

PRIMI COMMENTI E NOTE ALLE MODIFICHE, APPORTATE DAL GOVERNO, AL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

TITOLO I° – PRINCIPI COMUNI

Capo 1 – Disposizioni generali

Art 4 **Computo dei lavoratori**

Questo articolo definisce e determina il numero di lavoratori da NON computare ai fini degli obblighi derivanti dal testo unico. **Le modifiche apportate includono i “LAVORATORI IN PROVA” non previsti precedentemente, tra quelli non computabili.** *Immaginate un impiegato che ha un periodo di prova medio di tre mesi. Ebbene per tre mesi, la sua presenza in azienda non comporta ai fini del computo, gli obblighi derivanti dalla norma stessa.*

Capo 2° -Sistema Istituzionale

Art.14 **Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei Lavoratori**

Il cuore “politico” di quest’articolo, nel precedente testo, era dato dalla possibilità di sospendere l’attività imprenditoriale nel caso di presenza di lavoro irregolare quando questa risultava essere uguale o superiore al 20% della forza lavoro presente in quel momento, in quel luogo di lavoro. Questo valeva, anche in presenza di reiterate violazioni alle norme sulla sicurezza. Nel nuovo testo, **non si parla più di sospensione dell’attività imprenditoriale, ma s’introduce il concetto di SOSPENSIONE in relazione alla PARTE DELL’ATTIVITA’ IMPRENDITORIALE INTERESSATAS DALLE VIOLAZIONI**, fermo restando le precedenti percentuali di lavoro irregolare. - Ad onor del vero la nuova stesura dell’articolo, definisce meglio il significato di gravi e reiterate violazioni, - demandando comunque ad un prossimo decreto migliori spiegazioni in attesa del quale si fa riferimento all’allegato I°. In oltre sia nella vecchia che nella nuova formulazione, l’azienda coinvolta rischia l’esclusione dalle prerogative derivanti dal D.L.gs. 163/2006, (codice degli appalti, servizi e forniture), ovvero la partecipazione a gare pubbliche di lavori e servizi. La sospensione delle prerogative del precedente capoverso, la suddetta “interdizione dalle gare d’appalto”, nel vecchio testo era pari alla durata della sospensione stessa dell’attività e per un massimo di 2 anni.

Nella attuale versione il presente articolo, prevede una interdizione dalle gare d’appalto, pari alla stessa sospensione, qualora ci si trovi nel SOLO CASO in cui il lavoro irregolare risulti essere inferiore al 50% del totale dei lavoratori presenti nel luogo di lavoro. Qualora tale percentuale dovesse risultare essere pari o superiore al 50%, -ovvero nei casi di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro-, la sospensione delle prerogative derivanti dal D.Lgs 163/2006, la durata è incrementata di un ulteriore periodo di tempo, pari al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni. Nei casi in cui la sospensione non dovesse essere revocata entro i 4 mesi, l’interdizione dalle prerogative già citate, sarà di 2 anni, salvo che non intervenga prima dei 2 anni, la revoca della sospensione stessa.

Il comando provinciale del, corpo dei VV. FF., in caso di violazioni alle norme in materia di prevenzione incendi, come da allegato I°, provvede ALLA SOSPENSIONE DELL’ATTIVITA’ D’IMPRESA.

Come un colpo di magia, nel nuovo testo scompare il riferimento alle violazioni degli art. 4, 7 e 9 del D.Lgs N°66/2003, rispettivamente riguardanti “la durata massima dell’orario di lavoro, il

riposo giornaliero e i riposi settimanali”, come un ulteriore causa utile alla sospensione dell’attività imprenditoriale.

Senza tema di smentita possiamo sostenere che per il governo gli eccessi di carico di lavoro non rientrano nelle cause d’infortunio nel lavoro o peggio di malattia professionale e che quindi il datore di lavoro che viola il D.Lgs 66/2003 non entra in contrasto con l’art. 15 del T.U., il quale regola o le misure generali di tutela da adottare.

Il comma 10 di questo articolo che prevedeva l’arresto sino a 6 mesi, per quell’imprenditore che non ottemperava al provvedimento di sospensione, con la modifica apportata può essere dal giudice condannato all’arresto da tre a sei mesi o con un ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

CAPO 3° - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Sezione I – Misure di tutela e obblighi

Art. 18 **Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

Nella relazione di accompagnamento “alle modifiche” predisposta per il parlamento, si spiega che la modifica di quest’articolo si è resa necessaria per chiarire che spetta al datore di lavoro porre il medico competente nelle condizioni di svolgere correttamente il suo ruolo e quindi introduce la modifica della lettera *f* del primo comma, dove si definisce che è il datore di lavoro o il dirigente che invia, (probabilmente da intendersi come comando, vedi il successivo comma 3 bis), i lavoratori alle visite periodiche entro i tempi stabiliti e di comunicare allo stesso medico le eventuali cessazioni dei rapporti di lavoro, nel rispetto degli obblighi a lui derivanti (il medico competente) dal T.U. e tutto questo è buono!!!

