



SEDE NAZIONALE
00187 ROMA VIA LUCULLO, 8
TELEFONO 06 47531
TELEFAX 06 4753208
E-MAIL: info@uil.it

SEDE EUROPEA
INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5
B-1210 BRUXELLES
TELEFONO 003222183055
E-MAIL: bruxelles@uil.it

IL SINDACATO DEI CITTADINI
UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Data : 10 luglio 2015
Prot. : 41/15/ML/ml
Servizio : Salute e Sicurezza
Oggetto: Decreti attuativi Jobs Act.

Alle Strutture UIL
LORO SEDI

Carissimi,

Vi inviamo in allegato la nota che come Dipartimento Salute e Sicurezza sul Lavoro della UIL abbiamo predisposto ed inviato alle Commissioni Lavoro del Senato e della Camera, in riferimento ai Decreti Attuativi del Jobs Act.

Come noto nella delega al governo per il Jobs Act, erano inseriti aspetti di semplificazione e razionalizzazione nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro nonché altre norme che hanno incidenza diretta sugli stessi aspetti.

In sintesi gli adempimenti del Jobs Act che hanno interessato aspetti di salute e sicurezza sul lavoro per i quali abbiamo ritenuto opportuno esprimere il nostro parere sono:

Schema di decreto 176 (in attesa di parere)

- Modifiche all'art 34 del D. Lgs. 81/08;
- Modifiche alla Legge 300 su Videosorveglianza.

Schema di decreto 158 (già in vigore, approvato senza confronto)

- Modifiche al Codice Civile - Demansionamento

Alcune considerazioni su Ispettorato unico e sulle Sanzioni.

Il dettaglio dei commenti, come riportato in precedenza, li trovate negli allegati alla presente.

Vi terremo informati sugli sviluppi dei confronti in essere con il Governo.

Per qualsiasi informazione o chiarimento siamo a disposizione.

Saluti.

Allegati: 3

LA SEGRETARIA CONFEDERALE

(Silvana Roseto)



Proposte
di semplificazione e razionalizzazione dell'articolato del d.lgs. 81/08 s.m.
alla luce dei punti 5 e 6 della L.183/2014 (c.d. "Jobs Act")

Roma, 6 maggio 2015

Ritenendo necessario, prima di intervenire con semplificazioni, portare a sistema quanto ancora non attuato del D.lgs. 81/08 s.m. realizzando in tal modo un'azione coerente di razionalizzazione (come previsto dalla delega contenuta nel *Jobs Act*), tenuto anche conto dell'attuale assenza di una Strategia Nazionale di Prevenzione, si elencano qui di seguito i provvedimenti più urgenti e rilevanti:

➤ **Articolo 3, commi 2, 3, 3-bis del d.lgs.81/08 s.m.:**

- Occorre giungere ad una **regolazione certa degli ambiti lavorativi previsti**, tenuto conto della attuale vigenza dell'art.304 del d.lgs.81/08 s.m. e dei recenti pronunciamenti della Commissione Interpelli, vedi ad esempio nel caso del Corpo di Polizia (n.20), nel quale si demanda *in toto* alle disposizioni del d.lgs.81/08 s.m.

L'attenzione, difatti, alle *"effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative..."* **non può più determinare una permanente deroga** all'applicazione delle disposizioni di salute e sicurezza sul lavoro, comportando una condizione di mancata prevenzione per i lavoratori occupati.

- In specifico, in tema di applicazione del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272 e della Legge 26 aprile 1974, n. **191 essendo ormai chiaro il percorso legislativo da dover svolgere** (mediante legge delega), occorre che si proceda celermente.

➤ **Articolo 8, del d.lgs.81/08 s.m.:**

L'incompiuto "Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro". **La mancata conclusione dell'iter del provvedimento relativo al Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP)** non rappresenta solo un'inadempienza attuativa del D. Lgs.81/2008, che si protrae ormai da circa sei anni, ma un rallentamento di tutto il Sistema Prevenzione nazionale che di fatto rende inutilizzati, o utilizzati in forma insufficiente, elementi del sistema che sono già disponibili in termini di conoscenze relative alle condizioni di lavoro, informazioni utili, quindi, per la pianificazione

e programmazione delle attività di prevenzione (in particolare i Flussi informativi da Inail a Regioni relativamente agli infortuni, il Sistema di sorveglianza degli infortuni mortali, il Sistema di sorveglianza delle malattie professionali). Si pone qui fortemente il **limite della visione tripartita nella gestione di queste materie e su questo punto** lo stesso Decreto Legislativo presenta elementi di criticità che dovrebbero essere corretti in quanto è evidente il ruolo assolutamente riduttivo delle Parti Sociali previsto dal comma 5 dell'art.8 del D.Lgs. 81/2008 che prevede esclusivamente una “periodica consultazione” delle stesse e il “concorso degli Organismi Paritetici”, anziché una loro stabile collaborazione con le strutture organizzative del Sistema che verranno istituite (alcune delle quali di fatto già operative come nel caso dei due Sistemi di sorveglianza degli infortuni mortali e delle malattie professionali).

