



Alla fine di un lungo iter... più chiarezza nelle relazioni e maggiore collaborazione tra le parti su salute e sicurezza?

L'approvazione del D.L. 106/09, di modifica della 81/08, porta a compimento il complesso e lungo processo legislativo in materia di salute e sicurezza del lavoro delineando un sistema complessivo consolidato, stabile e per la prima volta caratterizzato da una organica sistematicità

Val la pena di sottolineare in premessa la particolarità della situazione “storica” relativa all'evoluzione e al perfezionamento del quadro giuridico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il primo aspetto d'interesse è costituito evidentemente dalla conclusione di un iter legislativo mediante il quale da oltre trent'anni si è tentato più volte di dare corpo ad un testo che raccogliesse, razionalizzandolo e aggiornandolo, lo stratificato quadro legislativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ironia della vicenda: dopo numerosi tentativi falliti dal 1978 ad oggi si è riusciti, nell'aprile 2008, a concludere la prima fase prevista dalla legge delega (Legge 123/2007) proprio a metà di una legislatura che non ha raggiunto il suo termine naturale. Due diverse legislature, ma non basta, due Governi di orientamento diverso hanno avuto la possibilità, nel rispetto delle disposizioni della legge delega, di intervenire nel definire prima e nel correggere/integrare poi il testo che, pur non potendosi chiamare Testo unico (proprio a causa dell'accelerato iter legislativo di fine legislatura), di fatto raccoglie e sistemizza la maggior parte della legislazione in materia di tutela della salute e sicurezza di lavoratori/lavoratrici.

Occorre, secondo noi sfuggire alla dicotomia contrapposta, poco produttiva e strumentalizzata, che è stata il nodo centrale del dibattito/confronto e spesso degli scontri verificatisi sul tema nel corso dell'ultimo anno ed ancora in atto. Due chiavi di lettura antitetiche vedono nel testo del decreto legislativo 81 e in quello del decreto legislativo 106 tutto il positivo e tutto il negativo, basta leggere e rileggere alcune delle dichiarazioni (sia delle parti sociali ma anche di esperti della materia) immediatamente dopo l'emanazione del primo Decreto legislativo e nelle diverse fasi di preparazione (elaborazione e confronto) e successiva emanazione del Decreto correttivo.

Esiste, secondo noi, un ulteriore criterio cui fare riferimento e di cui tenere conto per valutare se una legge è buona o non lo è, in particolare su questa materia. Valga tra i molti (testimoniati da indagini della Etuc¹ e dell’Agenzia europea di Bilbao²) l’esempio danese illustrato nel quadro seguente.

Danimarca – Adozione dei servizi di prevenzione e protezione

L’introduzione in Danimarca dei Servizi per la salute lavorativa (*Occupational Health Services*) nei vari settori produttivi è iniziata nel 1987 (quindi circa un decennio prima rispetto al nostro paese). Sulla base di Accordi, che sono poi divenute disposizioni legislative, si è esteso gradualmente l’obbligo di istituire il Servizio di prevenzione e protezione: dapprima nelle sole aziende grandi o particolarmente a rischio, poi in quelle medie e quindi anche nelle piccole e micro imprese. I criteri del tempo, delle caratteristiche diverse e della dimensione delle imprese sono stati assunti quale criteri attuativi di un obbligo che la legislazione europea ha successivamente disposto, per tutte le imprese, con la Direttiva Quadro dell’89.

Attualmente le tipologie di servizi sono tre:

- i Servizi aziendali (di aziende con una unica unità produttiva)
- i Servizi delle grandi imprese (con più unità produttive)
- i Servizi territoriali.

Significativo, nell’esperienza danese, è il coinvolgimento da parte delle Istituzioni nazionali delle Parti sociali (Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali) nel progettare e programmare l’attuazione di uno degli obblighi organizzativi fondanti del sistema di prevenzione aziendale. La condivisione delle Parti, quale punto di partenza per l’istituzione dei Servizi, si è in Danimarca ulteriormente estesa ed è giunta sino alla realizzazione dei Servizi territoriali multidisciplinari (*Local Services*), che presentano una particolarità di grande interesse, **sono infatti gestiti su base congiunta dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni datoriali** e finanziati dalle imprese che pagano una quota annua per addetto. Il loro Consiglio di Amministrazione è annualmente eletto all’interno di una riunione cui partecipano, tramite un rappresentante dei lavoratori e un rappresentante dei datori di lavoro, tutte le aziende affiliate che utilizzano il Servizio territoriale.