Nello stesso articolo nei commi *O* e *P* si apporta una modifica che Noi giudichiamo gravissima.

Il documento per la valutazione dei rischi, che il datore di lavoro deve consegnare prontamente all’RLS anche in forma elettronica, **PUO’ ESSERE CONSULTATO ESCLUSIVAMENTE IN AZIENDA!!!**

Questa modifica, giustificata sostanzialmente con il diritto dell’azienda al segreto dei processi produttivi, impedisce all’RLS di poter ricorrere ad una consulenza tecnica, in oltre escludendo di fatto il sindacato dalla discussione sulla sicurezza in azienda.

Dovremo verificare la possibilità di superare questa “*strettoia*” legislativa, in sede di contrattazione collettiva, a partire da quella aziendale.

Nello stesso articolo, si definiscono le modalità di comunicazione del nominativo dell’R.L.S. e degli infortuni avvenuti, al sistema informativo nazionale, regolato dall’art 8.

Con la modifica apportata si stabilisce che, l’azienda dovrà comunicare una sola volta il nominativo dell’RLS e successive comunicazioni dovranno essere effettuate, soltanto se avverranno cambiamenti dei nominativi, per qualsiasi ragione.

“.....In avvio della procedura, ovvero per garantire l’immediato e corretto start-up della procedura, si definisce che in prima applicazione l’obbligo di comunicazione riguarda i nominativi degli RLS già eletti o designati....”

Dalla lettura dell’emendamento e della relazione di accompagnamento al decreto (qui sopra riportata in corsivo), si deduce che, qualora in azienda non esista l’RLSL nulla debba essere fatto dall’azienda stessa. Infatti L’INAIL stesso, con circolare n°43 del 25/08/2009 al 11° comma del capitolo “normativa di riferimento: precisazioni” ci precisa che:

“Appare inoltre utile rimarcare come le elezioni o le designazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non costituiscono un obbligo per il datore di lavoro ma una facoltà dei lavoratori, che potrebbe non essere esercitata dai medesimi. Infatti, il datore di lavoro non ha alcun titolo decisionale al riguardo e non deve ingerire in alcuna forma o modo per non violare le libertà delle organizzazioni sindacali previste dalla legge n. 300/70.”

Nello stesso articolo viene inserito un nuovo comma, il 3 bis, il quale recita:

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all’adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del presente decreto, ferma restando l’esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti

Per essere più chiari, considerando che gli articoli citati riguardano gli obblighi in capo a:

19) DEI PREPOSTI; 20) DEI LAVORATORI, 22) DEI PROGETTISTI; 23) DEI FABBRICANTI E FORNITORI; 24) DEGLI INSTALLATORI; 25) DEL MEDICO COMPETENTE

Tutte le violazioni commesse da questi soggetti e non addebitabili direttamente al datore di lavoro, in quanto anche con un suo EVENTUALE atteggiamento diligente, non avrebbe avuto modo di evitare tali violazioni, esse saranno esclusivamente addebitabili a chi avrà commesso le violazioni stesse.

Riportando qui di seguito il testo integrale dell’articolo 20 (non modificato) sugli obblighi dei lavoratori, e LEGGENDOLO CON ATTENZIONE:

Art. 20.

Obblighi dei lavoratori

1. *Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti*

sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. *I lavoratori devono in particolare:*

a) *contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all’adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*

b) *osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*

c) *utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*

d) *utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*

e) *segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l’obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*

f) *non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*

g) *non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*

h) *partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*

i) *sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.*

3. *I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l’indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.*

Comprendiamo meglio il valore “politico” dell’aggiunta del comma 3 bis all’art. 18 e quali ricadute esso avrà nei singoli luoghi di lavoro e nei rapporti tra lavoratore e datore di lavoro. Se teniamo conto di ciò che rientra tra gli obblighi del lavoratore e le conseguenti responsabilità, una volta che il datore di lavoro ha assolto i suoi obblighi, capiamo quanto lavoro ci aspetta, per svolgere la tutela individuale e collettiva dei nostri lavoratori.