➤ **Articolo 12, del d.lgs.81/08 s.m.:**

Considerata la composizione della Commissione interpellati che non vede la presenza delle parti sociali, tenuto conto che tra i quesiti posti alla Commissione giungono **anche richiesta di pronunciamenti su tematiche di diretta connessione con la contrattazione collettiva e su tematiche strettamente correlate alla rappresentanza**, si ritiene utile prevedere che, nei soli casi dei quesiti inerenti tali aree tematiche, **vengano consultate le parti sociali** (prevedendo, ad esempio, una sessione dedicata che raggruppa i diversi quesiti di diretto interesse).

➤ **Articolo 13, del d.lgs.81/08 s.m.:**

Ferme restando le competenze in materia di salute e sicurezza attribuite agli uffici di sanità aerea e marittima ed alle autorità marittime, portuali ed aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale occorre prevedere che vengano **esercitate in modo congiunto (o comunque coordinato) alle ASL e agli ispettorati del lavoro**, così come anche per le Forze armate e per le Forze di polizia e per i Vigili del fuoco...

➤ **Articolo 21 del d.lgs.81/08 s.m.:**

A fronte del crescente numero di partite iva e, pertanto, di una proliferazione di lavoratori autonomi impegnati in lavorazioni diverse, spesso ad elevata esposizione a rischio (vd. edilizia), la mera “facoltà” prevista in merito all’applicazione delle disposizioni normative prevenzionali, quali la formazione e la sorveglianza sanitaria, determina ad una gravissima condizione di mancata tutela per questi lavoratori.

A tale riguardo **occorre modificare il testo dell’articolo prevedendo non più “facoltà” in tema di formazione e sorveglianza sanitaria, ma obblighi.**

➤ **Articolo 25 del d.lgs.81/08 s.m.:**

Considerato che i **lavoratori non iscritti obbligatoriamente all’INAIL** non rientrano nelle casistiche delle malattie professionali, al pari degli altri, per i quali è espressamente prevista la tracciabilità del dato, **occorre prevedere una specifica comunicazione all’INAIL** da

parte dei diversi medici che entrano in rapporto con questi particolari lavoratori. Tale disposizione deve risultare anche all'art.18 tra gli obblighi del datore di lavoro.

➤ **Articolo 27 del d.lgs.81/08 s.m.:**

“Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi”. Con il “Decreto del Fare” (L.98/2013) si è modificato l'Art. 27 del D. Lgs. 81/08 demandando ad un successivo Decreto del Presidente della Repubblica l'individuazione dei settori e i criteri finalizzati alla **definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi**, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. A tutt'oggi questo **D.P.R. non è ancora stato emanato.**

➤ **Articolo 37 del d.lgs.81/08 s.m.:**

Considerato l'evidente buco normativo lasciato dal legislatore nel testo del comma 11, in relazione al disporre **l'obbligo di aggiornamento (di 4 ore annue) per gli RLS**, riferito solo ai rappresentanti delle imprese che occupano dai 15 lavoratori in su, **si ritiene utile ricomprendere anche quelli delle aziende di dimensione inferiore.**

➤ **Articolo 41 del d.lgs.81/08 s.m.:**

Tenuto conto che le visite mediche, per i lavoratori che conducono un mezzo di trasporto o vi svolgono abitualmente la propria attività, sono di norma effettuate da medici in possesso dei requisiti di cui all'art. 38, ai fini dell'accertamento ed il controllo dell'idoneità fisica e psico-attitudinale degli stessi lavoratori, allo scopo **di non determinare una duplicazione di visite o, ancor più, una contrapposizione di dichiarazioni di idoneità/inidoneità**, è necessario che si preveda un coordinamento della sorveglianza sanitaria di tali lavoratori.

➤ **Articolo 50 del d.lgs.81/08 s.m.:**

Vista l'importanza del DUVRI, parificabile al DVR, si ritiene **necessario introdurre l'obbligo di consultazione da parte del datore di lavoro nei riguardi dell'RLS/RLT in merito al DUVRI**, oltre che al DVR (come già previsto al comma 1, lett.b). Tale modifica deve riflettersi anche sull'art.18. comma 1, lett.p). quale obbligo a carico del datore di lavoro o dei dirigenti.