Il quadro delle scelte, sopra riassunto, ha ben altro peso e orientamento rispetto a quelle fatte dal legislatore italiano con il D.Lgs.626/94 che, per non caricare di oneri/costi eccessivi le piccole e microimprese, ha previsto la ben nota opzione dello “svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art. 10 del D.Lgs.626/94)”, con la previsione formativa, di cui al Dm 16 gennaio 1997, di sole 16 ore per il datore di lavoro che scelga questa opzione. Disposizioni

¹”*Prevention at workplace*”, Laurent Vogel, Tutb, Brussels 1994.

² *Buone prassi per le Pmi, Bilbao, 2003-2006*

corrette, anche se solo parzialmente, dall'art. 34 del decreto legislativo 81 che porta tale formazione da un minimo di 16 a un massimo di 48 ore in rapporto alla natura dei rischi aziendali.

Noi sosteniamo che il **coinvolgimento nella definizione, ma soprattutto l'adesione ed il ruolo attivo da parte dei soggetti sociali, nell'attuazione** delle disposizioni legislative emanate è il criterio vincente affinché le leggi su questa materia vengano rispettate e applicate (ben sapendo quanto nel nostro Paese valga la affermazione abitualmente ripetuta "le leggi anche buone non mancano... ma non vengono applicate"). L'esperienza di questi ultimi tre anni con tutte le sue criticità (perché troppo spesso *la politica* parla al posto della tecnica e della reale valutazione delle esperienze) possiamo "positivamente" leggerla anche in questa ottica.

Oggi il testo che ci troveremo a far applicare è un testo maggiormente condiviso dalle Parti sociali: che l'81 non lo fosse lo hanno dimostrato i 46 punti di "semplificazioni" richiesti da tutte le Associazioni imprenditoriali nell'autunno del 2008; punti che sono stati oggetto di confronto al tavolo dell'Avviso comune richiesto dal Ministro per concordare elementi di integrazione/modifica in coerenza con le previsioni delle delega. *Avviso comune* che non c'è stato perché il Ministro stesso ha ritenuto di non formalizzare l'accordo sui *13 punti condivisi*, in assenza della adesione di una organizzazione sindacale, che pur ha partecipato attivamente alla discussione preliminare.

Ma il confronto al tavolo dell'*Avviso comune* è servito per parlare, con un discreto livello di approfondimento e di disponibilità, di importanti tematiche sia tecniche che relazionali.

Ed è stato utile inoltre a:

- procedere ad una valutazione di merito (articolo per articolo, comma per comma),
- individuare aree tematiche critiche prioritarie
- concentrare su di esse l'attenzione, mantenendo sempre aperto il confronto/pressing/dialogo con quanti hanno lavorato alla stesura del testo o hanno contribuito (Regioni, Commissioni di Camera e Senato) a modificarlo dalla sua versione originale a quella attuale.

Sull'impianto della legge 81/08 che è stato sostanzialmente preservato, e che si fonda sui seguenti pilastri:

1. **il campo di applicazione** che prevede l'inclusione del lavoro autonomo e delle imprese familiari e di tutte le tipologie "flessibili"
2. **il Sistema istituzionale** che definisce il coordinamento a livello Nazionale ed a livello Periferico, il Sistema Informativo nazionale per la Prevenzione, le funzioni degli Enti (Inail, IspeSl, Ipsema)
3. **Le misure generali di tutela e valutazione dei rischi** col Documento di Valutazione dei Rischi che prevede l'Organizzazione del Lavoro e con l'abolizione della Autocertificazione
4. **Gli obblighi connessi agli appalti** che ampliano la responsabilità solidale dell'appaltante

5. **Il sistema di rappresentanza** che si basa sul tema fondamentale per cui in ogni luogo di lavoro deve esistere un rappresentante dei lavoratori, sia RLS o RLST, e che da maggiori compiti agli Organismi bilaterali
6. **Le misure di sostegno** alla piccola e media impresa tramite attività promozionali, formazione e sostegno agli Organismi paritetici

si sono inseriti, con la 106, ulteriori elementi principalmente rispetto a **dodici aree di interesse prioritario**,

1. Il Sistema Istituzionale

Viene mantenuto l'assetto complessivo che puntava, finalmente, ad una integrazione tra i diversi soggetti che sovrintendono al sistema complessivo di Salute e sicurezza, a livello centrale (art. 5) e periferico (art. 7 Comitati regionali di Coordinamento).