Art. 25 Obblighi del medico competente

Le modifiche apportate a questo articolo, non hanno nessuna ragione di essere, ai fini di una nuova e fattiva cultura della sicurezza, se non quella di limitare i diritti e le prerogative dei lavoratori nella salvaguardia della propria salute ed integrità fisica.

Infatti in questo articolo viene apportata la modifica della lettera *C* del primo comma dove viene esteso l’obbligo al datore di lavoro di aziende inferiori a 15 dipendenti di concordare con il medico competente il luogo di conservazione delle cartelle cliniche, sotto la sua esclusiva responsabilità, ma le stesse non debbono essere più inviate all’ISPELS. Per completare l’opera viene modificata la successiva lettera *E* dello stesso comma introducendo il seguente emendamento:

consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima.

L’originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto

Per spiegare quali sono le ricadute sui diritti dei lavoratori vi riporto per esteso quanto scritto in merito, nella relazione di accompagnamento dal ministero:

“L’emendamento prevede la consegna al lavoratore della sola copia della cartella sanitaria e di rischio, per evitare il rischio di una conservazione inadeguata; (nel precedente testo doveva essere consegnata la cartella originale) viene qui puntualizzato che l’originale della cartella rimane al datore di lavoro, al quale potrebbe essere peraltro utile (si pensi a possibili vertenze in materia di malattie professionali), in maniera tale che della documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria si possa avere traccia. Infine, si elimina dalla attuale formulazione dell’articolo in commento il riferimento alla lettera f), che si propone di abrogare in quanto individua un onere – l’invio all’ISPELS delle cartelle sanitarie e di rischio – di tipo burocratico, privo di ricadute per la tutela della salute e sicurezza.”

Con queste modifiche si riducono, di molto, le possibilità per un lavoratore, di poter promuovere una vertenza per MALATTIA PROFESSIONALE

Ogni commento o riferimento politico, mi sembra risulti essere inutile.

Art. 26 Obblighi connessi ai contratti d’appalto o d’opera o di somministrazione

Le modifiche apportate a questo articolo, che hanno maggiori ricadute sulla nostra quotidiana attività, mi sembrano essere l’aggiunta nel 5° comma della seguente frase:

*“Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell’articolo 1418 del codice civile **i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. I costi di cui al precedente capoverso non sono soggetti a ribasso.**”*

Mentre nel precedente testo si faceva riferimento ai costi della sicurezza nel lavoro, intesi in senso generale e totale, nell’emendamento approvato si fa riferimento ai soli costi **derivanti dalle interferenze delle lavorazioni.**

Art. 27. Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi

L'articolo viene quasi totalmente modificato, se escludiamo un solo periodo dell'ultimo comma. Per quanto ci riguarda, di particolare interesse e importanza risulta essere l'introduzione del comma 1-bis, con il quale s'introduce la "PATENTE A PUNTI PER LE IMPRESE E DEI LAVORATORI AUTONOMI". Questa norma era attesa e auspicata anche da Noi e viene normata nel seguente modo:

Con riferimento all'edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, nei termini e alle condizioni individuati dal decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), del presente decreto, di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile.

Quella che sembrerebbe una positiva novità, che viene elargita con la mano destra, viene depotenziata con la mano sinistra. Infatti al successivo comma, nel primo testo approvato si recitava che:

*"...Il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione costituisce elemento **VINCOLANTE** per la partecipazione alle gare relative agli appalti e sub-appalti pubblici e per le agevolazioni, finanziamenti, e contributi a carico della finanza pubblica....."*

Nell'attuale versione approvata il precedente periodo viene modificato nel seguente modo:

"...il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione di cui al comma 1 costituisce elemento PREFERENZIALE per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica....."

Anche in questo caso risulta inutile aggiungere commenti. Nella Nostra attività di contrattazione sia d'anticipo, che con le stazioni appaltanti, dovremmo impegnarci affinché gli amministratori PREFERISCANO utilizzare la patente a punti come discriminante nelle selezioni delle gare d'appalto.

SEZIONE II – Valutazione dei Rischi

Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi

Con un breve ma assestato emendamento, il senso e l'esigibilità di questo articolo, in particolare verso LO STRESS LAVORO-CORELATO viene allontanato dalla sfera dei diritti esigibili.

Nel precedente testo la valutazione dello stress lavoro-corelato era immediatamente stringente ed esigibile, nel nuovo testo questa valutazione viene procrastinata al 01 agosto **2010**.