➤ **Articolo 51 del d.lgs.81/08 s.m.:**

Considerato il proliferare degli organismi paritetici non titolati a svolgere tale funzione, **diviene di estrema urgenza andare ad introdurre il rimando a decretazione successiva per poter varare l'articolato di riconoscimento e regolazione della costituzione e operatività degli organismi paritetici.** Articolato ad oggi già pronto, in quanto elaborato in modo tripartito, nell'ambito dei lavori di un tavolo ministeriale convocato specificatamente a tale fine.

➤ **Articolo 52 del d.lgs.81/08 s.m.:**

Considerato quanto suddetto per l'art.51, tenuto conto del radicamento, sviluppo e operatività del sistema paritetico e dell'attività permanente degli RLST, distribuiti su tutto il territorio nazionale, preso atto del ruolo sempre maggiore nel sistema della prevenzione degli organismi paritetici (regolarmente costituiti), **si ritiene ormai necessario che venga concretizzata la costituzione del Fondo ex art.52.**



IL SINDACATO DEI CITTADINI

Considerazioni integrative UIL

agli Atti di Governo n. 176, n. 177, n. 178 e n. 179

11^a Commissione Lavoro, Previdenza Sociale del Senato

sulle tematiche di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Nei Decreti Attuativi del Jobs Act, sono presenti in vari punti temi riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro.

Per quel che riguarda lo Schema di Decreto 176, la Delega del JA prevedeva la semplificazione e razionalizzazione del sistema relativo alla salute e sicurezza sul lavoro. La normativa italiana su salute e sicurezza sul lavoro ha certamente bisogno di semplificazioni nell'ambito principalmente della parte burocratica, per l'enorme produzione di documentazione, ecc.

Per una adeguata opera di prevenzione, dovrebbe pertanto essere razionalizzato il sistema normativo, innanzitutto partendo dal completamento del Decreto Legislativo 81 del 2008.

Il cosiddetto "testo unico" deve essere completato con Decreti Attuativi specifici che porterebbero ad un reale miglioramento del sistema di prevenzione in Italia.

A questo riguardo, come OO.SS. Confederali, abbiamo consegnato un documento specifico con le priorità necessarie per implementare e completare il Decreto Legislativo 81/08, tale documento è stato consegnato a novembre 2014 alla Commissione Consultiva ex Art. 6 del D. Lgs. 81/08 ed in una recente audizione al Ministero del Lavoro nel maggio 2015 (vedi **Allegato 1**). L'opera di razionalizzazione dell'impianto normativo su salute e sicurezza sul lavoro sarebbe dovuta partire da tali presupposti.

Dall'analisi dei testi dei Decreti del Jobs Act si evince come non ci sia stata la volontà di completare la norma ancorché necessario ed impellente, non si è cercato di fare un passo in avanti nel tentativo di supportare tutti i soggetti della prevenzione così come indicato dal D. Lgs. 81, si sono realizzati invece pochi interventi in merito.

Entrando nello specifico:

al contrario di quanto accaduto con il "Decreto del Fare" del 2013, dove gli interventi di "semplificazione" sono stati molto confusi e senza una strategia chiara, in questo caso ci si è trovati di fronte a poche azioni mirate con alcuni punti da chiarire da parte nostra.

Dobbiamo però evidenziare che secondo il nostro parere non è stata colta l'opportunità di colmare alcuni importanti lacune che avrebbero permesso di lavorare in modo migliore sotto ogni aspetto.

Nello specifico riportiamo l'osservazione sul fatto della non opportuna riduzione del numero dei componenti della Commissione Consultiva per le Parti Sociali e della modifica degli equilibri in essa.

Questo fatto non è per noi un problema determinante rispetto ad altre situazioni più delicate, riteniamo però opportuno rimarcare l'assoluta non necessità di questo atto, infatti non ci sono state occasioni di blocco dei lavori in passato che abbiano spinto a questa decisione.

Ci sembra solo un atto per ridurre ingiustamente il ruolo delle Parti Sociali in particolare del Sindacato, il quale, invece, su questi temi si è sempre dimostrato collaborativo e portatore di iniziative e proposte positive.

Questa decisione va inoltre in controtendenza con le posizioni sempre sostenute a livello di UE sul tripartitismo almeno sui temi di SSL (vedi equilibri nel Comitato di Lussemburgo e Agenzia di Bilbao).

Evidenziamo di seguito alcuni problemi e relative proposte di emendamento.

