, un addetto alla prevenzione, il quale può essere anche il datore di lavoro che svolga i compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, e, ove nominato, un medico del lavoro. Nelle aziende fino a 15 lavoratori la riunione di cui al precedente capoverso può essere chiesta

dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, dall'addetto alla prevenzione o dal medico del lavoro, ove presente.

8. Nella riunione di cui al comma precedente i partecipanti procedono all'analisi dell'adozione ed efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda, in modo che nel verbale sottoscritto dai partecipanti risulti il livello di attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste dalla valutazione dei rischi e vengano indicate le misure di miglioramento da attuare nell'anno successivo alla riunione, avuto riguardo alla loro importanza in termini di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Di tale analisi si tiene conto ai fini del rilascio della certificazione di cui all'articolo 7.

### **Sezione III - Obblighi dei lavoratori e dei preposti**

#### **Articolo 14**

##### **Obblighi dei lavoratori**

1. È obbligo di ciascun lavoratore prendersi ragionevolmente cura della propria salute e sicurezza nonché di quelle delle altre persone su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni sul lavoro, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni fornite dal datore di lavoro.

2. Al fine di realizzare tali obiettivi, i lavoratori devono in particolare, conformemente alla loro formazione e alle istruzioni fornite dal datore di lavoro:

a) utilizzare in modo corretto i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze pericolose, le attrezzature di trasporto e gli altri mezzi;

b) utilizzare in modo corretto l'attrezzatura di protezione individuale messa a loro disposizione e, dopo l'uso, rimetterla al suo posto;

c) non mettere fuori servizio, cambiare o spostare arbitrariamente i dispositivi di sicurezza propri in particolare ai macchinari, alle apparecchiature, agli utensili, agli impianti ed agli edifici e utilizzare tali dispositivi di sicurezza in modo corretto;

d) segnalare immediatamente al datore di lavoro o ai lavoratori che hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori qualsiasi situazione di lavoro che, per motivi ragionevoli, essi ritengano possa costituire un pericolo grave e immediato per la salute e sicurezza, così come qualsiasi difetto rilevato nei sistemi di protezione;

e) contribuire, assieme al datore di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione a rendere possibile, per tutto il tempo necessario, lo svolgimento di tutte le attività o l'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro;

f) contribuire, assieme ai rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione, a rendere possibile, per tutto il tempo necessario, al datore di lavoro di garantire che l'ambiente e le condizioni di lavoro siano sicuri e senza rischi per la salute e la sicurezza all'interno del loro campo d'attività.

g) sottoporsi alla sorveglianza sanitaria e ai controlli comunque disposti dal medico del lavoro.



## **Articolo 15**

### **Obblighi dei preposti**

1. I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione.

## **Sezione IV - Disposizioni varie**

### **Articolo 16**

#### **Sorveglianza sanitaria**

1. Nei casi previsti dalla normativa vigente o nei casi individuati dalla Commissione Nazionale per la Salute e la Sicurezza del Lavoro o nei casi in cui ne venga individuata la necessità all'esito della valutazione dei rischi, il datore di lavoro provvede ad assicurare ai lavoratori la sorveglianza sanitaria preventiva e successiva.

2. La sorveglianza sanitaria può essere svolta anche avuto riguardo al benessere e alle aspettative e stile di vita del lavoratore ed è legittima l'acquisizione di informazioni a tal fine, nel rispetto della vigente normativa in materia di *privacy*.

3. La sorveglianza sanitaria è affidata ad uno o più medici occupazionali individuati dal datore di lavoro e viene effettuata secondo le linee guida della società scientifica di Medicina del Lavoro più rappresentativa a livello nazionale.

4. La sorveglianza sanitaria è eseguita a cura e spese del datore di lavoro, e nei casi previsti dall'ordinamento, la sorveglianza sanitaria è finalizzata anche alla verifica:

a) di assenza di condizioni di alcoldipendenza;

b) di assenza di condizioni di tossicodipendenza o di assenza di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

5. Contro i giudizi di idoneità o inidoneità formulati dal medico del lavoro, ivi compresi quelli formulati prima dell'assunzione del lavoratore, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, ad una commissione istituita presso la sede della Azienda Sanitaria Nazionale competente per il territorio nel quale è situata la sede di lavoro del ricorrente, la quale formula, nei successivi trenta giorni, parere motivato in ordine alla conferma o alla revisione del giudizio formulato dal medico competente.