Un ulteriore modifica è stata apportata alla lettera A, del secondo comma, con il quale si affida al datore di lavoro ampia discrezionalità sui criteri di valutazione dei rischi, infatti l'emendamento recita:

La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

Nello stesso articolo viene aggiunto un nuovo comma che vi riporto per esteso e che non credo debba essere commentato, in considerazione della volontà espressa dal governo nel ritenere le nuove norme meno burocratiche e per questo più utili alla sicurezza dei lavoratori.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Infatti è da tutti risaputo e scientificamente provato, che nei primi 90 gg di attività, in una azienda non possono accadere infortuni. E quindi predisporre la valutazione dei rischi, in quel periodo risulterebbe del tutto inutile. Indispensabile diventerà farlo allo scoccare del 91° giorno.

Art. 29. Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

Nel precedente testo, il documento di valutazione dei rischi doveva essere **immediatamente modificato** quando si presentava:

- ✓ una riorganizzazione del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, in relazione alla evoluzione della tecnica –della prevenzione –della protezione,
- ✓ a seguito di SIGNIFICATIVI INFORTUNI,
- ✓ quando la sorveglianza sanitaria ne ravvedesse la necessità.

Il nuovo testo, salvaguardando le causali per le quali si deve modificare il D.V.R., aggiunge che questo può essere fatto “*entro il breve tempo*” di 90 giorni.

Sezione V SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 41. Sorveglianza sanitaria

Le modifiche apportate a questo articolo, prima di commentarle le leggiamo per esteso:

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3, del presente decreto.

Mentre nel precedente testo al comma 3 si vietava specificatamente le visite pre-assuntive, ora rientrano tra quelle facenti parte integrale della sorveglianza sanitaria, avendo inserito la lettera *e-bis* al 2° comma e avendo cancellato la lettera *a* al 3° comma, che le vietava specificatamente.

Con l'introduzione della lettera *e-ter* s'introduce un nuovo elemento di estrema gravità oltre che estremamente contraddittorio.

Un lavoratore che rientra al lavoro dopo un periodo di assenza per motivi di salute superiori a 60 gg, deve essere visitato dal medico competente, proviamo a porci qualche domanda e a fornire qualche risposta “partigiana” :

1. Cosa significa, “assenza per motivi di salute”?

Essendo il termine SALUTE, generico e quindi ampio, per motivi di salute s'intende anche l'infortunio, la malattia professionale, oltre che la malattia.

2. Un lavoratore per poter rientrare al lavoro dopo un infortunio o una malattia professionale, ha bisogno di consegnare all'azienda il certificato definitivo di perfetta guarigione, redatto dal medico di base, convenzionato con il S.S.N. su indicazione spesso del medico dell'INAIL, e quindi il medico competente cosa altro deve accertare?
3. Un lavoratore che dovesse rientrare in azienda dopo un infortunio e il medico competente dovesse diagnosticare una inidoneità temporanea, essendo per l'INAIL l'infortunio stesso considerato “chiuso”, chi pagherà lo stipendio al lavoratore?

Non riesco, con i miei strumenti cognitivi ad immaginare altra motivazione se non quella della pressione psicologia nei confronti del lavoratore infortunato o ammalato per motivi professionali.

4. Anche nel caso di un rientro in azienda dopo oltre 60 giorni di malattia, il lavoratore rientra dopo che è scaduto il tempo della prognosi, redatta sempre dal medico di base, sempre convenzionato con il S.S.N.. Il medico competente cosa può accertare o cosa DEVE accertare?

Con la malizia che mi contraddistingue, immagino un esponenziale aumento di visite, effettuate dai medici competenti, con referti di non idoneità al lavoro e conseguente perdita del posto di lavoro.

Risulterebbe estremamente utile, che tutti territori si attrezzino con l'INCA Territoriale, per attivare in automatico i procedimenti del comma 9 dello stesso articolo, ovvero la richiesta di una visita da effettuarsi presso il servizio di prevenzione delle ASL competenti per territorio, che nella fattispecie fungono da arbitro terzo e che risultano essere gli unici che possono contraddire definitivamente il referto redatto dal medico competente.

Infatti il comma 9 recita:

“ Avverso i giudizi del medico competente ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva é ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all’organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso”

Art. 42. **Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica**

Le modifiche apportate a questo articolo, ancora una volta dimostrano la vera volontà politica del legislatore. In questo articolo è stato cassato il 2° comma e modificato il primo, quindi il testo risulta essere il seguente:

Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all’articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un’inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Nella precedente stesura si prevedeva, al primo comma e nella fattispecie che, il lavoratore fosse adibito ad altre mansioni “Compatibili con il suo stato di salute”, oggi questo diventa “mansioni equivalenti o inferiori”.