E' stato finalmente costituito il Comitato per l'Indirizzo nazionale, mentre occorrerà sviluppare il massimo della iniziativa perché i Comitati Regionali, di cui fanno parte le OOSS, divengano realmente funzionanti e ricoprono quel ruolo di cabina di regia territoriale che gli è stato attribuito.

Il possibile, ipotizzato, sdoppiamento tra Ministero del Lavoro e quello della Salute rischia di costituire un ulteriore impedimento (anche di carattere normativo) per la piena attuazione del sistema.

Comunque il 106 ha potenziato alcune funzioni, prima tra tutte quella della Commissione Consultiva, in cui dovrebbe realizzarsi il contributo delle Parti alla elaborazione degli atti normativi derivati e delle nuove misure da adottare. La Commissione registra infatti nuovi compiti:

- **Elaborare criteri di qualificazione del formatore per la sicurezza**
- **Elaborare i criteri per la valutazione dello stress lavoro correlato entro il 1-8-2010**
- **Elaborare le procedure standardizzate per il Duvri individuando le tipologie irrilevanti**
- **Elaborare le linee guida del sistema di qualificazione delle imprese**
- **Elaborare le procedure semplificate per la adozione dei modelli di gestione di cui all'art. 30**

Sempre sul piano istituzionale valutiamo positivamente i maggiori compiti attribuiti all'Inail in particolare nella presa in carico del lavoratore infortunato

2. Le figure, le responsabilità

Cancellato l'art. 15-bis relativo alla posizione di garanzia del datore di lavoro, che di fatto lo deresponsabilizzava rispetto alle altre figure aziendali, il concetto che è stato ripreso come ultimo comma dell'art. 18 è invece coerente con quanto già previsto dalla giurisprudenza prevalente.

In questo ha contribuito anche il parere del Presidente della Repubblica che aveva ritenuto tale innovazione degna di “preoccupazioni per l’ipotizzata riduzione dei casi e delle forme di responsabilità dei datori di lavoro rischiando, in contrasto con i principi direttivi della legge di delega (n. 123 del 2007) e con consolidati orientamenti della giurisprudenza, di compromettere la tutela di beni primari.” E che invece considera che “Il Governo è infine pervenuto, il 31 luglio scorso, dopo il confronto con le parti sociali e le Regioni, all’approvazione di un testo definitivo del decreto profondamente diverso dallo schema originario, che recepisce le osservazioni contenute nei pareri delle Commissioni Parlamentari e tiene conto delle perplessità espresse dal Capo dello Stato con riferimento al rispetto dei principi direttivi della legge di delega...”

In sostanza il comma 3 bis dell’art 18 ribadisce la responsabilità del datore di lavoro e del dirigente di vigilare sul rispetto degli obblighi previsti in capo anche alle altre figure con responsabilità in materia di salute e sicurezza (preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti e fornitori, Medico competente) e limita tale responsabilità solo nel caso che il mancato rispetto dei relativi obblighi sia addebitabile esclusivamente agli altri soggetti obbligati

Viene esplicitato altresì all’art 16 il principio della delega prevedendo la possibilità di una (ed una sola) sub-delega (previa intesa con il datore di lavoro), che non esclude comunque l’obbligo di vigilanza in capo al delegante.

3. La valutazione dei rischi

Si introduce, all’art 28, tra i rischi di cui tenere conto nella valutazione dei rischi anche quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale. Questa integrazione è particolarmente positiva in quanto viene introdotta una specifica tutela per le figure di lavoro atipico (questione che non eravamo riusciti a risolvere con il legislatore della precedente legislatura).