6. Il lavoratore, anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria, ha diritto di richiedere al datore di lavoro di essere sottoposto a visita da parte di un medico del lavoro ove tale richiesta sia correlata ai rischi da lavoro o a condizioni di salute del lavoratore suscettibili di significativo peggioramento a causa delle mansioni attribuite. Il medico del lavoro, al termine degli accertamenti necessari, emette un giudizio contro il quale è ammesso ricorso con le procedure di cui al comma 4.

7. Il datore di lavoro, qualora lo ritenga necessario per valutare la compatibilità tra i compiti assegnati ad un lavoratore anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria e il suo stato di salute, o qualora ritenga che le condizioni di un lavoratore anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria possano configurare un rischio per l'incolumità di terzi, può disporre che il lavoratore sia sottoposto a visita da parte di un medico del lavoro. Il medico del lavoro, al termine degli accertamenti necessari, emette il giudizio di idoneità alla mansione, contro il quale è ammesso ricorso con le procedure di cui al comma 4.

8. Il datore di lavoro attua i giudizi formulati dal medico del lavoro e qualora gli stessi prevedano un'inidoneità alla mansione adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, anche a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

9. Il medico del lavoro collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione alla valutazione e gestione dei rischi nell'impresa.

10. Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico del lavoro.

11. Il rispetto delle disposizioni di cui all'Allegato I alla presente legge comporta la presunzione dell'osservanza degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria.

## **Articolo 17**

**Tenuta della documentazione, modelli di organizzazione e gestione, sistema informativo per la salute e sicurezza sul lavoro**

1. Tutta la documentazione prevista dalla presente legge può essere redatta e mantenuta anche nel solo formato elettronico, assicurandone la conservazione integra per almeno 10 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro della persona cui si riferisce e la conformità a quanto previsto, al riguardo, dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali. Ai fini della tenuta della documentazione, ivi compresi gli incarichi e le deleghe in materia, non è richiesto che i documenti in materia di salute e sicurezza abbiano data certa, essendo sufficiente che essi siano tenuti su un supporto cartaceo o informatico che consenta, in qualunque modo idoneo allo scopo, di individuare la data di redazione del documento.

2. La documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria è custodita dal medico del lavoro e deve essere esibita, a richiesta di organi competenti a farlo, nel più breve tempo possibile.

3. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

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

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

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

4. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 3 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

5. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

6. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e le malattie professionali, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. I modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente agli standard nazionali ed internazionali di riferimento si presumono coerenti con quanto previsto nel presente articolo e dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008, salva la facoltà da parte del Giudice di verificare l'efficace attuazione del modello.

7. Entro il 31 dicembre 2016 è emanato il decreto di costituzione del Sistema Informativo Nazionale Per la salute e sicurezza sul lavoro. Tale sistema:

- a) è costituito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero della Salute, dal Ministero dell'Interno, dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e di Bolzano, e dall'INAIL. Allo sviluppo del medesimo concorrono gli organismi paritetici e le associazioni professionali competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- b) è gestito dall'INAIL, che ne cura funzionamento ed accessi;
- c) garantisce la partecipazione delle parti sociali, per mezzo di periodiche consultazioni, ai flussi informativi;
- d) garantisce e disciplina l'accesso ai flussi informativi da parte dei medici occupazionali e dei professionisti esperti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- e) prevede flussi informativi relativi almeno ai seguenti elementi:
  - 1) il quadro produttivo ed occupazionale;
  - 2) il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere;
  - 3) il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;
  - 4) il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte;
  - 5) il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte.
  - 6) i dati degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL.

## **Articolo 18**

### **Recepimento delle direttive europee in materia di salute e sicurezza del lavoro**

- 1. Le direttive europee in materia di salute e sicurezza del lavoro, adottate come direttive particolari della direttiva quadro 89/391/CEE sono recepite con decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- 2. Le direttive EURATOM in materia di protezione dei lavoratori contro le radiazioni ionizzanti sono recepite con decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- 3. Gli atti di recepimento di direttive comunitarie o EURATOM non possono prevedere l'introduzione o il mantenimento di livelli di regolazione superiori a quelli minimi richiesti dalle direttive stesse. Costituiscono livelli di regolazione superiori ai sensi del precedente periodo:
  - a) l'introduzione o il mantenimento di requisiti, standard, obblighi e oneri non strettamente necessari per l'attuazione delle direttive;
  - b) l'estensione dell'ambito soggettivo o oggettivo di applicazione delle regole rispetto a quanto previsto dalle direttive, ove comporti maggiori oneri amministrativi per i destinatari;

c) l'introduzione o il mantenimento di sanzioni, procedure o meccanismi operativi più gravosi o complessi di quelli strettamente necessari per l'attuazione delle direttive.