Con la cancellazione del secondo comma scompare il riferimento esplicito, nel caso di passaggio a mansioni superiori, l’applicazione dell’art.2103 del Codice Civile.

Sezione VII CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Art. 51. **Organismi paritetici**

Questo articolo è stato modificato, prima di tutto introducendo il comma 3-bis, di estrema gravità e preoccupazione.

Infatti il comma aggiunto recita così:

Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l’impiego dei fondi interprofessionali di cui all’articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all’articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l’asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all’articolo 30 del decreto, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

Nella relazione di accompagnamento al D.Lgs, il ministro Sacconi, fa esplicito riferimento alla necessità che gli enti bilaterali, specificando tra questi le casse edili, svolgano attività *“di supporto alle aziende.....con il presupposto di un sindacato collaborativo.”*

Senza rete e senza filtro diplomatico o se volete di facciata, in sprezzo alla contrattazione collettiva, la relazione e ovviamente le modifiche in esame, prevedono che *“il settore edile, caratterizzato da alti indici infortunistici, la formazione dei preposti e dei dirigenti, vada favorita o programmata presso..... le casse edili e non solo nelle imprese: Viene riservato agli enti paritetici muniti di struttura con competenze specifiche (CTP?), il compito di verificare l'adozione ed efficace attuazione in azienda dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza rilasciando apposita asseverazione, della quale gli organi di vigilanza tengono conto nella programmazione delle proprie attività di vigilanza”*

Il successivo comma 8, si pone come ciliegina sulla torta, ovvero:

Gli organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Attraverso il sistema informativo nazionale di cui all'art 8, gestito dall'INAIL, i vari organi di vigilanza **“POTRANNO TRARRE LE INFORMAZIONI NECESSARIE** alla propria programmazione delle attività ispettive.

CAPO IV DISPOSIZIONI PENALI

Sezione I SANZIONI

Art. 55 Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

Questo articolo è stato modificato nelle sue articolazioni, per le quali appena possibile l'ufficio legale della CGIL fornirà un parere tecnico, mentre per quanto riguarda le pene e le sanzioni esse sono state sensibilmente ridotte

Sono state ridotte le pene e le sanzioni anche negli articolo 56 – 57 e 58 relativi alle responsabili in capo, rispettivamente al preposto, progettisti-fabbricanti –fornitori - installatori e per il medico competente, mentre nell'art.59 le pene e le sanzioni in capo AI LAVORATORI, per violazione dell'art. 20 lettere *a), b), c), d), e), f), g), h), i)*, ESSE SONO RIMASTE INVARIATE, ma dal comma 1 dello stesso articolo, scompaiono dalla lettera *b)* le sanzioni e le pene d'applicarsi ai lavoratori autonomi qualora commettessero le stesse violazioni dei lavoratori previste nella stessa lettera *b)*; ovvero la violazione del comma 3 dell'art. 20 (OBBLIGO D'ESPORRE LA TESSERA DI RICONOSCIMENTO, QUALORA FORNITA DAL DATORE DI LAVORO). Questi obblighi in capo ai lavoratori autonomi si ritrovano nel successivo art. 60

TITOLO II LUOGHI DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 62. Definizioni

Ecco un esempio, di come un piccolo emendamento ad un articolo, possa modificare la sfera dei diritti di chi è coinvolto, nel caso i lavoratori. I boschi, i campi e gli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale non rientrano più tra i luoghi di lavoro a cui si applicano le disposizioni di questo titolo.

Titolo IV° CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

Capo I° Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili

Art. 89. Definizioni

In questo articolo con la modifica alla lettera *c) del comma 1* viene sostanzialmente modificata la descrizione del **responsabile dei lavori** rendendola maggiormente generica e non più obbligatoria, nei lavori privati.

Per il lavori pubblici questa figura coincide con il **RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO**.

Nel precedente testo la figura del **responsabile dei lavori** era il *“soggetto incaricato, dal committente, della progettazione o del controllo dell’esecuzione dell’opera; tale soggetto coincide con il progettista per la fase di progettazione dell’opera e con il direttore dei lavori per la fase di esecuzione dell’opera.”*

Quindi figura obbligatoria e definita a secondo la fase di “lavorazione”.

