


| | | |
|---|---|------------------|
|  | NEWSLETTER SICUREZZA | Data: 01-09-2009 |
| | Novità, informazioni e chiarimenti in materia di sicurezza | Numero: 001 |

OGGETTO: D.Lgs. 3/8/2009, n. 106 (Decreto Correttivo del Testo Unico Sicurezza)

Il 20 Agosto è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 106 del 3 agosto 2009. Ecco una sintesi delle principali novità:

Stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro-correlato è effettuata nel rispetto delle indicazioni che verranno fornite da una apposita Commissione Consultiva Permanente, ed il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.

Data certa

Non è più prevista l'apposizione della "data certa" sul documento di valutazione dei rischi. È sufficiente che il documento indichi la data di redazione attestata dalla sottoscrizione da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale) e dal medico competente ove nominati o designati.

Svolgimento diretto del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione

È precisato che solo nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, fatta salva la frequentazione ai corsi specifici.

Sorveglianza sanitaria


Nuovo obbligo per il datore di lavoro: "inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di Sorveglianza Sanitaria", significa quindi che il Medico Competente all'atto della stesura del protocollo sanitario deve indicare chiaramente lo scadenziario delle visite ed esami da effettuare.

Formazione dei preposti e dei dirigenti.

L'art. 37 relativo alla formazione dei lavoratori, nel confermare che la formazione deve essere adeguata, e con tale temine deve intendersi ovviamente che la stessa sia corrispondente sia al settore di attività che ai rischi in esso presenti, ha esplicitamente inserito oltre all'obbligo della formazione dei preposti anche quello della formazione dei dirigenti. Con la stessa modifica, inoltre, essendo stata abrogata l'espressione "in azienda" che compariva nel testo originario, è stata eliminata altresì la condizione che la formazione dovesse essere effettuata in azienda.

Visite mediche preventive.

Abolito l'obbligo delle visite mediche preventive in fase preassuntiva che ora possono essere svolte su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

| | | |
|---|---|------------------|
|  | NEWSLETTER SICUREZZA | Data: 01-09-2009 |
| | Novità, informazioni e chiarimenti in materia di sicurezza | Numero: 001 |

Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze

In caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, l'obbligo di elaborare il DUVRI non si applica 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, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari (seppellimento, annegamento, radiazioni ionizzanti, lavori in prossimità di linee elettriche aree a conduttori nudi in tensione, in pozzi o gallerie, montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti).

In ogni caso rimane l'obbligo del datore di lavoro dell'accertamento dell'idoneità tecnico professionale di chi esegue i lavori, nonché la collaborazione e la fornitura delle informazioni necessarie per lo svolgimento in sicurezza dei lavori.

Valutazione del rumore

L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti può essere stimata in fase preventiva facendo riferimento a livelli di rumore standard individuati da studi e misurazioni la cui validità è riconosciuta dalla Commissione consultiva permanente riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento.

Il datore di lavoro elabora ed applica un programma di misure tecniche e organizzative volte a ridurre l'esposizione al rumore al superamento dei valori superiori di azione (e non più al superamento dei valori inferiori di azione).

Apparato sanzionatorio

Il D.Lgs. n. 106/2009 rivisita completamente l'originario apparato sanzionatorio penale e amministrativo, garantendo una effettiva rimodulazione degli obblighi dei singoli attori del sistema di prevenzione aziendale, sulla base dei compiti svolti. Viene mantenuto il solo arresto, senza possibilità di ammenda, per il mancato rispetto del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale nonché per l'omessa valutazione del rischio nelle aziende a rischio incidente rilevante e nei cantieri temporanei e mobili. La risistemazione di una proporzionalità della pena e della reazione punitiva nel suo complesso, è segno di una propensione legislativa verso il pieno e tempestivo ripristino della legalità, piuttosto che per un mero atteggiamento repressivo.


Modelli organizzativi e delega di funzioni

Il Datore di Lavoro può delegare le funzioni in materia di sicurezza (tranne la valutazione dei rischi e la designazione del RSPP) secondo i limiti e le condizioni dettate dall'art. 16, tra i quali i requisiti di professionalità ed esperienza del delegato nonché il conferimento allo stesso della piena autonomia di organizzazione e di spesa.

Al Datore di Lavoro permane l'obbligo di vigilanza che da ora si intende assolto in caso di adozione, ed efficace attuazione, di un modello organizzativo di verifica e controllo. Si tratta di una vera e propria presunzione tale da poter esimere il datore di lavoro, al ricorrere di tale presupposto, da eventuali responsabilità.

È chiaro che perché tale presunzione possa sussistere:

- non è sufficiente la mera adozione del modello organizzativo ma deve ricorrere anche il requisito della "efficace attuazione" dello stesso.

| | | |
|---|---|------------------|
|  | NEWSLETTER SICUREZZA | Data: 01-09-2009 |
| | Novità, informazioni e chiarimenti in materia di sicurezza | Numero: 001 |

- il sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate deve essere "idoneo"
- il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

È inoltre specificato che i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti.

Inoltre Il nuovo comma 3-bis aggiunto all'art. 16 prevede ora che il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni (professionalità, autonomia, potere di spese). Anche in questo caso però la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la "subdelega" non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate."



Cordiali saluti,

CONSIND E.A. Srl
Divisione Perizie e Valutazioni
Area Sicurezza