4. Entro il 31 dicembre 2016, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della semplificazione e della pubblica amministrazione, vengono individuate le disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza che costituiscono livelli di regolazione superiori a quelli imposti dalle direttive di riferimento, ai fini della loro abrogazione.

## **Articolo 19**

### **Commissione Nazionale per la Salute e la Sicurezza del Lavoro**

1. Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è istituita la Commissione Nazionale per la Salute e la Sicurezza del Lavoro. La Commissione è composta da:

a) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

b) un rappresentante del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con funzioni di Presidente della Commissione;

c) un rappresentante del Ministero della Salute;

d) un rappresentante della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e la Provincie Autonome di Trento e Bolzano;

e) quattro esperti designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

f) quattro esperti designati dalle organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

g) quattro esperti designati dalle società scientifiche di Medicina del Lavoro, Igiene Industriale e Impiantistica Industriale comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

2. La Commissione dura in carica cinque anni. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione.

3. La Commissione ha il compito di:

a) esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;

b) esprimere pareri sui piani annuali di attività elaborati dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e sulle procedure da questo proposte per l'attuazione delle ispezioni in materia di sicurezza del lavoro;

c) esprimere pareri sulle attività di promozione della prevenzione finanziate dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le Malattie Professionali;

d) validare le linee guida e le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Annualmente la Commissione individua le linee guida, le buone prassi e le norme tecniche applicabili ai fini

dell'adempimento della presente legge. Il relativo elenco, organizzato in relazione al settore di operatività e al rischio di riferimento, è pubblicato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

e) esprimere un parere sulla relazione annuale sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza del lavoro e sui suoi possibili sviluppi, redatta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

f) elaborare i modelli nazionali standardizzati e le procedure semplificate di valutazione e gestione dei rischi per settore di attività;

g) esprimere pareri sui decreti ministeriali che recepiscono le direttive europee particolari ai sensi della direttiva 89/391/CEE e le direttive EURATOM in materia di protezione dei lavoratori contro le radiazioni ionizzanti, nonché sulle convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;

h) esprimere un parere sulla relazione quinquennale sull'attuazione in Italia della direttiva europea 89/391/CEE e sulle altre direttive dell'Unione Europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro, redatta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

i) esprimere un parere sui modelli di organizzazione e di gestione idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 231/2001, da adottarsi mediante decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

l) elaborare i contenuti e le modalità da adottarsi per la formazione e l'informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e i criteri per la qualificazione delle figure che abbiano compiti specifici in materia di prevenzione, da adottarsi mediante decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

m) individuare le tipologie di attività nelle quali gli obblighi del datore di lavoro in materia di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione si intendano assolti in presenza di conformità edilizia dei locali, di conformità alle norme di sicurezza di impianti ed apparecchiature presenti.

n) individuare le mansioni che presentino rischi elevati per la salute e sicurezza del lavoratore o rischi per terzi, per le quali non sia ammessa la possibilità che il lavoratore neghi il consenso alla sorveglianza sanitaria;

o) individuare i casi in cui, date le ordinarie condizioni di esposizione a fattori di rischio, la sorveglianza sanitaria debba comunque essere effettuata.

## **Articolo 20**

### **Disposizioni finali**

1. I decreti ministeriali citati nella presente legge, quando non prevedono espressamente un termine diverso, sono emanati entro 180 giorni dall'entrata in vigore della stessa.

2. Il Titolo I del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è abrogato, salvo quanto all'articolo 2. Gli altri Titoli del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, rimangono in vigore fino all'emanazione, entro 6 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, di un decreto legislativo diretto a garantire attuazione, nelle materie di cui ai Titoli successivi al Titolo I del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dei principi di cui alla

presente legge. Tale decreto legislativo è adottato nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi generali:

a) semplificazione ed armonizzazione delle disposizioni, realizzata nel rispetto delle pertinenti normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia di salute e sicurezza, anche attraverso forme di unificazione documentale o trasmissioni documentali a mezzo strumenti informatici;

b) riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti, tenendo conto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, nonché della natura sostanziale o formale della violazione, anche attraverso l'eliminazione di sanzioni in caso di inosservanza di disposizioni di natura meramente formale, quali comunicazioni e notifiche o la loro trasformazione da sanzioni penali ad amministrative.