Come premesso, con il nuovo testo la figura del responsabile dei lavori, diventando:

“responsabile dei lavori: soggetto che può essere incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti dal presente decreto; nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, il responsabile dei lavori è il responsabile del procedimento”

Acquisisce una funzione facoltativa per il committente la nomina del responsabile dei lavori, nei cantieri privati e non più definita, ma andrà interpretata all’interno del campo applicativo dello stesso testo unico.

Nello stesso articolo, con un emendamento viene ampliata la definizione d’IMPRESA AFFIDATARIA emendando, con l’aggiunta di un periodo la lettera *i)*. Il periodo aggiunto risulta essere il seguente:

“Nel caso in cui titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese che svolga la funzione di promuovere la partecipazione delle imprese aderenti agli appalti pubblici o privati, anche privo di personale deputato alla esecuzione dei lavori, l’impresa affidataria è l’impresa consorziata assegnataria dei lavori oggetto del contratto di appalto individuata dal consorzio nell’atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente o, in caso di pluralità di imprese consorziate assegnatarie di lavori, quella indicata nell’atto di assegnazione dei lavori come affidataria, sempre che abbia espressamente accettato tale individuazione”;

L’aggiunta di questo periodo, ai fini della definizione dell’impresa affidataria, ad una prima analisi risulta essere positiva, in quanto ci concede l’opportunità di avere un referente certo e definito, la dove ci troviamo in un cantiere affidato ad un consorzio, in particolare in caso di consorzio d’imprese artigiane.

Allo stesso articolo viene aggiunta una lettera, la *i-bis)* la quale aggiunge la definizione d’IMPRESA ESECUTRICE, non presente nel precedente testo. La definizione d’impresa esecutrice risulta essere la seguente:

“impresa che esegue un’opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane e materiali.

Questa nuova definizione acquisisce un suo peso specifico, alla luce delle modifiche apportate al successivo articolo.

Art. 90. Obblighi del committente o del responsabile dei lavori

Il primo comma del presente articolo, viene modificato, con la spiegazione inserita nella relazione di accompagnamento, con la necessità di armonizzare la norma italiana ai dettati della comunità europea di riferimento (n° 92/57 CE).

Ad un lettura più attenta, esso è reso più generico, essendo scomparsi i riferimenti alla progettazione, e all’organizzazione del cantiere. Così come al secondo comma dove, il committente o il responsabile dei lavori, in fase di progettazione, non valuta più, ma **prende soltanto in considerazione**, quanto definito nel successivo art. 91 commai lettere *a)* e *b)* - riferendosi rispettivamente al piano per la sicurezza e al fascicolo adatto alle caratteristiche dell’opera.

Al comma 9 s'introduce un opportuno riferimento esplicito, ai lavoratori autonomi eventualmente presenti, il committente o il responsabile dei lavori dovrà verificare l'esistenza dei requisiti dettati dalle successive lettere a) e b) dello stesso comma, ovvero, l'esistenza dell'idoneità tecnico-professionale, che nello specifico vale sia per le imprese affidatarie, che esecutrici, che per i lavoratori autonomi (lettera a)

Purtroppo nella stessa lettera viene inserito un emendamento che addolcisce di molto la norma stessa. Infatti la nuova lettera a) recita nel seguente modo:

“a) verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'allegato XVII. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini/giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI, il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, industria e artigianato, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall'allegato XVII.”

Per fare un esempio spicciolo e pratico: in un cantiere che vede occupati 3 lavoratori per un tempo stimato di meno di 3 mesi circa, la certificazione dell'abilitazione tecnico-professionale delle imprese coinvolte a vario titolo, si deve ritenere soddisfatta con una semplice autocertificazione e con il certificato d'iscrizione alla camera di commercio.

La successiva lettera b) viene anche essa modificata, facendo riferimento sempre alla quantità minima di 200 uomini/giorno perché il responsabile dei lavori o il committente, chieda alle imprese esecutrici la documentazione elencata nell'articolato. La documentazione a cui si fa riferimento risulta sempre essere:

1. Dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata degli estremi di:
2. Denunce dei lavoratori effettuate presso l'INAIL, l'INPS e CASSE EDILI
3. Dichiarazione relativa al C.C.N.L. applicato in azienda verso i dipendenti

Nel caso appunto in cui il cantiere sia inferiore alla soglia di 200uomini/giorno, tutto ciò si considererà soddisfatto, con la semplice presentazione del DURC e di una autocertificazione relativa al C.C.N.L. applicato.

Nel precedente testo, quest'ultima possibilità era riservata esclusivamente a quei lavori che non prevedevano il permesso a costruire (ristrutturazioni, senza ampliamenti)

Importante, perché grave, risulta anche la modifica della successiva lettera c) dove non esiste più l'obbligo di comunicare all'amministrazione competente (colei che rilascia il titolo abilitativo a costruire), sempre da parte del datore di lavoro o dal responsabile dei lavori, **il nominativo delle imprese esecutrici unitamente alla documentazione relativa ai punti a) e b).** **Non esiste neanche più l'obbligo, per quanto riguarda quanto elencato nel precedente periodo, per i lavori affidati in economia, ovvero per i lavori realizzati direttamente con proprio personale dipendente, senza ricorso al sub-appalto.**

Potete ben capire, cosa tutto ciò significhi, nella quotidianità dei Nostri luoghi di lavoro.

Le modifiche apportate alla successiva lettera c) che da oggi risulta essere la seguente:

“Trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare di cui all'articolo 99, il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lettere a) e b)”.

Come potrete notare da una lettura comparativa dei 2 testi integrali, con il nuovo testo scompare anche il riferimento esplicito alla sospensione del titolo abilitativo a costruire, in assenza di DURC.

Tale riferimento esplicito è stato spostato al successivo comma 10

Nel successivo comma 11, dove esisteva l'obbligo di rispettare il comma 3, ovvero l'obbligo di nominare il coordinatore per la progettazione, per quei lavori soggetti a permesso di costruire,. Le modifiche apportate

limitano l'obbligo di rispettare appunto il comma 3, sempre a quei lavori che non necessitino di permesso di costruire e che comunque che non siano superiori ad un importo di 100.000€. In tal caso, le funzioni del coordinatore per la progettazione sono svolte dal coordinatore per la esecuzione dei lavori.

Art. 91. **Obblighi del coordinatore per la progettazione**

A questo articolo vengono aggiunti due emendamenti

Il primo ha lo scopo di chiarire "FORSE" meglio le caratteristiche del fascicolo con i contenuti elencati all'allegato XV ovvero i "contenuti minimi dei piani di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili", specificando che esso deve essere "adatto alle caratteristiche dell'opera".

Con l'aggiunta della nuova lettera *b-bis*) viene posto in capo al coordinatore per la progettazione, un nuovo obbligo:

"coordina l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 90, comma 1."

Art. 92. **Obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori**

In questo articolo, alla lettera *e*) viene aggiunto l'obbligo, per il coordinatore per l'esecuzione dei lavori di segnalare al committente o al responsabile dei lavori, quanto previsto nell'art. 97 comma 1 che per chiarezza vi riporto, nella nuova versione, in esteso :

"1. Il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento."

Insomma il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, deve obbligatoriamente segnalare al committente o al responsabile dei lavori, che loro stessi non stanno o non hanno verificato le condizioni di sicurezza nei lavori, e l'applicazione delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e coordinamento.

Art. 93. **Responsabilità dei committenti e dei responsabili dei lavori**

Le assunzioni delle reciproche responsabilità, sono il fondamento del testo unico, ai fini dell'esercizio di una nuova cultura della sicurezza.

Nelle modifiche apportate oltre alle pene e alle sanzioni si riducono anche le responsabilità, con particolare attenzione a quelle in capo a datore di lavoro.

Mentre nella precedente stesura di quest'articolo al comma 1 mentre esonerava :

"il committente dalle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi, LIMITATAMENTE all'incarico conferito al responsabile dei lavori. In ogni caso il conferimento dell'incarico al responsabile dei lavori NON ESONERA il committente dalle responsabilità connesse alla verifica degli adempimenti degli obblighi di cui agli articoli 90, 92, comma 1 lettere a), b), c), e d)" e quindi alla assoluzione totale degli obblighi in capo al committente o al responsabile dei lavori (art. 90) e gli obblighi in capo al coordinatore per l'esecuzione dei lavori, durante la realizzazione dell'opera (comma i e lettere a – b – c – d dell'art 92)

Nel nuovo testo il primo comma perde tutto il secondo capoverso, risultando nel seguente modo:

"1. Il committente é esonerato dalle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi limitatamente all'incarico conferito al responsabile dei lavori."

