

NOTE DI CONFRONTO D. LGS. 626/94 – D. LGS. 81/08 TITOLO 1°**novità, punti qualificanti e criticità**

settembre 2008

Guida alla lettura

Le note evidenziano in modo sintetico le novità del nuovo Testo Unico rispetto al decreto 626 per quanto riguarda il Titolo 1, ovvero riportano solo ciò che è stato aggiunto o modificato; sono indirizzate a chi ha già conoscenza approfondita del decreto 626.

Si tratta quindi di un documento di lavoro pensato per chi deve aggiornarsi rispetto ai nuovi contenuti del decreto 81 o come strumento di supporto per chi deve tenere seminari o formazione, ma non contiene commenti a carattere generale o approfondimenti specifici.

Decreto n. 81 del 9 aprile 2008 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 aprile 2008

abrogativo di

DPR 547/55 infortuni sul lavoro – DPR 303/56 igiene del lavoro – DPR 164/65 sicurezza costruzioni – D. Lgs. 277/91 piombo, amianto, rumore – D. Lgs. 626/94 salute e sicurezza – D. Lgs. 493/96 segnaletica – D. Lgs. 494/96 sicurezza cantieri - D. Lgs 187/05 vibrazioni meccaniche – L. 123/07 delega Testo Unico

ancora in vigore

DPR 302/56 esplosivi – DPR 459/96 direttiva macchine

Titolo I – Principi comuni artt. da 1 a 61

articolato in

- capo I - disposizioni generali
- capo II - sistema istituzionale
- capo III - gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro
suddiviso in
 - sezione I - misure di tutela e obblighi
 - sezione II - valutazione dei rischi
 - sezione III - servizio di prevenzione e protezione
 - sezione IV - formazione, informazione e addestramento
 - sezione V - sorveglianza sanitaria
 - sezione VI - gestione delle emergenze
 - sezione VII - consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori
 - sezione VIII - documentazione tecnico amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali
- capo IV - disposizioni penali

capo I **disposizioni generali**

finalità – art. 1

riordino, coordinamento e aggiornamento di tutte le norme in un unico testo (ovvero Testo Unico SSL che arriva con 30 anni di ritardo dopo prima delega al Governo contenuto nella L. 833/78)

garanzia di uniformità della tutela dei lavoratori con riguardo a genere, età e immigrati

definizioni - art. 2

estese ed esaustive

si segnalano in particolare:

- lavoratore: estensione della tutela a tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia contrattuale compresi i tirocinii formativi e di orientamento e i volontari (esclusi servizi domestici e familiari)
- preposto
- salute: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale
- sistema di promozione della salute e sicurezza
- buone prassi
- addestramento: complesso delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro
- responsabilità sociale delle imprese

campo di applicazione – art. 3

oltre a tutti i settori di attività pubblici e privati, anche tutte le tipologie di rischio e le tipologie contrattuali (somministrazione, distacco, lavoro a progetto, prestazioni occasionali, a domicilio, prestazione continuativa di lavoro a distanza, lavoro autonomo)

computo dei lavoratori – art. 4

non sono computati i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori a progetto se la loro attività non è svolta in forma esclusiva a favore del committente

capo II **sistema istituzionale**

comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza – art.5

composizione: Ministeri + Regioni + INAIL e ISPESL con funzione consultiva

consultazione delle parti sociali per definizione di obiettivi e programmi

attività di coordinamento tra Stato e Regioni

commissione consultiva permanente - art. 6

composizione: Ministeri + Regioni + parti sociali

si occupa di:

- problemi applicativi relativi alle norme
- pareri sui piani definiti dal comitato
- attività di promozione e prevenzione
- validazione buone prassi