c) introduzione di forme di certificazione da parte di medici occupazionali o di professionisti esperti in materia di salute e sicurezza sul lavoro quali strumenti di controllo e promozione dell'adempimento delle misure di prevenzione e protezione di infortuni e malattie professionali;

d) valorizzazione della disposizione impartita dall'organo di vigilanza in relazione agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3. A seguito della entrata in vigore della presente legge, l'attuazione delle direttive comunitarie, adottate ai sensi della Direttiva n. 89/391 CEE, avviene a mezzo decreti ministeriali di recepimento.

4. Salvo che per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 2, della presente legge e limitatamente al periodo ivi individuato, sono abrogate le disposizioni attuative del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ivi comprese le leggi in materia emanate dalle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano e gli Accordi in Conferenza Stato-Regioni, salvo che in relazione alle disposizioni contenute nei Titoli successivi al Titolo I del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per le quali si applica quanto al comma 2.

## **Articolo 21**

### **Sanzioni**

1. È punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 4.000 a 8.000 euro il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti affidati, il dirigente che:

a) ometta di effettuare la valutazione dei rischi e redigere il relativo documento, salvo quanto previsto dall'articolo 6, comma 4;

b) ometta di attuare le misure che, a seguito della valutazione dei rischi, siano state ritenute necessarie per la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresa la fornitura, ove necessaria, dei dispositivi di protezione individuali;

c) ometta, nel caso di presenza contemporanea in uno stesso luogo di lavoratori di più imprese o lavoratori autonomi, di scegliere in modo adeguato, in relazione alla salute e sicurezza, le imprese appaltatrici o i lavoratori autonomi, di fornire dettagliate informazioni sui rischi presenti negli ambienti di lavoro e di cooperare all'attuazione delle disposizioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

2. Costituisce omessa valutazione dei rischi il caso in cui il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti assegnati il dirigente, che abbia omesso di valutare uno dei fattori di rischio indicati nel modello nazionale o un altro fattore di rischio la cui presenza sia poi stata accertata nell'attività dell'impresa. Nel caso in cui, a giudizio dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il datore di lavoro non abbia adeguatamente valutato un fattore di rischio, non si configura un'omessa valutazione del rischio; in questo caso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro disporrà, con apposita disposizione, l'aggiornamento del documento di valutazione e gestione dei rischi.

3. È punito con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti a lui affidati, il dirigente che:

a) ometta di nominare gli addetti alla prevenzione, o al primo soccorso o alla lotta antincendio e all'evacuazione;

b) ometta di consultare i rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione quando ciò sia obbligatorio;

c) ometta di far sorvegliare i lavoratori da un medico del lavoro, quando ciò sia previsto, o incarichi della sorveglianza sanitaria un medico non in possesso della necessaria qualificazione.

d) ometta di fornire la formazione e l'addestramento in materia di salute e sicurezza del lavoro conformemente a quanto nell'articolo 12.

4. È punito con la sanzione amministrativa di euro 400 per ogni lavoratore per il quale l'obbligo sia stato omesso il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti affidati, il dirigente che ometta di fornire l'informazione in materia di salute e sicurezza del lavoro prevista dall'articolo 10.

5. È punito con la sanzione amministrativa di 100 euro per ogni giorno di ritardo il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti affidati, il dirigente che ometta la comunicazione di un infortunio sul lavoro che comporti incapacità del soggetto di lavorare per oltre 48 ore.

6. È punito con l'arresto uno a tre mesi o con l'ammenda da 200 a 1200 euro il medico del lavoro che:

a) ometta di visitare periodicamente gli ambienti di lavoro;

b) non esegua la sorveglianza sanitaria a richiesta del datore di lavoro;

c) ometta di comunicare per iscritto al lavoratore e al datore di lavoro il giudizio di idoneità alla mansione;

d) non consegni a richiesta del lavoratore copia della sua documentazione sanitaria;

e) non consegni al datore di lavoro, al termine dell'incarico, la documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria.

6. È punito con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1600 euro il preposto che viola le disposizioni di cui all'articolo 14.

