

## **1. Introduzione**

La tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori è un principio assoluto garantito dalla Costituzione; il Codice Civile, inoltre, all'art. 2087 obbliga l'imprenditore ad *"adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Grazie alla notevole elaborazione giurisprudenziale e all'evoluzione della normativa comunitaria, il diritto alla salute ha assunto un significato progressivamente più ampio, spostandosi dalla mera garanzia dell'incolumità fisica, sino ad un vero e proprio diritto ad un *ambiente lavorativo sicuro e salubre*: lavorare in sicurezza significa rispettare il lavoratore come persona mettendo in primo piano esigenze etiche spesso sottovalutate e garantire un sistema di lavoro in linea con le normative europee.

La cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori è stata inizialmente sancita e disciplinata dal D.Lgs. 626/1994, successivamente abrogato e sostituito dal recente D.Lgs. 81/2008, che ha provveduto al riassetto di tutte le norme vigenti in materia, introducendo altresì una serie di rilevanti novità finalizzate al rafforzamento delle misure antinfortunistiche.

Il decreto testé citato è stato poi ulteriormente corretto e integrato dal D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106, che ha ritoccato in modo particolare il campo di applicazione soggettiva, il sistema sanzionatorio e la vigilanza del datore di lavoro in caso di delega di funzioni.

## **2. Campo di applicazione**

L'articolo 3 precisa che il decreto in esame si applica a:

- tutti settori di attività, privati e pubblici, e tutte le tipologie di rischio;
- tutti i lavoratori, autonomi e subordinati, nonché tutti i soggetti ad essi equiparati.

Il lavoratore viene definito come *"...qualsiasi persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione"*, con la sola esclusione degli addetti ai servizi domestici e familiari, così come previsto dall'art. 2, comma 1, lett. a).

Una definizione particolarmente ampia rispetto al passato, che si basa sull'indifferenza rispetto alla tipologia contrattuale ovvero alla sussistenza o meno dell'elemento retributivo. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, conformemente alla propria formazione, alle istruzioni ricevute e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Si tenga presente che al lavoratore vengono equiparati:

- i soci lavoratori di cooperative o società, anche di fatto;
- gli associati in partecipazione (artt. 2549 ss. c.c.);
- i beneficiari di tirocini formativi o di orientamento;
- i volontari del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile;
- i lavoratori socialmente utili (D.Lgs. 468/1997 e successive modifiche).

Vi sono, inoltre, alcune categorie di lavoratori alle quali la disciplina sulla sicurezza si applica solo in casi specifici o subordinatamente alla sussistenza di determinate condizioni:

- per i lavoratori a progetto (D.Lgs. 276/2003 artt. 61 ss.) le norme in materia di sicurezza si applicano *"ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente"*;
- con riferimento ai lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio la disciplina non si applica in caso di piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, anziani, ammalati e disabili;

- per i lavoratori distaccati (D.Lgs. 276/2003 art. 30) tutti gli obblighi previsti dal decreto sono a carico del distaccatario; tuttavia il distaccante deve informare e formare il lavoratore sui rischi connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato;
- con riferimento alla somministrazione di lavoro (D.Lgs. 276/2003 artt. 20 ss.) gli adempimenti sono a carico del soggetto che effettivamente utilizza la prestazione;
- per i lavoratori autonomi (art. 2222 c.c.), i componenti dell'impresa familiare (art. 230 bis c.c.) e i piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.) si applica invece un regime *misto* così come statuito dall'art. 21 del decreto in esame, che prevede l'obbligo di:
  - 1) utilizzare attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale conformi alla nuova normativa;
  - 2) munirsi, in caso di appalto o subappalto, di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità.A detti soggetti è tuttavia riservata la facoltà, con oneri a proprio carico, di:
  - beneficiare della sorveglianza sanitaria;
  - partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte.
- quanto ai volontari, infine, il decreto fa esplicito riferimento ai soli volontari di cui alla Legge n. 266/1991, precisando che agli stessi si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi. Sono, pertanto, esclusi tutti coloro che appartengono al mondo del cd. "volontariato non organizzato", ovvero le persone che prestano un servizio gratuito e libero senza però essere formalmente associati ad uno dei soggetti disciplinati dalla legge testé citata, disciplinante appunto le organizzazioni di volontariato (si pensi, per esempio, a tutti i collaboratori delle parrocchie, cioè a tutte quelle persone di "buona volontà" che, condividendo le finalità dell'ente, gratuitamente prestano il loro servizio in ambito parrocchiale).

