

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: introduzione di nuove disposizioni ex legge n. 123/2007.

Premessa

In data 3 Agosto 2007 è stata promulgata la Legge 123 che è in vigore dal 25 Agosto 2007 ed ha per oggetto **“misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”**, di seguito sono elencate le disposizioni della stessa legge che rivestono carattere di urgenza per un approfondimento.

Modifiche al Dlgs n. 626/1994

L'art. 3 ha introdotto le seguenti novità:

1) Obbligo per il committente di aggiornare i contratti di appalto e d'opera (compresi quelli già stipulati prima del 25 Agosto 2007) redigendo un unico documento di valutazione dei rischi interferenziali da allegare al contratto stesso.

2) Obbligo per le parti di indicare nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto (ex artt. 1559, 1655 e 1656 c.c.), costi relativi alla sicurezza del lavoro. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori e le OO.SS. dei lavoratori.

3) Obbligo per il datore di lavoro di consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, se questi ne faccia richiesta, copia del documento contenente la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione, nonché del registro degli infortuni sul lavoro.

Procedura di diffida

Il comma 6 dell' art. 4 ha stabilito che anche il personale amministrativo degli istituti previdenziali, se accerta d'ufficio delle violazioni amministrative sanabili (relative alla disciplina in materia previdenziale), deve applicare la procedura di diffida (ex art. 13 dlgs. n. 124/2004), riconoscendo la possibilità di pagare la sanzione ridotta. Sulla base di detta procedura, il personale che riscontra la violazione individua un termine entro cui il trasgressore dovrà sanare la violazione contestata, altrimenti, gli sarà comminata la sanzione piena.

Sospensione dell'attività dell'impresa

L'articolo 5 della Legge 123/2007 prevede l'estensione, a tutte le attività qualificabili come imprenditoriali, dell' istituto della sospensione delle stesse in caso di:

- a) impiego di persone non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati
- b) reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4,7,e 9 del dlgs 8 aprile 2003 n. 66 e successive modificazioni
- c) gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Nella fattispecie c) il potere di sospensione è esercitato anche dagli Ispettori delle ASL.

Tesserino di riconoscimento

L'art. 6 ha previsto l'obbligo generalizzato, dal 1° Settembre 2007, di munire tutto il personale dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice della tessera di riconoscimento (da esporre), contenente la fotografia e le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Anche i lavoratori autonomi che svolgono direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro dovranno essere muniti di detta tessera di riconoscimento, provvedendovi autonomamente.

Nel caso di datori di lavoro che occupino fino ad un massimo di 9 dipendenti, è possibile far ricorso ad un apposito registro (in alternativa alla tessera di riconoscimento), vidimato presso la DPL e da tenere sul luogo di lavoro.

Ai fini del computo delle unità lavorative, bisogna tener conto di tutti i lavoratori impiegati, a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati (anche lavoratori autonomi, che devono comunque dotarsi autonomamente di tessera di riconoscimento).

Il datore di lavoro che viola tale disposizione è punito con la sanzione amministrativa da € 100 ad € 500 per ciascun lavoratore. Invece, per il lavoratore munito della tessera di riconoscimento che non la esponga, è prevista la sanzione amministrativa da € 50 ad € 300.

Organismi paritetici

L'art. 7 riconosce agli organismi paritetici la possibilità di effettuare sopralluoghi nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti di competenza, al fine di valutare l'applicazione delle disposizioni in materia di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro.

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime

Fermo restando l'aspetto penale, il legislatore, mediante l'art. 9, ha modificato il dlgs. n. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300), aggiungendo l'art. 25-septies, in base al quale, nel caso di omicidio colposo e di lesioni colpose, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, trovano applicazione sanzioni di natura pecuniaria (in misura non inferiore a mille quote) ed interdittiva (di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad un anno).

Credito d'imposta

Ai sensi dell'art. 10, i datori di lavoro, con decorrenza dal 2008 e per il biennio 2008-2009, potranno fruire di un credito d'imposta nella misura massima del 50% delle spese sostenute per la partecipazione dei lavoratori a programmi e percorsi certificati di carattere formativo in materia di tutela e sicurezza sul lavoro. A tal fine saranno stanziati € 20 milioni per ciascuno degli anni 2008 e 2009. Sarà compito del Ministero del Lavoro indicare, mediante decreto, i criteri e le modalità della certificazione della formazione.