7. È punito con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 300 fino a 1.200 euro il lavoratore che metta fuori servizio, cambi o sposti arbitrariamente i dispositivi di sicurezza di macchinari, apparecchiature, utensili, impianti ed edifici o utilizzi tali dispositivi di sicurezza in modo scorretto o che si sottragga, senza adeguata e documentata motivazione, ai corsi di formazione e alle visite mediche o che non rispetti le disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



## **Articolo 22**

### **Potere di disposizione**

1. Gli ispettori che effettuano attività di vigilanza possono impartire disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui alla presente legge. L'avvenuto adempimento delle disposizioni impartite dall'organo di vigilanza implica la presunzione legale dell'osservanza da parte del soggetto obbligato degli obblighi di cui alla presente legge, limitatamente all'oggetto della disposizione.
2. Avverso tali disposizioni è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione delle stesse, all'Ispettorato Nazionale del lavoro o al Direttore della ASL, i quali devono espressamente pronunciarsi sul ricorso entro i successivi trenta giorni.
3. L'inosservanza delle disposizioni legittimamente impartite comporta la sanzione dell'arresto fino a 12 mesi o dell'ammenda fino a 10.000 euro per ciascuna disposizione.

## **Allegato I**

### **Modalità di effettuazione della sorveglianza sanitaria**

1. Come previsto dall'articolo 16, comma 1, la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico del lavoro:
  - a) nei casi previsti dalla normativa vigente;
  - b) nei casi individuati dalla Commissione Nazionale per la Salute e la Sicurezza del Lavoro;
  - c) nei casi in cui ne venga individuata la necessità all'esito della valutazione dei rischi.
2. La sorveglianza sanitaria comprende:
  - a) Visita medica preventiva che può essere eseguita anche prima dell'assunzione del lavoratore, per definire lo stato di salute di base del lavoratore e valutare l'idoneità alla mansione a cui il lavoratore è destinato. La visita medica preventiva non è richiesta, in occasione di un cambio di mansione, ove nella nuova mansione il profilo dei rischi sia considerabile sovrapponibile alla precedente, sulla base della valutazione dei rischi.
  - b) Visita medica periodica, per controllare l'evoluzione dello stato di salute del lavoratore e valutare l'idoneità alla mansione. La periodicità di tali visite, qualora non sia specificamente indicata dall'ordinamento, è stabilita dal medico del lavoro in funzione della valutazione dei rischi, secondo quanto previsto dalle Linee Guida emesse dalla società scientifica di Medicina del Lavoro comparativamente più rappresentativa a livello nazionale o, in mancanza di ciò, secondo altre evidenze scientifiche che motivino tale scelta. È ammesso un margine di tolleranza di 60 giorni rispetto alla scadenza prevista per una visita periodica. L'organo di vigilanza può disporre, con apposita disposizione, contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli definiti dal medico del lavoro, con provvedimento che indichi le evidenze scientifiche che lo motivino.

c) Visita medica a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore a trenta giorni, prima di adibire il lavoratore alla mansione precedentemente svolta, su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore, al fine di verificarne l' idoneità.

d) Visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro per controllare l'evoluzione dello stato di salute del lavoratore; la visita viene anche eseguita al ritorno dal congedo per gravidanza della lavoratrice.

3. Nei casi di lavoratori stagionali o di lavoratori con contratti di lavoro temporaneo o flessibile, gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria si considerano assolti mediante visita medica preventiva, da effettuarsi da parte di un medico del lavoro ovvero da parte di strutture specializzate di Medicina del Lavoro delle Università o del Servizio Sanitario Nazionale, e successive visite mediche periodiche da effettuarsi da parte di un medico del lavoro, con periodicità di regola annuale o diversamente definita in base alla valutazione e gestione dei rischi effettuata dal datore di lavoro che utilizza il lavoratore. Tali visite preventive e periodiche consentono al lavoratore idoneo di prestare, senza necessità di ulteriori accertamenti sanitari, la propria attività in mansioni con profilo di rischio sovrapponibile, anche presso imprese diverse, fino alla data di validità del giudizio di idoneità ovvero la data nella quale avrebbe dovuto aver luogo la successiva visita periodica, con il margine di tolleranza prima indicato.

4. La sorveglianza sanitaria comprende le indagini cliniche, di laboratorio e di altro genere mirate al rischio e ritenute necessarie dal medico del lavoro e, come previsto dall'articolo 16, nei casi previsti dall'ordinamento, è finalizzata anche alla verifica di assenza di condizioni di alcoldipendenza o di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

5. Il medico del lavoro, sulla base delle risultanze della sorveglianza sanitaria, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione a cui il lavoratore è o deve essere adibito:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni;

c) inidoneità totale temporanea;

d) inidoneità totale permanente.

6. Il medico del lavoro esprime il proprio giudizio per iscritto, dando copia dello stesso al lavoratore e al datore di lavoro, anche attraverso mezzi telematici. Nell'esprimere il giudizio di idoneità alla mansione, il medico del lavoro tiene conto delle condizioni di salute del lavoratore che possono comportare rischi per la incolumità propria, dei colleghi di lavoro, e di quella di terzi, tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici consolidati più aggiornati.

7. Contro i giudizi di idoneità o inidoneità formulati dal medico del lavoro, ivi compresi quelli formulati prima dell'assunzione del lavoratore, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, ad una commissione istituita presso la Azienda Sanitaria Nazionale competente per il territorio nel quale è situata la sede di lavoro del ricorrente, formata da un medico specialista in medicina del lavoro che la presiede, un medico specialista in medicina legale dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le Malattie Professionali e integrata dal medico del lavoro che ha emesso il giudizio in questione e da un medico di fiducia del lavoratore nel caso in cui questi lo designi. La commissione dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma o la modifica del giudizio stesso. La commissione è validamente costituita, dopo convocazione inviata ai membri per posta elettronica certificata almeno sette giorni prima della seduta, anche se il medico che ha emesso il giudizio di idoneità contro il quale è formulato il ricorso o il medico di fiducia del lavoratore non siano presenti. In caso

di disaccordo si decide a maggioranza e in caso di parità prevale il voto del presidente della commissione. Il medico che ha emesso il giudizio di idoneità contro il quale è formulato il ricorso e il medico di fiducia del lavoratore non hanno diritto ad alcun emolumento da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per la loro partecipazione alla commissione.

8. Tutta la documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria è redatta dal medico del lavoro su modulistica conforme a schemi derivati dalla letteratura scientifica del settore e resi di pubblico dominio dalla società scientifica di Medicina del Lavoro più rappresentativa a livello nazionale. Essa può essere redatta e mantenuta anche nel solo formato elettronico, assicurandone la conservazione integra per almeno 10 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro della persona e la conformità a quanto previsto, al riguardo, dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali. La documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria è custodita dal medico del lavoro e deve essere esibita a richiesta di organi competenti a farlo, nel più breve tempo possibile.

9. Oltre a quanto sopra previsto, il lavoratore, anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria, ha diritto di richiedere al datore di lavoro di essere sottoposto a visita da parte di un medico del lavoro ove tale richiesta sia correlata ai rischi da lavoro o a condizioni di salute del lavoratore suscettibili di significativo peggioramento a causa delle mansioni attribuite. Il medico del lavoro, al termine degli accertamenti necessari, emette il giudizio di idoneità alla mansione, contro il quale è ammesso ricorso con le procedure di cui al comma 7.

10. Il datore di lavoro, qualora lo ritenga necessario per valutare la compatibilità tra i compiti assegnati ad un lavoratore (anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria) e il suo stato di salute, o qualora ritenga che le condizioni di un lavoratore (anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria) possano configurare un rischio per l'incolumità di terzi, può disporre che il lavoratore sia sottoposto a visita da parte di un medico del lavoro. Il medico del lavoro, al termine degli accertamenti necessari, emette il giudizio di idoneità alla mansione, contro il quale è ammesso ricorso con le procedure di cui al comma 7.

11. Con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, adottato sulla base di indicazioni della Commissione Nazionale per la Salute e la Sicurezza del Lavoro, possono essere definite modalità di sorveglianza sanitaria alternative o integrative a quelle prima indicate, al fine di valutare l'efficacia delle stesse.

12. Oltre a quanto prima previsto, il medico del lavoro:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione alla valutazione e gestione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione delle misure di prevenzione, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione delle misure di primo soccorso ed emergenza;

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati; e le linee guida della Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale;

c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;

d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, con salvaguardia del segreto professionale;

- e) a richiesta, consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio;
- f) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti;
- g) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- h) comunica per iscritto, almeno una volta all'anno, in occasione delle riunioni di prevenzione convocate dal datore di lavoro, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure di prevenzione;
- i) visita gli ambienti di lavoro con frequenza almeno pari a quella con la quale effettua la sorveglianza sanitaria, che va comunicata al datore di lavoro che la annota nel documento di valutazione dei rischi.