- relazione annuale sull'applicazione della normativa
- definire procedure standardizzate per la valutazione dei rischi (VdR)
- definire criteri di qualità delle imprese
- indicazione di modelli di organizzazione e gestione aziendale

alla commissione sarà affiancato uno staff e dei comitati speciali permanenti

comitati regionali di coordinamento – art. 7

agiscono in raccordo con il comitato e la commissione nazionali

sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) – art. 8

costituito dai Ministeri del lavoro, della salute, degli interni, da Regioni, INAIL, ISPESL e da contributi CNEL + OOPP + istituti scientifici
gestione tecnica dell'INAIL
consultazione periodica delle parti sociali riguardo ai flussi formativi
dati disponibili ai diversi destinatari e pubblici

enti pubblici – art. 9

ISPESL, INAIL, IPSEMA e relative attribuzioni

informazione e assistenza – art. 10

oltre a ASL (e non genericamente la Regione), VVFF, ISPESL, INAIL e patronati, sono introdotti gli OOPP per svolgere consulenza e formazione alle imprese soprattutto artigiane e piccole e ad associazioni datoriali

attività promozionali - art. 11

sono stabilite dalla commissione consultiva e riguardano i finanziamenti di

- progetti di investimento su salute e sicurezza per piccole, medie e micro imprese
- progetti formativi
- attività degli istituti scolastici e formazione professionale, previsti da L. 123/07 - art. 1 c. 7 bis

accesso privilegiato al finanziamento per le imprese che adottano buone prassi

promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza negli istituti scolastici nell'ambito e nei limiti delle risorse disponibili degli istituti

attività rivolte ad immigrati

(campagna straordinaria di formazione per il primo anno di entrata in vigore del decreto)

interpello – art. 12

inoltro per posta elettronica di quesiti alla Commissione per gli interPELLI

vigilanza - art. 13

gli importi comminati da sanzione ex decreto 758 vanno ad integrare il capitolo regionale di finanziamenti per attività di prevenzione svolta dai dipartimenti di prevenzione ASL (comma 6)

disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare – art. 14

gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche, secondo rispettive competenze, e le ASL (per le violazioni della disciplina SSL) possono adottare provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale se

riscontrano impiego di lavoratori in nero in misura almeno pari al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro o in caso di reiterate violazioni in materia di superamento dei tempi di lavoro e di riposo giornaliero e settimanale (DM 24 ottobre 2007 su DURC)

verrà emanato decreto

capo III **gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro**

SEZIONE I - MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

misure generali di tutela – art. 15

- esplicitazione di “tutti” i rischi per quanto concerne la valutazione e di “organizzazione del lavoro”, sia per la programmazione della prevenzione che per il rispetto dei principi ergonomici
- non solo allontanamento del lavoratore per problemi sanitari ma adibizione ad altra mansione
- istruzioni adeguate ai lavoratori
- informazione e formazione adeguate per lavoratori, dirigenti, preposti, RLS
- programmazione delle misure ritenute opportune per garantire nel tempo i livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi

delega di funzioni – art. 16

condizioni di delega da parte del datore di lavoro:

- atto scritto
- requisiti professionali
- poteri di organizzazione, gestione e controllo
- autonomia di spesa
- accettazione per iscritto

obblighi del datore non delegabili – art. 17

valutazione dei rischi e designazione RSPP

obblighi del datore e del dirigente – art. 18

per i mezzi di protezione individuale deve sentire anche il parere del medico

- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37
- o) consegnare tempestivamente all'RLS, su richiesta di questo e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di VdR e permettergli di accedere ai dati relativi ai provvedimenti da adottare
- p) elaborare il documento unico di VdR e darne copia a RLS, su richiesta di questo
- q) verifica periodica dell'assenza di rischio rispetto ai provvedimenti a tutela della popolazione e dell'ambiente
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività di regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica
- aa) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi degli RLS
- bb) vigilare affinché i lavoratori con obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione specifica senza giudizio di idoneità

viene eliminato il registro infortuni

fornisce informazioni a SPP e MC non a RLS

obblighi del preposto – art. 19

tra i principali:

- sovrintende e vigila sull'osservanza dei lavoratori
- verifica che solo i lavoratori addetti accedano ad aree di rischio
- sovrintende a situazioni di pericolo
- segnala a datore o dirigente deficienze o pericoli
- frequenta appositi corsi di formazione

obblighi dei lavoratori – art. 20

partecipano ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore

disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare e ai lavoratori autonomi – art. 21

obblighi dei progettisti, dei fabbricanti e dei fornitori, degli installatori – artt. 22, 23 e 24

obblighi del medico competente - art. 25

a) collabora con il datore alla valutazione dei rischi anche ai fini della programmazione della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione delle misure di tutelae ai programmi volontari di responsabilità sociale dell'impresa

c) nelle aziende con più di 15 lavoratori concorda con il datore il luogo di custodia delle cartelle sanitarie

d) consegna al datore, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria con salvaguardia del segreto professionale

e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria con informazioni sulla necessità di conservazione

f) invia all'ISPESL per via telematica le cartelle sanitarie e di rischio...il lavoratore può richiedere copia della cartella all'ISPESL o attraverso il medico di base

i) comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi nella riunione periodica

l) visita gli ambienti almeno 1 volta all'anno, ma senza RSPP, e può stabilire cadenze diverse con comunicazione al datore

m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione

n) comunica con autocertificazione il possesso di requisiti e titoli al Ministero della Salute

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

- verifica dell'idoneità tecnico professionale dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi secondo criteri definiti con apposito decreto da emanare (in attesa con certificato di iscrizione alla camera di commercio e autocertificazione del possesso dei requisiti tecnico - professionali secondo il DPR 445/2000)
- il datore dell'impresa committente elabora documento unico di valutazione, che deve essere allegato al contratto d'appalto o d'opera
- evidenza nei singoli contratti di subappalto, appalto e somministrazione dei costi relativi alla sicurezza con riferimento a quelli connessi allo specifico appalto; i dati sono accessibili a RLS e OOSS su richiesta
- nelle gare d'appalto, verifica della adeguatezza del valore economico per quanto riguarda il costo del lavoro e della sicurezza, congruo rispetto a lavori, servizi e forniture (costo lavoro definito da tabelle ministeriali)
- il personale occupato da impresa appaltatrice o subappaltatrice deve avere tessera di riconoscimento (fotografia, generalità, datore)

sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi – art. 27

la commissione (anche con indicazioni degli OOPP) individua i criteri di qualificazione

solo le aziende con qualificazione possono partecipare a gare per appalti e subappalti pubblici e accedere ad agevolazioni, finanziamenti e contributi correlati agli stessi appalti

SEZIONE II - VALUTAZIONE DEI RISCHI

oggetto della valutazione dei rischi – art. 28

oggetto di valutazione sono tutti i rischi, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, quelli delle lavoratrici in gravidanza (D. Lgs. 151/01) e quelli connessi a differenze di genere, età e provenienza da altri paesi

il documento di VdR deve contenere anche:

d) procedure per l'attuazione di misure e ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere (soggetti con competenze e poteri)

e) nominativi di RSPP, RLS, o RLST, e medico che ha partecipato a VdR;

f) mansioni che espongono a rischi specifici e che richiedono professionalità, esperienza, adeguata formazione e addestramento

oltre alle indicazioni previste in altri titoli del decreto

modalità di effettuazione della valutazione dei rischi – art. 29

il datore elabora VdR con RSPP e medico competente nei casi previsti dall'art. 41

la valutazione e il documento sono rielaborati anche in occasione di modifica dell'organizzazione del lavoro significativa per salute e sicurezza, in relazione a evoluzione tecnica e della prevenzione, a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità; ne segue aggiornamento delle misure di prevenzione

nelle aziende fino a 10 lavoratori i datori effettuano valutazione in base a procedure standardizzate definite dalla commissione consultiva;

in attesa di decreto interministeriale (ma non oltre giugno 2012) è valida l'autocertificazione da parte del datore dell'effettuazione della VdR

anche aziende fino a 50 lavoratori possono adottare procedure standardizzate, tranne che in aziende con rischi particolari, chimici, biologici, atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni e amianto (v. art. 31 e titolo IV cantieri temporanei o mobili)

modelli di organizzazione e di gestione – art. 30

il modello deve assicurare l'adempimento di obblighi giuridici rispetto a:

standard tecnico-strutturali relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro e agenti; valutazione dei rischi e misure prevenzione; attività emergenze, riunione periodica, consultazioni; sorveglianza sanitaria; informazione e formazione; procedure; acquisizione di documentazioni; verifiche periodiche

deve prevedere modalità di registrazione delle attività di cui sopra ed articolazione di funzioni, sistema disciplinare e di controllo