Si precisa infine che, con riferimento alle scuole di ogni ordine e grado, le disposizioni del decreto in esame vanno applicate tenendo conto delle *"...particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative.... individuate entro e non oltre ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati dai Ministri competenti"* (art. 3, secondo comma): in attesa dell'emanazione dei suddetti decreti, pertanto, è da ritenersi ancora applicabile la previgente normativa.

### **3. Datore di lavoro**

Il datore di lavoro è definito come titolare del rapporto di lavoro o, comunque, soggetto che, secondo il tipo e l'assetto organizzativo, esercita i poteri decisionali e di spesa.

Una definizione senz'altro più ampia e completa rispetto a quella contenuta nella precedente normativa: alla "titolarità", che è un criterio di imputazione formale di una condizione giuridica, la norma aggiunge il concetto di "esercizio", che indica una condizione di fatto.

Questi, in quanto destinatario di specifici adempimenti, può delegare alcune funzioni, nel rispetto di precise condizioni:

- la delega deve essere fatta per iscritto (procura) e recare data certa;
- il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- la delega deve inoltre attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

- il delegato deve accettare per iscritto.

Si ricordi, in ogni caso, che l'eventuale delega non fa venire meno l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Il decreto correttivo 106/09, con riferimento alla vigilanza, ha tuttavia precisato che detto obbligo si intende assolto qualora sia stato adottato e attuato il modello di verifica e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 (cf. art. 16, terzo comma, D.Lgs. 81/2008, così come integrato dal D.Lgs. 106/09).

Non sono mai delegabili:

- 1) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28 del decreto *de quo*;
- 2) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

#### **4. Dirigenti e preposti**

Nelle aziende di medie e grandi dimensioni, nelle quali il datore di lavoro non sovrintende direttamente alle prestazioni svolte dai lavoratori, risulta fondamentale individuare altre figure di riferimento, alle quali vengono conferiti gli obblighi di sicurezza tramite l'istituto della delega scritta:

- dirigenti: persone che, in ragione della loro competenza professionale e dei poteri gerarchici e funzionali al loro incarico, attuano le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla medesima;
- preposti: soggetti che sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori (a differenza dei dirigenti, sono soggetti più concretamente legati al luogo ove si svolge l'attività lavorativa e pertanto hanno maggiore possibilità di verificare l'adeguatezza delle misure di prevenzione attuate dall'azienda).

#### **5. Valutazione dei rischi**

Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività svolta, deve valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori; si tratta di un obbligo indelegabile, da effettuarsi previa consultazione del rappresentante dei lavoratori, se designato, e in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, se nominato.

La valutazione dei rischi consente di conoscere lo stato della tutela dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori, al fine di adottare i provvedimenti necessari ed efficaci per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza.

Con il termine *pericolo* si intende la proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (es. attrezzature di lavoro, materiali utilizzati, metodi o pratiche di lavoro, ...) avente il potenziale di causare danno; si definisce *rischio* la probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o esposizione ad un determinato fattore.

Il rischio può derivare da:

- utilizzo delle strutture e dei macchinari aziendali (contatto con l'elettricità, rischio meccanico, incendio);
- presenza di sostanze pericolose (agenti chimici, fisici, biologici);
- organizzazione del lavoro (mansioni onerose, fattori ergonomici).