Per quanto riguarda lo stress lavoro-correlato, nell’ambito dell’Avviso comune, considerando il vuoto di orientamenti condivisi tra le Parti e le Istituzioni in materia di valutazione del rischio stress, si era convenuto di richiamare anche questo come compito prioritario della Commissione consultiva e di richiedere un rinvio per l’entrata in vigore dell’obbligo di valutazione. Il nuovo testo recupera questo orientamento dando tuttavia comunque come scadenza tassativa per la elaborazione delle indicazioni un lasso di tempo, il 1 agosto 2010, che, a nostro parere avrebbe potuto essere significativamente ridotto.

Si fa poi riferimento alla possibilità, prevista dall’art. 53 del decreto, di tenere il Dvr su supporto informatico e per quanto riguarda la data certa, sulla scorta di quanto previsto dall’Avviso Comune, si prevedono due opzioni:

- data certa (notaio o posta certificata....)
- o attestata dalla sottoscrizione, ai soli fini della prova della data, da parte delle figure del sistema aziendale di prevenzione (tra cui l’RLS)

Si introduce poi, in caso di nuove aziende, un lasso di tempo di 90 giorni (già previsto dal 626 ma eliminato dall'81) per la redazione del DVR, ribadendo tuttavia che il processo di valutazione dei rischi deve essere avviato immediatamente, con tutto ciò che consegue in termini di tutele e responsabilità.

Viene quindi introdotto il termine "immediatamente" per la rielaborazione della Valutazione dei rischi e per l'aggiornamento delle misure di prevenzione in caso di modifiche significative della organizzazione del lavoro, mentre per la rielaborazione del documento si prevede un termine di trenta giorni.

Si esplicita, all'art 18, quanto già previsto dall'art. 53 comma 5, che la consegna all'RLS del Documento di valutazione dei rischi, che viene mantenuta, possa essere fatta anche su supporto informatico, prevedendo l'art. citato la possibilità per il datore di lavoro di conservare tutta la documentazione in materia di salute e sicurezza anche su supporto informatico. Analogamente accadrà anche per i dati relativi agli infortuni a seguito dell'abolizione del Registro infortuni aziendali e della creazione del Registro nazionale degli infortuni presso il sistema informativo gestito dall'Inail, per l'accesso al quale anche gli Rls dovranno ricevere una password.

Si precisa inoltre (è comparso nella stesura dell'ultimo minuto e non c'è nemmeno stato il tempo per una possibile azione di interdizione) che il Rls, cui viene consegnato il documento di valutazione dei rischi, **lo consulti esclusivamente in azienda.**

E' comunque un consiglio che da sempre diamo a tutti gli Rls per garantirsi da eventuali problemi connessi al segreto industriale, che sono previsti esplicitamente al comma 6 dell'art. 50 e che porrebbero il RLS in posizione di grave difficoltà in caso di fuoriuscita delle informazioni. Proprio per questo il comma 2 dell'art. 50 parla che il RLS deve disporre dei "mezzi e degli spazi necessari" ed in particolare il termine spazi va letto con riferimento alla possibilità di consultare e conservare il DVR, che deve comunque essere consegnato, in condizione di sicurezza. Mentre siamo convinti che sarà necessario definire, attraverso appositi accordi, praticabili modalità di accesso al documento per il Rls.

4. Il lavoro irregolare

La sospensione dell'attività lavorativa è una misura introdotta dall'81 che, anche secondo l'opinione di molti operatori dei servizi, va utilizzata con criterio considerando le ricadute che ha anche sul piano occupazionale, pertanto le condizioni attuali (sospensione dell'attività lavorativa in presenza di lavoratori irregolari e in costanza di violazioni "gravi e reiterate") che la prevedono possono essere adeguate se ben gestite.

Utile le precisazioni introdotte dal correttivo in merito al concetto di "violazioni reiterate" mentre per l'individuazione delle "gravi" resta il rinvio all'Allegato I provvisorio e in attesa di una decretazione successiva: sappiamo che si sarebbe potuta definire meglio e senza prevedere ulteriori rinvii.

Modificata e articolata la durata del "provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche" correlato al

provvedimento di sospensione dell'attività. Articolate in funzione del volume della violazione anche le condizioni utili per la revoca del provvedimento

Assolutamente discutibili invece le modifiche introdotte (frutto di provvedimenti già previsti da una Direttiva del ministro Sacconi del 18 settembre 2008) in merito all'esclusione dell'intervento di sospensione dell'attività lavorativa in caso di presenza di lavoratore irregolare, quale "unico" occupato nell'azienda e la regolazione per l'effettuazione della sospensione dell'attività lavorativa, sempre in caso di lavoro irregolare, che può essere fatta decorrere "dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi".

5. Gli appalti

Interessanti e positive le modifiche relative al Duvri, all'art. 26, che chiarificano le disposizioni in vigore:

- la sostituzione del termine "lavori" con "lavori, servizi e forniture" che precisa l'ambito di intervento
- la disposizione che il Duvri dovrà essere "adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori",
- la disposizione che prevede che i costi, seppur limitati ai soli interventi di eliminazione o riduzione al minimo dei rischi derivanti da interferenza delle lavorazioni (diversamente purtroppo, della disposizione vigente), siano specificati all'interno del documento pena nullità del contratto.

Critica (a meno che l'esperienza di una corretta gestione nei dei prossimi anni non dimostri il contrario) la previsione relativa all'obbligo del Duvri che non si applicherà più "*ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni*", a meno che questi non comportino rischi che possano derivare dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive e, inoltre, dalla presenza dei rischi particolari elencati espressamente all'Allegato XI.

Questo allegato, pur essendo stato definito con riferimento ai lavori di natura edile, prevede rischi ricorrenti e ad alta percentuale di infortunio grave e mortale, tra i quali i lavori in altezza, il rischio elettrico, i lavori in pozzi e gallerie; mentre ne restano esclusi altri altrettanto pericolosi quali, ad esempio, i lavori elettrici su linee non aeree, i lavori in cisterne, l'uso di fiamme libere in ambienti ad elevato rischio di incendio.

Nell'Avviso Comune si era ipotizzato che fosse la Commissione di cui all'art 6 ad individuare ipotesi di semplificazione nella valutazione del rischio, anche da interferenze, che avrebbero consentito un approfondimento maggiore ed una maggiore precisione.

6. La rappresentanza

Sul tema della rappresentanza resta salvaguardato l'obiettivo prioritario di assicurare una tutela, dalla parte del lavoratore, in ogni luogo di lavoro, mediante il RLS o il RLST, e rimane in piedi lo schema dell'81 prevedendo che il 50% delle risorse di cui all'art. 52, rappresenti il finanziamento mutualizzato degli Rslt, mantenendo la comunicazione all'Inail dell'Rls da parte dell'impresa, con la relativa sanzione in caso di inadempienza.

Inoltre il legislatore ha precisato che le regole finalizzate a garantire la "certezza della rappresentanza" e la partecipazione al Fondo *ex art.52*, dovranno essere declinate, nell'ambito di ciascun settore e attività, mediante accordi interconfederali stipulati a livello nazionale, prevedendo un'unica esplicita eccezione per il settore edile.

Negativo è sicuramente l'intervento abrogativo previsto per le fonti di natura pubblica che l'81 aveva individuato per l'alimentazione del *Fondo di sostegno* (art.52, c.2, lettere *b, c, d*), solo in parte recuperato dalla previsione introdotta dall'art.3 *bis*, secondo la quale si prevede che il Fondo, *ex art.52*, in fase di avvio, sarà "alimentato con i residui iscritti nel bilancio dell'INAIL delle risorse previste per le finalità di cui all'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38", pari a circa 20 milioni di euro. Seppur ridimensionato costituisce questo un segnale importante di impegno istituzionale nella valorizzazione della rappresentanza e della pariteticità sul territorio.

7. Il ruolo della pariteticità

Questo tema, stante le considerazioni espresse in premessa riveste un ruolo determinante per il futuro, a tratto generale, della Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e può costituire un terreno concreto su cui la collaborazione delle Parti si attiva per la applicazione concreta della normativa e delle misure di miglioramento delle procedure e dei comportamenti.

Vengono ampliate le competenze degli organismi paritetici, si prevede infatti che gli Organismi Paritetici:

- svolgano direttamente o promuovano attività di formazione, anche con i Fondi dello 0,30 e con quello del 4% per la somministrazione (artt 23 e 30)
- possano rilasciare attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese
- diano indicazioni alla Commissione di cui all'art. 6 per le procedure di qualificazione delle imprese (art 17)
- l'attestazione può riguardare anche l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del decreto.

Cancellato l'art. 2-bis sulla presunzione di conformità, il concetto di "asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione" introdotto ha valore completamente diverso e potrebbe rappresentare una funzione che gli organismi paritetici di salute e sicurezza, se dotati di specifiche Commissioni paritetiche tecnicamente competenti, potrebbero

svolgere avendo ben chiaro tuttavia quali responsabilità conseguono ad un atto di asseverazione.

Ma in ogni caso emerge che non vi è alcun vincolo (casomai un indirizzo) per la programmazione della attività di vigilanza sul territorio.

Gli organi di vigilanza, infatti, “possono tenerne conto” ai fini della programmazione delle proprie attività. Non c’è quindi una attività esimente dalla vigilanza

Relativamente all’esperienza del passato, resta comunque la perplessità relativa al fatto che le Parti hanno fin qui dimostrato una discontinua disponibilità (per tempo, territori, settori) nei confronti della funzione degli organismi paritetici, nonostante il fatto che le punte più avanzate, sia nel settore edile che in quello artigiano, abbiano concretamente e positivamente svolto i compiti di supporto alle imprese in materia di individuazione valutazione e gestione dei rischi previsti dagli accordi prima e poi dall’art. 51 (comma 3 e 6) dell’81.

Quindi, senza eccedere in compiti e funzioni, basterebbe attuare quanto già previsto dalla normativa vigente e si farebbe un bel servizio ai lavoratori e ai datori di lavoro delle microimprese in particolare.

Questo è uno dei campi su cui riteniamo prioritario sviluppare l’impegno futuro.

8. Qualificazione delle imprese

Viene potenziato il tema della qualificazione delle imprese già contenuto nell’art 27 dell’81, in relazione al quale un sistema di individuazione, di riconoscimento e di valorizzazione dovrà essere individuato dalla Commissione di cui all’art. 6

Particolare rilevanza ha, tra i sistemi di qualificazione delle imprese, la identificazione della cosiddetta “patente a punti” proposta dalle Organizzazioni sindacali e condivisa dalle associazioni datoriali del settore, che potrà consentire di escludere quei soggetti che compiano ripetute violazioni in materia di salute e sicurezza. Questo sistema, esplicitamente previsto per il comparto edile, potrà essere esteso anche ad altri settori.

9. Formazione

Significative le innovazioni nel campo della formazione introdotte dal correttivo che si aggiungono a quelle già previste dall’81:

- l’obbligo di formazione per i dirigenti
- l’impegno richiesto alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni datoriali di mettere in connessione strutture bilaterali costituite dalle parti che fino ad oggi non si sono tra loro relazionate (si tratta degli organismi paritetici con competenze su salute e sicurezza e degli organismi di gestione dei fondi interprofessionali); il nuovo *comma 3 bis*, secondo cui “gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione anche attraverso l’impiego dei fondi interprofessionali”, impone invece l’esercizio di azioni condivise nel campo della progettazione e gestione dei progetti di *formazione continua*

- s'introduce inoltre il concetto della qualità della formazione anche se limitato alla elaborazione dei criteri della figura del formatore per la salute e sicurezza, nuovo compito affidato alla Commissione consultiva

10. Sorveglianza sanitaria

Il dibattito sviluppatosi in tema di sorveglianza sanitaria va specificato con riferimento a quanto previsto in uno dei punti dell'Avviso comune. Il legislatore ha introdotto la modifica, all'art. 41, c.2, in tema di visite in fase precedente all'assunzione, prevedendo che le visite "mediche preventive" potranno "essere svolte in fase preassuntiva": la fattispecie di cui si sta parlando sono le visite per cui vale la definizione di cui alla lettera a) dello stesso comma, in cui si stabilisce che la **visita medica preventiva è intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato ed è finalizzata a valutare l'idoneità alla mansione specifica**. Si prevede inoltre la possibilità che le visite mediche preventive (quindi quelle finalizzate a verificare l'idoneità alla mansione) in fase preassuntiva possano essere svolte oltre che dal medico competente anche dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. In questo caso, si specifica, non vale l'incompatibilità ex art.39.

Le modifiche concordate in ambito di Avviso comune lasciavano, infatti, invariate le disposizioni di cui all'art. 5 della Legge 300, relative alla visite preassuntive finalizzate a verificare la complessiva idoneità fisica del lavoratore, mentre si individuava la possibilità di effettuare in fase preassuntiva le visite preventive relative alla idoneità del lavoratore alla mansione. Stante la cessazione dell'assunzione per chiamata numerica tramite l'ufficio di collocamento e la generale adesione alla assunzione nominativa da parte del datore di lavoro, le visite preventive in fase di assunzione, anziché costituire possibile elemento di discriminazione divengono esclusivamente elemento di garanzia per la salute del lavoratore. C'è comunque la garanzia pubblica per il ricorso anche in fase preassuntiva come stabilisce l'integrazione al comma 9

Potrebbe invece prestarsi a discriminazioni la visita al rientro dopo 60 gg di malattia o di infortunio.

Particolarmente importante è, inoltre, la nuova disposizione che prevede entro il dicembre 2009 una rivisitazione delle condizioni e delle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcool dipendenza tramite Accordo in conferenza Stato Regioni. Revisione richiesta anche dalle Organizzazioni sindacali.

11. Modelli di Organizzazione e di gestione (Sgsl)

Abbiamo già detto della cancellazione dell'art 2 bis del Correttivo, che prevedeva una presunzione di conformità alle norme, in caso di adozione e di efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione certificati dalle dagli enti Bilaterali e dalle Università di cui alla 276.

Abbiamo sostenuto la pericolosità di una presunzione così generale e per giunta fornita da soggetti non esplicitamente preposti a tematiche di salute e sicurezza, con responsabilità particolarmente rilevanti.

In merito ai Sistemi di organizzazione e di gestione, che restano previsti all'art 30 con efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, oltre alle nuove attribuzioni previste per gli organismi paritetici (che abbiamo già commentato al *punto 7*) il correttivo interviene attribuendo alla Commissione Consultiva il compito di elaborare "procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle pmi".

Intervento che va valutato positivamente per l'attenzione alla dimensione d'impresa senza tuttavia raccogliere, va sottolineato, le sollecitazioni delle associazioni imprenditoriali che chiedevano una sorta di (impossibile!) esclusione delle microimprese dalla applicazione dell'art.30 o meglio un'ulteriore modifica del D.Lgs.231/2001.

12. Le sanzioni

Per quanto riguarda l'apparato sanzionatorio, mentre non c'è stato il tanto temuto intervento di depenalizzazione, con le modifiche introdotte dal correttivo (al di là delle motivazioni addotte e dei criteri illustrati nella Relazione di accompagnamento relativamente alla sopravvalutazione del costo della vita) non si può che ribadire che le sanzioni, già basse con il 626 (tenendo conto anche del meccanismo della riduzione della pena pecuniaria previsto dal D.Lgs.758), tornano ad essere basse dopo il tentativo di elevarne gli importi introdotto dall'81.

Forse sarebbe stato piuttosto il momento di riflettere, una volta per tutte, sulle caratteristiche del nostro apparato sanzionatorio e interrogarsi se ha davvero maggiore deterrenza un apparato iscritto per la maggior parte delle violazioni in ambito penale (con i meccanismi del 758) oppure avviare un processo di depenalizzazioni in presenza di sanzioni ben più pesanti tali da scoraggiare seriamente quanti preferiscono rischiare, a fronte di una sanzione che richiede un impegno economico minore del costo che comporterebbe l'adozione delle disposizioni imposte dalla legge.

Ed hanno la funzione deterrente che vorremmo le nuove disposizioni previste dal correttivo relativamente all'estensione dell'applicazione del procedimento previsto all'art. 20, del D.Lgs.758/94 (mediante il quale si può prevedere il pagamento di solo ¼ del massimo della pena) anche per le violazioni punite con la pena della sola ammenda (nuovo art.301)?

Analogamente si può ragionare per le modifiche introdotte all'art.302 secondo cui, in caso della sola pena dell'arresto prevista per le violazioni più gravi, al giudice viene data la possibilità, su richiesta dell'imputato, di sostituire la pena irrogata, nel limite di dodici mesi, con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguglio previsti dal codice penale (che fa equivalere a 38,73 euro ogni giorno di detenzione).