Emendamenti JA 176

Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità (176)

Capo III

(Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro)

ART. 20

(Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

Emendamento:

Al comma 1 cassare il Punto g), riportato di seguito:

g) all'articolo 34 sono apportate le seguenti modificazioni:

- 1) il comma l-bis è abrogato;
- 2) al comma 2-bis le parole: "comma l-bis" sono sostituite dalle seguenti: "comma l";

Commento: al fine di garantire una tutela maggiore per i lavoratori e comunque ai fini di una maggior opera di prevenzione nelle aziende devono essere abrogate le modifiche all'Art. 34 per permettere di avere un'adeguata struttura di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione.

Altro punto importante riguarda la “**videosorveglianza**”: all’art. 23 comma 1 si fa riferimento alla sicurezza sul lavoro, quindi modifiche delle azioni di prevenzione, con modifica del documento di valutazione di rischi, da cui consegue la necessità di coinvolgere il RLS ad ogni iniziativa di installazione di apparecchiature finalizzata alla sicurezza sul lavoro.

Titolo II

(Disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità)

Capo I

(Disposizioni in materia di rapporto di lavoro)

ART. 23

(Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196)

1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

«ART. 4. Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, **per la sicurezza del lavoro** e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. *

La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196».

Emendamento:

Da inserire:

* **Nei casi di installazione di impianti e strumenti ai fini della sicurezza del lavoro dovrà essere preventivamente consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza RLS/RLST, così come definito dal D. Lgs. 81/08.**

Commento: Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza, installati per la sicurezza sul lavoro, possono essere impiegati solo con la modifica del Documento di Valutazione del Rischio e con il coinvolgimento del RLS/RLST.

Sull'Ispettorato unico, Schema di Decreto 178, si parla ovviamente di ispezioni riguardo al lavoro ma con un coordinamento con i Servizi Ispettivi delle ASL.

In merito i Colleghi Confederali e la nostra Categoria di riferimento hanno già fatto dichiarazioni specifiche, noi crediamo che l'obiettivo di una migliore opera di prevenzione si attui anche con un miglioramento delle ispezioni, sul lavoro e sulla SSL, ma anche e soprattutto con azioni mirate di supporto alle Imprese, ai Lavoratori e ai loro Rappresentanti.

In questo quadro riteniamo che lo sforzo fatto sia stato poco e quanto realizzato rischia di non cogliere gli obiettivi prefissi.

Sanzioni: anche su questo punto, risulta non molto comprensibile la diminuzione di alcune sanzioni su SSL, in questo delicato momento non è opportuno intervenire in maniera riduttiva sulle sanzioni nella misura in cui i valori di infortuni ed incidenti non calano come previsto e quindi un rallentamento sul tema rischia di produrre effetti contrari.

Un ritocco alle sanzioni potrebbe essere utile e necessario dopo aver completato il sistema normativo e messo in atto tutte le azioni di supporto alle imprese necessarie per migliorare la prevenzione nei luoghi di lavoro e migliorare le possibilità di aumento della produttività complessiva.

Osservazioni JA 158

Altro punto su cui vogliamo esporre la nostra posizione riguarda lo Schema di Decreto 158, già approvato (D.Lgs. 81/2015) e pubblicato sulla G.U. (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183)

Vogliamo comunque mettere in evidenza una incongruenza riguardante il demansionamento.

Se non verranno effettuate modifiche, ci troveremmo di fronte a due disposizioni diverse sullo stesso tema riguardante il cambio di mansioni, una sul nuovo Decreto, una sul Decreto Legislativo 81, in cui è obbligatorio la formazione specifica sui rischi ad ogni cambio mansione.

Riportiamo di seguito il parere già a suo tempo espresso:

Titolo IV

Disposizioni in materia di lavoro subordinato

Capo I

Disciplina delle mansioni

ART. 55

(Modifiche all'articolo 2103 del codice civile)

I. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il

periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo}}.

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

Incongruenza

Fatto salva la Formazione obbligatoria prevista dal D. Lgs. 81/08.

Commento: la modifica di questa legge è in contraddizione con l'Art. 37 del D. Lgs. 81/08 sulla salute e sicurezza sul lavoro.

La formazione deve essere obbligatoria e preventiva su SSL per ogni cambio mansione.

Ai fini della tutela della salute e sicurezza del lavoratore, così come definito dal D. Lgs. 81, ad ogni cambio mansione è obbligatoria la formazione specifica sui rischi della mansione stessa).

Su questo tema vorremmo che il Ministero del Lavoro si pronunciasse in merito.