La valutazione dei rischi è una procedura che si struttura su tre fondamentali attività:

- valutazione globale e documentata di tutti i rischi;
- individuazione delle misure adeguate a prevenire e proteggere i lavoratori dai rischi;
- elaborazione di un programma di misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Quanto ai cd. *rischi particolari* si considerino:

- 1) quelli collegati allo stress lavoro-correlato: il datore di lavoro deve, dunque, farsi carico di considerare anche la componente psicologica del lavoro. A tal proposito si

fa riferimento a quanto indicato nell'Accordo Europeo dell'ottobre 2004 che definisce lo stress come: *"... una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative. L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita. Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie. Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione, eccetera"* (si tenga presente che il D.Lgs. 106/09 ha prorogato la valutazione dello stress lavoro-correlato a far data dall'entrata in vigore delle indicazioni che dovranno essere elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e, in mancanza, dal 1° agosto 2010);

- 2) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (D.Lgs. 151/2001);
- 3) quelli connessi alle differenze di genere, cioè tra uomini e donne, all'età e alla provenienza da altri Paesi.

L'obbligo di valutazione preventiva e generale è applicabile ai soli rischi conoscibili con l'ordinaria diligenza (Cass. Pen. 9 gennaio 2002 n. 478).

A partire dai risultati dell'attività valutativa, si procede ad individuare le misure di sicurezza idonee a prevenire i rischi e proteggere i lavoratori (es. uso dei dispositivi di protezione individuale).

Adempite queste due operazioni, occorre redigere e custodire presso l'ente, il documento di valutazione dei rischi che deve contenere:

- relazione sulla valutazione di tutti i rischi presenti durante l'attività lavorativa, nonché indicazione dei criteri adottati per valutarli: il datore di lavoro, nella redazione del medesimo, deve attenersi a criteri di semplicità, brevità e comprensibilità;
- indicazione delle misure di sicurezza e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da adottare e dei ruoli dell'organizzazione aziendale che debbono provvedervi;
- nominativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente;
- individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici e pertanto richiedono capacità professionale, esperienza, formazione e addestramento adeguati.

Il documento, che può essere tenuto anche su supporto informatico, deve essere munito di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento da parte del datore di lavoro nonché del RSPP, del RLS e del medico competente, se previsto e nominato: quest'ultima possibilità è stata introdotta dal D.Lgs. 106/09 (la firma congiunta di questi soggetti evita

pertanto di dover apporre sul documento il timbro postale in precedenza necessario per conferire certezza alla data).

Il documento viene predisposto dal datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione rischi (se nominato) e con il medico competente (se richiesto), previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (se designato).

Tutti i datori di lavoro sono tenuti alla valutazione dei rischi, tuttavia:

- 1) quelli che occupano sino a 10 lavoratori devono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro dovrà elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, così come previsto dall'art. 6 comma 8 lettera f). Sino al diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale che approverà tali procedure e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, questi datori possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi (in tale ipotesi rientrano la maggior parte dei nostri enti);
- 2) quelli che occupano sino a 50 lavoratori possono utilizzare le procedure standardizzate; nelle more si applicano le disposizioni ordinarie valide per i datori di lavoro a dimensione occupazionale più elevata.

Vale la pena evidenziare la differenza di trattamento tra queste due categorie: nel primo caso la semplificazione delle operazioni appare obbligatoria, mentre nel secondo caso è una possibilità, dunque una via alternativa alle procedure ordinarie.

Il documento deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce.

La valutazione dei rischi e l'elaborazione del relativo documento deve avvenire in concomitanza con l'avvio delle attività lavorative ed è necessario un suo periodico aggiornamento nei casi di:

- modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro rilevanti ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- evoluzione della tecnica della prevenzione e protezione;
- infortuni significativi;
- sorveglianza sanitaria che ne evidenzia la necessità.

## **6. Servizio di prevenzione e protezione**

Analogamente a quanto previsto dalla precedente disciplina, il datore di lavoro può organizzare il servizio di prevenzione e protezione rischi all'interno dell'azienda/unità produttiva ovvero conferire il relativo incarico a soggetti esterni esperti del settore. Come precisato dall'art. 32 del decreto *“le capacità e i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative”*.

La vera novità introdotta dal decreto in esame concerne i requisiti che devono possedere i responsabili e gli addetti al servizio, ex art. 32 D.Lgs. 81/2008, fra i quali si ricorda:

- un titolo di studio non inferiore al diploma di scuola superiore;
- la frequenza a corsi specifici tarati sulla natura del rischio e sui tipi di attività svolta.

Le competenze acquisite si possono registrare nel libretto formativo del cittadino (art. 32, comma 7), allo scopo di garantire un sistema di certificazione della formazione svolta.