è necessaria la modifica per mutamenti nell'organizzazione e nell'attività indotte da progresso tecnologico o in occasione di violazioni delle norme di prevenzione

sono ritenuti conformi i modelli in base a Linee guida UNI – INAIL per SGSL e a British Standard OHSAS 18001:2007

l'adozione in aziende fino a 50 lavoratori è finanziabile in base all'art. 11

SEZIONE III - SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

servizio di prevenzione e protezione – art. 31

se esterno è costituito anche presso associazioni dei datori di lavoro e OOPP ed è obbligatorio in assenza di dipendenti con requisiti previsti
nel caso di più unità produttive o gruppi di imprese può esserci unico SPP

capacità e requisiti professionali ASPP e RSPP interni ed esterni – art. 32

formazione come prevista da accordo 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza Stato – Regioni, anche rispetto ad aggiornamenti, ma integrata da aspetti di prevenzione da stress lavoro-correlato

deroghe ai requisiti di istruzione secondaria superiore
soggetti formatori
esoneri per alcuni tipi di laurea
competenze registrate nel libretto formativo

compiti dell'SPP – art. 33

svolgimento diretto da parte del datore dei compiti dell'SPP – art. 34

la durata del corso di formazione varia da un minimo di 16 ad un massimo di 48 ore secondo la natura dei rischi e sono previsti corsi di aggiornamento, entrambi secondo i contenuti definiti dalla Conferenza Stato - Regioni

riunione periodica – art. 35

estesa la partecipazione ad un rappresentante del datore di lavoro

all'esame oltre a VdR:

- andamento infortuni, malattie professionali e sorveglianza sanitaria
- criteri di scelta, caratteristiche tecniche ed efficacia dei DPI
- programmi di informazione e formazione non solo dei lavoratori, ma di dirigenti e preposti

nel corso della riunione possono essere individuati:

codici di comportamento e buone prassi

obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione

SEZIONE IV - FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

informazione ai lavoratori – art. 36

- informazione anche sul nominativo degli ASPP
- il contenuto deve essere facilmente comprensibile e consentire ai lavoratori di acquisire conoscenze
- se riguarda i lavoratori immigrati deve essere verificata la comprensione della lingua utilizzata

formazione dei lavoratori e RLS – art. 37

formazione adeguata anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza

durata, contenuti e modalità sono stabilite in sede di conferenza Stato – Regioni

si considera anche l'addestramento che deve essere effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro

si precisa che deve essere effettuata non solo alla costituzione del rapporto ma all'inizio dell'utilizzazione in caso di lavoro in somministrazione

deve essere ripetuta periodicamente in relazione all'evoluzione dei rischi

la formazione e i relativi aggiornamenti riguardano anche i preposti e comprendono

- a) principali soggetti coinvolti e relativi obblighi
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio
- c) valutazione dei rischi
- d) individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali

i preposti ricevono questa formazione dal datore e in azienda

la formazione dell'RLS deve essere tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi

modalità, durata e contenuti sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici
- b) legislazione generale e speciale
- c) principali soggetti coinvolti e loro obblighi
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio
- e) VdR
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza
- h) nozioni di tecnica delle comunicazioni

durata minima 32 ore di cui 12 su rischi specifici con verifica di apprendimento

la CCN disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per imprese dai 15 ai 50 lavoratori e 8 ore annue per imprese con più di 50

il contenuto deve essere facilmente comprensibile e consentire ai lavoratori di acquisire conoscenze

se riguarda lavoratori immigrati deve essere verificata la comprensione della lingua utilizzata

le competenze acquisite vengono registrate nel libretto formativo del cittadino

SEZIONE V - SORVEGLIANZA SANITARIA

titoli e requisiti del medico competente – art. 38

i medici competenti con specialità in igiene e medicina legale sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto

per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina (il 70% dei crediti deve essere nella disciplina della medicina del lavoro)

i medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti

svolgimento dell'attività di medico competente – art. 39

il medico competente svolge la sua attività secondo i principi del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH)

nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresie il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento

vi è incompatibilità tra l'attività di vigilanza e quella di MC su tutto il territorio nazionale

rapporti del medico competente con il servizio sanitario nazionale - art. 40

il medico competente trasmette ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati collettivi sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria in via telematica e secondo un modello prestabilito

sorveglianza sanitaria – art. 41

- visita medica preventiva anche per verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e l'assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti per mansioni comportanti particolari rischi per la sicurezza e l'incolumità di terzi
- visita medica periodica viene stabilita, di norma, in una volta l'anno
- visita medica in occasione del cambio della mansione
- visita medica a richiesta del lavoratore finalizzata ad esprimere l'idoneità alla mansione

provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica – art.42

il datore di lavoro in relazione ai giudizi che prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute

il lavoratore che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria

SEZIONE VI - GESTIONE DELLE EMERGENZE

disposizioni generali – art. 43

diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato – art. 44

primo soccorso – art. 45

si prevedono decreti ministeriali di adeguamento riguardo a attrezzature, requisiti del personale addetto e sua formazione

prevenzione incendi – art. 46

- la prevenzione incendi è la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statale....

- nei luoghi di lavoro devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e tutelare l'incolumità dei lavoratori
- permane il rimando a decreti attuativi e in assenza di questi all'applicazione dei criteri del DM 10 marzo 1998

sono istituiti presso la direzione regionale dei VVF i nuclei specialistici per l'assistenza alle aziende

ogni disposizione contenuta nel decreto deve essere riferita agli organi centrali e periferici del dipartimento dei VVF

la funzione di controllo principale è assegnata al corpo nazionale dei vigili

SEZIONE VII - CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

RLS – art. 47

l'RLS è istituito a livello territoriale, aziendale e di sito produttivo

l'elezione avviene di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale attraverso decreto da emanarsi, di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, individuata nell'ambito della settimana europea per la salute e la sicurezza sul lavoro

il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva nelle aziende oltre i 1.000 lavoratori

se non si procede all'elezione dell'RLS, le funzioni sono esercitate da RLST o da RLS di sito, salvo diverse intese tra OO.SS. e AA.II.

RLST – art. 48

esercita le competenze previste per l'RLS all'art. 50 in tutte le aziende dove non è presente l'RLS aziendale

le modalità di elezione o designazione sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria o in mancanza di questi da decreto ministeriale sentite le OO.SS. e le AA.II.

tutte le aziende senza RLSA partecipano al Fondo di cui all'art. 52

l'accesso ai luoghi di lavoro (modalità e termini di preavviso) è individuato dagli accordi di cui sopra; in caso di infortunio grave l'accesso avviene solo previa segnalazione all' OP

in caso di impedimento all'accesso da parte dell'azienda, l' RLST lo comunica all' OP o in mancanza all'organo di vigilanza

l'organismo paritetico (se mancante il Fondo) comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo dell'RLST

ha diritto a formazione particolare (rischi specifici e competenze su tecniche di controllo e prevenzione) che verrà stabilita (modalità, durata e contenuti) in sede di contrattazione collettiva a partire da un minimo di 64 ore iniziali, entro 3 mesi dalla elezione/designazione e 8 ore di aggiornamento annue

l'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative

RLS di sito produttivo – art. 49

sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi:

- i porti sedi di autorità portuale o di autorità marittime
- centri intermodali di trasporto
- impianti siderurgici
- cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno
- contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500