La spiegazione del perché viene cassato il secondo capoverso di questo comma, il ministro Sacconi l'ha data, ovviamente nella sua relazione di accompagnamento, che secondo me necessita di essere riportata integralmente per la sua LAMPANTE CHIAREZZA:

"... mentre l'eliminazione del secondo capoverso del primo comma dell'articolo 93 deriva dalla necessità di modificare l'attuale formulazione, la quale impedisce che la nomina del responsabile dei lavori comporti un passaggio di responsabilità. Ciò non è plausibile soprattutto nel caso di piccoli committenti privati che, non avendo le necessarie conoscenze e competenze tecnico-giuridiche, decidono di incaricare un responsabile dei lavori che ottemperi, per suo conto, a tutti gli adempimenti di legge."

Nel secondo comma si aggiunge che è responsabilità ANCHE DEL COMMITTENTE, oltre che del responsabile dei lavori, anche nel caso della designazione del coordinatore per la progettazione e del

coordinatore per l'esecuzione (contrariamente al comma precedente) ma solo nel caso della mancata verifica degli obblighi derivanti dagli articoli 91, comma 1, e 92, comma 1, lettere a), b), c) d) ed e). (la lettera e è stata aggiunta nel nuovo testo). Nella fattispecie si fa riferimento agli obblighi del coordinatore per la progettazione e agli obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori, limitatamente ai soli commi e alle sole lettere citate.

In conclusione in quest' articolo non esiste più la responsabilità per il committente relativamente agli obblighi eventualmente non assolti, anche da terzi, relativi agli art. 90 e art 99, che sono obblighi importantissimi. L'art 90 si riferisce agli obblighi propri del committente, che in questo caso ricadrebbero esclusivamente sul coordinatore per la progettazione e sul coordinatore per l'esecuzione. L'art. 99 si riferisce alla NOTIFICA PRELIMINARE che ovviamente ha un peso specifico, in tema di sicurezza estremamente importante.

CAPO III SANZIONI

Art. 157. Sanzioni per i committenti e i responsabili dei lavori

In questo articolo, viene introdotta una riduzione delle ammende, in particolare quelle massime, oltre che non esistono più pene e/o sanzioni relative alla violazione del comma 9 lettera c) dell'art. 90, (relativamente all'obbligo di trasmettere a all'amministrazione concedente il titolo abilitativo a costruire, del D.U.R.C.) mentre viene introdotta la pena e la sanzione per la violazione del comma 2 dell'art. 93.

Art. 158. Sanzioni per i coordinatori

In questo articolo, viene introdotta una riduzione delle ammende, in particolare quelle massime.

Art. 159. Sanzioni per i datori di lavoro e dirigenti

In questo articolo, oltre ad introdurre una riduzione non fortissima delle ammende, s'introducono le pene e le sanzioni per le violazioni, prima non contemplate, degli articoli 108, 122, 96 lettere a), b), c), e), f) e 97 comma 3-ter e per quelle violazioni degli articoli presenti nel titolo II, se non precedentemente sanzionati, con una conseguente non necessaria citazione, presente nel precedente testo dell'art 97 lettere a,b,c, il 1 comma dell'art. 100, gli art 117, 118, 121, 126, il comma 1 dell'art 128 e l'art. 140.

Quindi tutte le violazioni che rientrano nel:

CAPO II°

- NORME PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO NELLE COSTRUZIONI E NEI LAVORI IN QUOTA che comprende gli articoli che vanno dall'art. 105 al 156:

“saranno puniti con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000 euro”. Questa sembrerebbe una operazione di armonizzazione e di chiarezza dell'articolato. Così non è!!!!!!

Infatti nel successivo comma che recita:

“La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato XIII, nella parte relativa alle “Prescrizioni per i servizi igienico assistenziali a disposizione dei lavoratori nei cantieri”, punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6, e nella parte relativa alle “Prescrizioni per i posti di lavoro nei cantieri” per i punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8, è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 2, lettera c). (con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000). L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.

Possiamo notare la volontà di ridurre al minimo i diritti dei lavoratori. Un'azienda che omette totalmente di allestire un cantiere, a norma con il dettato relativo a spogliatoi e relativi armadietti, bagni, docce, mense e relativi scaldavivande e dormitori sarà punita con il massimo di 2000 euro. Nel precedente testo ogni singola violazione veniva sanzionata con un'ammenda che andava da un minimo di 500 a un massimo di 2000 euro.

In quest'articolo scompaiono TOTALMENTE le pene e le sanzioni, prima previste per i preposti.

Art. 160. Sanzioni per i lavoratori autonomi

In questo articolo si riducono le pene e le sanzioni, in riferimento ai lavoratori autonomi.

Per la FILLEA CGIL di Roma e Lazio: Marco Carletti