Salvo che nei casi specificamente indicati all'art. 31, comma 6 (*“L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi: a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto; b) nelle centrali termoelettriche; c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni; d) nelle aziende per la*

fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori; f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori attività industriali pericolose”), il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, di primo soccorso nonché di prevenzione incendi ed evacuazione, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori. In tal caso, deve anch'egli frequentare corsi di formazione (di durata minima di 16 ore e massima di 48, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative) ed è altresì assoggettato all'obbligo di aggiornamento.

### **7. Gestione delle emergenze: prevenzione incendi e primo soccorso**

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per la gestione delle emergenze, con particolare riguardo al primo soccorso e alla prevenzione incendi, stabilendo i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti. Egli può decidere di provvedere direttamente all'attuazione delle misure suddette: in tale ipotesi, deve acquisire appropriate competenze frequentando corsi di formazione e di aggiornamento adeguati (fino all'entrata in vigore dell'Accordo Stato-Regioni volto a definire, in vigore della nuova normativa, il contenuto di questi corsi e la loro durata, è valida la formazione effettuata nel rispetto della precedente disciplina). In alternativa, oppure con funzioni integrative, può designare uno o più lavoratori: questi ultimi, di fatto nominati senza particolari formalità, devono essere in numero sufficiente rispetto alle dimensioni e ai rischi specifici dell'azienda e devono anch'essi essere adeguatamente formati.

In generale, comunque, tutti i lavoratori devono essere informati circa i comportamenti da adottare in caso di pericolo d'incendio: è necessario che il datore di lavoro elabori un piano di emergenza interno, collocando altresì nei locali aziendali specifiche planimetrie nelle quali vengano indicate le vie di fuga da utilizzare, le uscite di emergenza, le attrezzature antincendio e le informazioni per consentire una facile evacuazione dal luogo di lavoro.

In tema di primo soccorso, i presidi sanitari devono essere mantenuti in condizioni di efficienza e di pronto impiego e custoditi in luogo idoneo e facilmente accessibile, individuabile con apposita segnaletica. La dotazione minima varia a seconda del tipo di azienda e del livello occupazionale e può generalmente consistere in un pacchetto di medicazione o in una cassetta di pronto soccorso (si veda a tal proposito quando previsto dal DM 388/2003), nonché in un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

### **8. Ambienti di lavoro e attrezzature di lavoro**

E' buona regola verificare periodicamente la condizione dei luoghi di lavoro nonché le attrezzature utilizzate. In linea generale, il datore di lavoro deve garantire la conformità dei luoghi di lavoro ai requisiti prescritti dalla legge (es. agibilità, normativa antincendio, ...) assicurando altresì la regolare pulizia e l'eliminazione tempestiva degli eventuali difetti che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Quanto, invece, alle attrezzature di lavoro (cioè macchine, apparecchi, utensili, impianti), il datore ha l'obbligo di verificare che siano:

- conformi ai requisiti di legge;
- idonee ai fini della salute e della sicurezza;
- adeguate al lavoro da svolgere.

Pertanto, nel momento della scelta delle medesime, andranno valutati:

- condizioni e caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;
- rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature medesime;
- rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso.

Infine, allo scopo di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza, il datore di lavoro dovrà sempre aggiornare le istruzioni d'uso e il libretto di manutenzione, provvedendo altresì ad idonea manutenzione delle attrezzature.

### **9. Contratti di appalto, opera e somministrazione**

Nell'ipotesi di affidamento di lavori ad un'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi, il datore di lavoro deve, ai sensi di quanto statuito dall'art. 26:

- 1) Verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi tramite acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di Commercio e dell'autocertificazione circa il possesso dei suddetti requisiti.

L'Allegato XVII precisa inoltre che:

*“... le imprese dovranno esibire al committente o al responsabile dei lavori almeno:*

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;*
- b) documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) o autocertificazione di cui all'articolo 29, comma 5, del presente decreto legislativo;*
- c) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo, di macchine, attrezzature e opere provvisoria;*
- d) elenco dei dispositivi di protezione individuali forniti ai lavoratori;*
- e) nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di primo soccorso e gestione dell'emergenza, del medico competente quando necessario;*
- f) nominativo (i) del (i) rappresentante (i) dei lavoratori per la sicurezza;*
- g) attestati inerenti la formazione delle suddette figure e dei lavoratori prevista dal presente decreto legislativo;*
- h) elenco dei lavoratori risultanti dal libro matricola e relativa idoneità sanitaria prevista dal presente decreto legislativo;*
- i) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007” (trattasi del DURC cioè dell'attestazione dell'assolvimento, da parte dell'impresa, di tutti gli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti di INPS, INAIL e Cassa Edile; va custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce ed ha durata trimestrale ex L. 51/2006);*
- l) dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del presente decreto legislativo.*

*I lavoratori autonomi dovranno esibire almeno:*

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;*
- b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisoria;*
- c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione;*
- d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria previsti dal presente decreto legislativo;*
- e) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007”.*

In caso di sub-appalto, l'impresa deve consegnare la documentazione di idoneità tecnico-professionale già verificata.

- 2) Fornire ai soggetti informazioni dettagliate circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione ed emergenza adottate in relazione alla propria attività.
- 3) Promuovere la cooperazione e il coordinamento ai fini dell'attuazione delle misure precauzionali, attraverso l'elaborazione del **DUVRI** (Documento Unico Valutazione Rischi da Interferenza) avente per oggetto i rischi derivanti dalla simultanea presenza di dipendenti di diverse aziende. Ciò potrebbe comportare il contatto rischioso, cioè la sovrapposizione, tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che nella stessa sede aziendale operano con contratti differenti. Tale documento deve riguardare unicamente i rischi derivanti dalla interferenza delle lavorazioni, mentre per tutti gli altri rischi resta immutato l'obbligo, per ogni impresa, di elaborare il proprio DVR (Documento Valutazione Rischi ex art. 28, D.Lgs. 81/2008). Si tenga presente che a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 106/09 la compilazione del DUVRI non è necessaria nell'ipotesi di "*servizi di natura intellettuale, mere forniture di materiali o attrezzature, nonché lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni*" (art. 26, comma 3 bis, D.Lgs. 81/2008).
- 4) Rispondere in solido con l'appaltatore, ed eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente di appaltatore o subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'INAIL/IPSEMA.

Quando operano in regime di appalto o subappalto, i lavoratori devono munirsi di un'apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

I contratti di appalto, subappalto e somministrazione privi della specifica indicazione dei costi relativi alla sicurezza del lavoro sono nulli ex art. 1418 c.c..

### **10. Sistema sanzionatorio**

La responsabilità derivante dal mancato o non corretto rispetto della disciplina sulla sicurezza grava su tutti i soggetti citati, in ordine decrescente dal datore di lavoro sino al lavoratore stesso.

In linea di massima, a seguito del decreto correttivo 106/2009, si è avuta una generale riduzione dell'ammontare delle sanzioni rispetto a quelle originariamente previste.

Gli articoli dal 55 al 61 del D.Lgs. 81/08 individuano le sanzioni a carico dei diversi soggetti coinvolti in caso di inadempimento della normativa sulla sicurezza: in particolare, il datore di lavoro che non ottemperi a quanto previsto dall'art. 29, comma 1 (cioè valutazione rischi ed elaborazione del DVR) o non provveda alla nomina del RSPP, è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro (art. 55 D.Lgs. 81/2008). Il regime sanzionatorio è ovviamente attenuato qualora la valutazione dei rischi presenti profili di incompletezza di minor rilievo o in caso di omesso aggiornamento della valutazione.

Si tenga presente inoltre che, al fine di meglio tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché contrastare il lavoro irregolare, gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali possono, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche, adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni, compresa quella dei cantieri edili, qualora riscontrino:

- 1) impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori;

2) gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Si tenga conto, inoltre, che, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 106/2009, il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa.

I principali organi attualmente preposti alla vigilanza della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro sono:

- ASL Regionali;
- Direzioni Provinciali del Lavoro;
- INAIL;
- Vigili del fuoco;
- ISPESL (Ministero della Salute);
- ANPA (Ministero Ambiente);
- ARPA (Regione).