è individuato tra gli RLS delle aziende operanti nel sito, su loro iniziativa, ma con modalità individuate dalla contrattazione collettiva

la contrattazione collettiva definisce anche le modalità secondo cui esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 nelle aziende senza RLSA e come realizza il coordinamento tra gli RLS del sito

attribuzioni dell'RLS – art. 50

... fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva

- è consultato sulla designazione dell'RSPP
- in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti è di norma sentito
- deve disporre oltre che di mezzi e tempi anche degli spazi idonei per l'esercizio delle sue funzioni e all'accesso di dati contenuti in applicazioni informatiche
- su sua richiesta riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del documento unico di valutazione dei rischi ed è tenuto al segreto industriale sia relativamente a questi che sui processi lavorativi
- l'esercizio delle sue funzioni è incompatibile con la nomina di ASPP o RSPP

OOPP - art. 51

sono costituiti a livello territoriale a iniziativa di una o più AA.II. e OO.SS.

sono sedi privilegiate per

- la programmazione di attività formative e l'elaborazione e raccolta di buone prassi
- lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro
- l'assistenza alle aziende finalizzata all'attuazione degli adempimenti
- ogni altra attività o funzione assegnata dalla legge o dai contratti collettivi

supportano le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative per garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro

sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione (art. 9 D. Lgs. 165/2001 – partecipazione sindacale)

purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro

trasmettono al Comitato regionale di coordinamento una relazione annuale sull'attività svolta

comunicano ad aziende e ASL i nominativi degli RLST

sostegno alla piccola e media impresa, a RLST e alla pariteticità – art. 52

attraverso la costituzione di un Fondo presso INAIL si interverrà su:

- sostegno e finanziamento delle attività e formazione degli RLST
- finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese e dei lavoratori autonomi
- sostegno delle attività degli organismi paritetici

il Fondo è finanziato da:

- contributo aziende senza RLSA in misura pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore
- entrate derivanti da sanzioni
- quota dei compensi per consulenza dei funzionari INAIL e ISPESL
- risorse previste dalle LL. 123/07 e 244/07

saranno definite con decreto ministeriale le modalità di funzionamento del Fondo

l'RLST invia al Fondo la relazione annuale dell'attività svolta

SEZIONE VIII – DOCUMENTAZIONE TECNICO AMMINISTRATIVA E STATISTICHE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

tenuta della documentazione – art. 53

anche attraverso l'elaborazione automatica se

- con accesso consentito ai soli soggetti abilitati
- con validazione delle informazioni consentita solo ai responsabili (codice identificativo)
- informazioni di modifica aggiuntive
- riproducibile su supporti a stampa e per singoli documenti
- conservata su 2 distinti supporti informatici protetti con programmi anti-virus
- esista procedura sulla gestione del sistema e senza codici di accesso

anche mediante reti elettroniche per aziende con più sedi

deve essere custodita per proteggere i dati personali

deve avere unico supporto cartaceo o informatico per documentazione

verrà emanato decreto per la documentazione relativa alla valutazione dei rischi

restano ancora in vigore le disposizioni relative al registro infortuni ed esposti a cancerogeni e biologici fino a 6 mesi dopo decreto relativo a SINP

comunicazioni e trasmissione della documentazione – art. 54

possono essere informatizzate secondo i formati e le modalità indicate dalle strutture riceventi (enti o amministrazioni pubbliche)

capo IV
disposizioni penali

SEZIONE I – SANZIONI

notevole semplificazione dell'apparato sanzionatorio (da 1.391 del precedente sistema a circa 400 dell'attuale)

graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità del rischio e conseguentemente della violazione

più numerosi rispetto al precedente apparato sanzionatorio i casi di sola sanzione amministrativa pecuniaria; riduzione di alcune sanzioni da arresto ad ammenda

sanzioni per il datore e il dirigente – art. 55

sanzioni per il preposto – art. 56

sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori – art. 57

sanzioni per il medico competente – art. 58

sanzioni per i lavoratori – art. 59

sanzioni per i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i piccoli imprenditori e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo – art. 60

SEZIONE II - DISPOSIZIONI IN TEMA DI PROCESSO PENALE

esercizio dei diritti della persona offesa – art. 61

per delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose relativi alla violazione di norme su infortuni o igiene del lavoro o malattia professionale il pubblico ministero ne dà notizia all'INAIL ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso

le OOSS e le associazioni dei familiari delle vittime hanno facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa