

Lo prevede il dlgs n. 151/2015 sulle semplificazioni. Ridotti gli adempimenti burocratici

Sicurezza, sanzioni modulate

Mano leggera sulle violazioni di tipo prevenzionistico

Pagina a cura
DI VITANTONIO LIPPOLIS

Alleggerimento degli adempimenti burocratici e riduzione delle sanzioni previste in caso di violazione delle norme prevenzionistiche. Sono queste alcune delle novità introdotte dal Dlgs n. 151/2015 in tema di semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, in vigore dallo scorso 24 settembre.

In particolare, l'articolo 20 del recente decreto modifica diverse norme contenute nel Testo unico in materia della sicurezza sul lavoro. Una delle novità più significative disciplina il concorso formale di alcuni reati ed è rappresentata dalla rimodulazione per fasce di gravità della sanzione stabilita in caso di omessa sottoposizione dei lavoratori alla sorveglianza sanitaria, ovvero per omessa formazione dei lavoratori, prevista dal comma 6-bis dell'articolo 55 del Dlgs n. 81/2008. Si tratta, a ben vedere, di ipotesi di violazioni di tipo prevenzionistico assai comuni in alcuni settori (come per esempio in edilizia) ove i rischi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali sono piuttosto frequenti. Tanto per le violazioni commesse successivamente all'entrata in vigore della disposizione quanto per le omissioni antecedenti non ancora sanzionate con pena passata in giudicato (in virtù del noto principio del favor rei), cessa il concorso materiale dell'illecito penale per ogni singolo lavoratore interessato e si dà luogo invece alla seguente penalità: se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori, gli importi sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, gli importi vanno triplicati. Questa nuova modalità di computo, evidentemente di maggior favore rispetto al passato, evita le asprezze tipiche del cumulo materiale delle sanzioni. Tuttavia, paradossalmente, se i lavoratori coinvolti fossero meno di sei il contravventore, in virtù del cumulo materiale, sarebbe costretto a pagare tante sanzioni quanti sono i lavoratori coinvolti. Ciononostante un'interpretazione giuridicamente orientata porta a ritenere che, nel caso la violazione riguardi fino a cinque lavoratori, la sanzione da applicare sia unitaria anche se al riguardo sarebbe necessario un intervento chiarificatore da parte del Ministero del lavoro. Con l'occasione il decreto attuativo del Jobs act è intervenuto eliminando il previgente limite previsto per il datore di lavoro che avesse delegato ad altro soggetto interno o esterno all'impresa le funzioni di Rspg, di poter svolgere in proprio le funzioni

Le nuove misure		
Adempimento	Precetto	Sanzione prevista in caso di violazione
Art. 18, co. 1, lett. g), D.Lgs. n. 81/2008: Visita medica preventiva e periodica	Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'art. 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività devono: inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto	Art. 55, co. 5, lett. e), e 6-bis del D.Lgs. n. 81/2008: <ul style="list-style-type: none"> • Ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro; • Se la violazione si riferisce a ad un numero di lavoratori compreso tra 6 e 10, l'ammenda va da 4.384,00 a 8.768,00 euro; • Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, l'ammenda va da 6.576,00 a 13.152,00 euro. Violazione prescrivibile ex art. 15, del D.Lgs. n. 124/2004.
Art. 37, co. 1, 7, 9 e 10, D.Lgs. n. 81/2008: Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti	<ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza; • I dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro; • I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; • Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. 	Art. 55, co. 5, lett. c), e 6-bis del D.Lgs. n. 81/2008: <ul style="list-style-type: none"> • Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro; • Se la violazione si riferisce a ad un numero di lavoratori compreso tra 6 e 10, l'ammenda (alternativa all'arresto) va da 2.630,40 a 11.398,40 euro; • Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, l'ammenda (alternativa all'arresto) va da 3.945,60 a 17.097,60 euro. Violazione prescrivibile ex art. 15, del D.Lgs. n. 124/2004.

di addetto all'emergenza, al primo soccorso e all'antincendio solo in imprese o unità produttive fino a 5 addetti. Fermi restando, quindi, gli obblighi di formazione e di assicurare ai lavoratori una tutela reale, per il datore di lavoro non esiste più adesso alcuna limitazione numerica allo svolgimento diretto delle predette funzioni.

Un'altra modifica introdotta dal ciato articolo 20 riguarda il campo di applicazione del Dlgs n. 81/2008. In particolare è stato previsto che nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio (art. 48-50, Dlgs n. 81/2015), le disposizioni del Tu.Sic. e quelle speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano integralmente nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi (es. condomini, Onlus, ecc.) si applicano esclusivamente le disposizioni su formazione, sorveglianza sanitaria e attrezzature di lavoro previste

dall'art. 21 del Tu.Sic.. Restano, invece, totalmente esclusi dal campo di applicazione del Dlgs n. 81/2008 e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili. Il recente decreto, intervenendo sull'art. 3, co. 12-bis, del Dlgs n. 81/2008, ha fatto presente che, nei confronti delle persone che svolgono attività di volontariato (Legge n. 266/1991) in favore delle associazioni di promozione sociale (Legge n. 383/2000), delle associazioni sportive dilettantistiche (Legge n. 398/1991 e art. 90 della Legge n. 289/2002), delle associazioni religiose e nei confronti dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale, si applicano esclusivamente le più circoscritte disposizioni su formazione, sorveglianza sani-

taria e attrezzature di lavoro previste dall'art. 21 del Tu.Sic.. Sempre in tema di modifiche al Tu.Sic. si evidenzia l'introduzione del nuovo articolo 73-bis del Dlgs n. 81/2008 che sancisce una sorta di ritorno al passato, vale a dire la riviviscenza della Legge n. 1132/1927 e dell'Rdl 1331/1926 sull'abilitazione dei conduttori di generatori a vapore, disposizioni già abrogate dal Dl n. 112/2008 (c.d. decreto taglialeggi). Con successivo decreto del Ministero del lavoro verranno disciplinati i gradi dei certificati di abilitazione, i requisiti per l'ammissione agli esami, le modalità di svolgimento delle prove e di rilascio e rinnovo dei certificati, nonché l'equipollenza dei certificati e dei titoli rilasciati in base alla normativa vigente. Nel frattempo continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al dm 1° marzo 1974, così come modificato dal dm 7 febbraio 1979.

A seguito delle modifiche introdotte, di più agevole interpretazione risulta adesso

anche l'articolo 87 dello stesso Tu.Sic. sulle sanzioni in materia di attrezzature, dispositivi di protezione individuale e impianti elettrici, in quanto sono stati espunti numerosi errori materiali commessi dal legislatore in fase di redazione del Dlgs n. 106/2009. Al campo di applicazione del titolo III, infine, la nuova definizione di «operatore» (art. 69, co. 2, lett. e) precisa ora che è tale non solo il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro, ma anche il datore di lavoro che ne fa uso. Questa puntualizzazione va nella direzione di confermare quanto già sostenuto in via interpretativa dal Ministero del lavoro secondo cui la formazione (abilitazione) per attrezzature particolari ex articolo 73, comma 5, del medesimo Dlgs è richiesta per i lavoratori subordinati e assimilati, per i lavoratori autonomi e assimilati nonché per gli stessi datori di lavoro se dovessero condurre personalmente le attrezzature in questione.