

LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO DOPO IL JOBS ACT

Docente: Marco Musolla

Pordenone 29.04.2016



DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151 Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (GU n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)

Capo III - Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

**interviene su molteplici aspetti del Testo Unico della
Sicurezza**

D. Lgs. 81/2008

Le modifiche sono entrate in vigore dal 24/09/2015



Abrogato il comma 5 dell' art. 3 del D.Lgs. 81/08 relativo il *lavoro nell' ambito di un contratto di somministrazione*

Comma abrogato dall' art. 55, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (SO n.34 alla G.U.24/06/2015, n.144, in vigore dal 25/06/2015).

I lavoratori somministrati vengono in base a tale norma **assimilati ai dipendenti dell' utilizzatore** per ogni aspetto concernente la loro salute e sicurezza sul lavoro, salvo che per gli obblighi di **informazione e formazione sulle attrezzature di lavoro utilizzate**, i quali restano in capo al somministratore

PRESTAZIONI DI LAVORO ACCESSORIO



Modifica dell'art. 3 co. 8 D.Lgs. 81/08

«Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui **la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista.**

Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all' **art. 21**....»



I componenti dell'impresa familiare, lavoratori autonomi, coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti

Esclusi dall'applicazione delle disposizioni del TU e smi 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.



Sostituite nel comma 12-bis, le parole

«dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese,

con

«dei soggetti che svolgono attività di volontariato, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni, e delle associazioni religiose dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale.»

MODIFICHE AL SISTEMA ISTITUZIONALE



ART. 5

Modificata la composizione del **Comitato per l'indirizzo e valutazione delle politiche e per il coordinamento nazionale** delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro che viene presieduto dal ministro della salute.

ART. 12 Interpello

Viene modificato il comma 1 inserendo che gli interPELLI possono essere fatti anche dalle **Regioni e dalle Province autonome**

ART.6

Modificato il comma 1 riguardante la composizione della **Commissione Consultiva Permanente** per la salute e sicurezza del lavoro

Mmodificato il comma 8 nel quale si specifica quali sono i compiti della Commissione al fine di procedere al monitoraggio dell'applicazione delle procedure e se necessario rielaborare le stesse

SUPPORTI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI



inserito art 28 comma 3-ter

*Ai fini della valutazione dei rischi l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e organismi paritetici, rende disponibili al datore di lavoro **strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio***

modificato l' art. 29 co. 6 quater

*Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, **sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi** di cui agli artt. 17 e 28 **tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment)***





Di

Oira Strumenti

piattaforma OIRA

comunità OIRA

risorse

notizia

Tu sei qui: Home page

Interattivi on-line Valutazione dei rischi - OIRA

Facilitare la valutazione dei rischi per le organizzazioni micro e piccole in Europa

OIRA è una piattaforma online europea per creare strumenti di valutazione del rischio settoriali gratuito e facile da usare per le piccole e micro-imprese.



OIRA è una piattaforma europea online sviluppata dall' Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro

Obiettivi: creare strumenti di valutazione dei rischi specifici di settore mirati alle piccole imprese – GRATUITI -



OIRA

European Agency
for Safety and Health
at Work

Di
Oira Strumenti
Piattaforma OIRA
Comunità OIRA
Risorse
Notizie

Tu sei qui: Home page

Online Risk Assessment Interactive - OIRA

Facilitare la valutazione dei rischi per le organizzazioni micro e piccole d'Europa

OIRA è una piattaforma europea online per creare strumenti di valutazione del rischio settoriali gratuite e facili da usare per le piccole e microimprese.



OiRA è una piattaforma europea online sviluppata dall'Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro

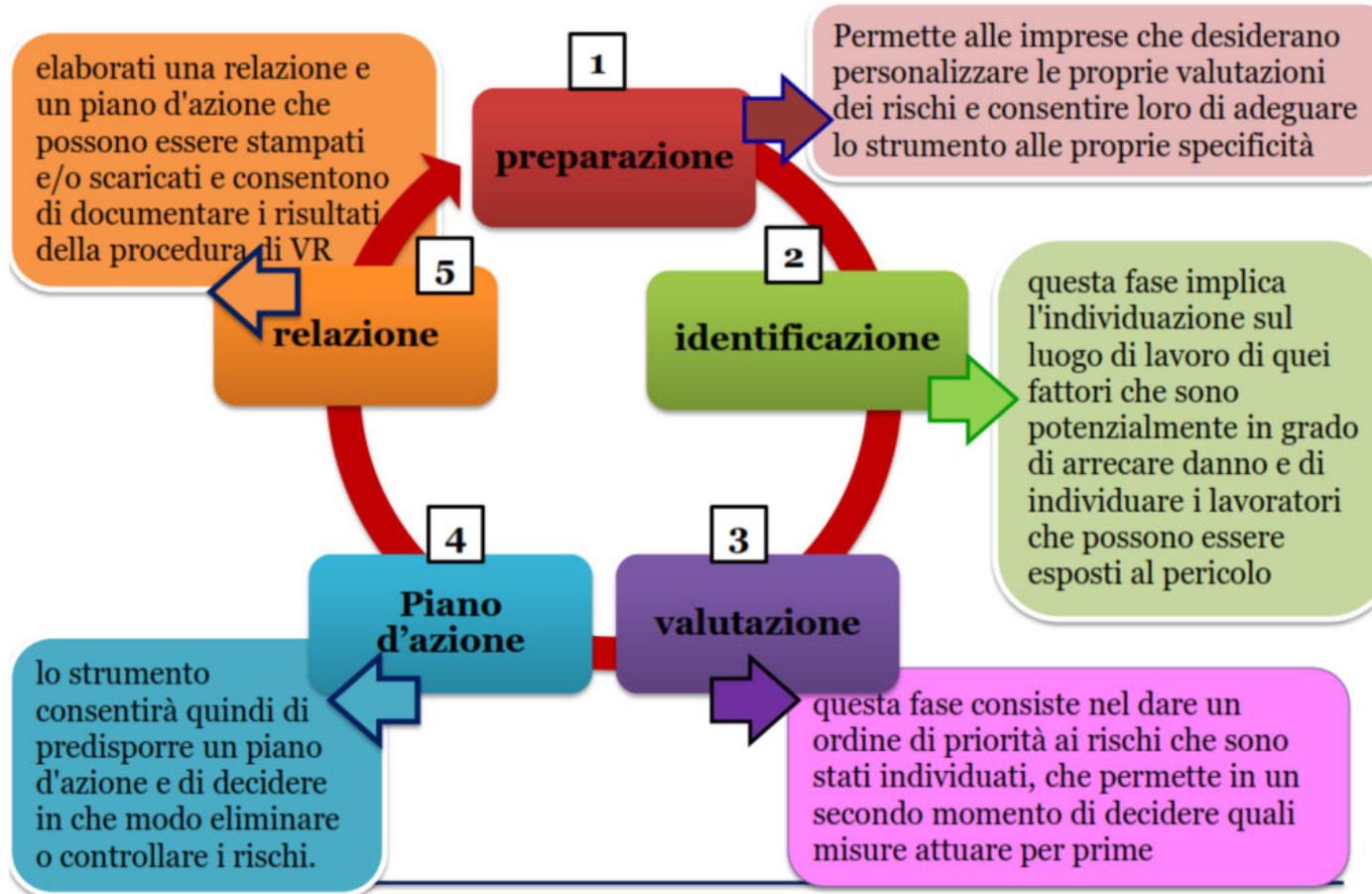
Obiettivi → creare strumenti di valutazione dei rischi specifici di settore mirati alle piccole imprese – GRATUITI -

La piattaforma è utilizzata da:

- parti sociali** (organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori)
- le autorità nazionali** (ministeri, ispettorati del lavoro, istituti di SSL, etc.)



LA PROCEDURA OIRA È ARTICOLATA IN CINQUE FASI



SVOLGIMENTO DIRETTO COMPITI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO



ABROGATO il comma 1-bis dell'art. 34

«Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, 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,omiss.....»

Modificato il comma 2-bis dell'art. 34

« Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione deve frequentare gli specifici corsi formazione previsti agli articoli 45 e 46.»



È abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni



Viene introdotto il nuovo comma 5-bis dell'art. 190 del D. Lgs. 81/08 il quale prevede che *“L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti **può essere stimata in fase preventiva facendo riferimento alle banche dati sul rumore** approvate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento”*.



*Trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale **esclusivamente per via telematica***

REQUISITI PROFESSIONALI DEL COORDINATORE PER LA SICUREZZA



All'articolo 98, comma 3, sono inseriti, infine, i seguenti periodi:
*L'allegato XIV è aggiornato con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. **I corsi di cui all'allegato XIV, solo per il modulo giuridico (28 ore) , e i corsi di aggiornamento possono svolgersi in modalità e-learning** nel rispetto di quanto previsto dall'allegato I dell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011 emanato per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2.»*



1) Mancato invio dei lavoratori alle visite mediche

Nel caso il datore di lavoro o il dirigente ometta di *“inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza*

2) Mancata erogazione della formazione

Nel caso il datore di lavoro o il dirigente **ometta di erogare la formazione** prevista dalla legge ***ai lavoratori, ai preposti, ai dirigenti, ai lavoratori incaricati dell'antincendio e primo soccorso e al/ai rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza,***

l'importo della sanzione prevista dall'articolo 55 c. 5 lett. e) deve essere:

raddoppiata se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori

triplicata se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori



Art. 87 sanzioni a carico del datore di lavoro

Modifica art. 87 Viene inserita la sanzione per l'art. 80 comma 1
“Obblighi per il datore di lavoro in riferimento agli impianti e
apparecchiature elettriche”

Inoltre viene eliminato l'errore del riferimento al comma 4 dell'art. 80 del
D. Lgs 81/08 con quello al comma 3-bis in modo che adesso si può
applicare la sanzione prevista in caso di violazione togliendo l'equivoco



Art. 87 sanzioni a carico del datore di lavoro

Modifica art. 87

Viene **sostituito al comma 4 lettera b)** il riferimento per la **sanzione dell'art. 71 comma 2** “scelte delle attrezzature” **con il comma 3** “... ridurre il rischio connesso all'utilizzo delle attrezzature ...”



2) Attrezzature di lavoro – Titolo III D.Lgs.81/08 SANZIONI PER DATORE DI LAVORO, DIRIGENTE, CONDUCENTE, NOLEGGIATORE, CONCEDENTE IN USO

Si modifica il campo di applicazione delle sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso. In particolare:

si prevede, per il datore di lavoro e il dirigente, la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro per la violazione non più della valutazione dei rischi bensì della norma per la salvaguardia dei lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica connessi all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti elettrici messi a loro disposizione

si prevede che, per il datore di lavoro e il dirigente, la pena dell'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.096 a 5.260,80 euro siano comminati per la violazione relativa alla valutazione del rischio elettrico e alle procedure di uso e manutenzione per lo stesso rischi

si dispone che, per il datore di lavoro e il dirigente, la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 548 a euro 1.972,80 sia erogata non più per la mancata tutela dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro nella scelta delle attrezzature di lavoro da utilizzare, bensì **per il mancato rispetto di specifiche misure tecniche ed organizzative (tra le quali quelle dell'Allegato VI) utili a ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro e per impedire che le stesse possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non siano adatte**

si precisa che la violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza **relativi alle attrezzature di lavoro (e non più ai luoghi di lavoro come in precedenza previsto)** indicati nell'Allegato VI è considerata un'unica violazione, penale o amministrativa a seconda dell'illecito, ed è punita con la pena dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.096 a 5.260,80 o con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 548 a euro 1.972,80



Per quanto riguarda i controlli a distanza, l'ultimo dei decreti attuativi dei provvedimenti del [Jobs Act](#), adegua la norma al resto dei decreti già pubblicati in Gazzetta Ufficiale, facendo acquisire all'impresa e al datore di lavoro, un potere indiscutibilmente più elevato, rispetto alle norme precedenti, ai danni del lavoratore subordinato.

Infatti, al posto dell'art.4 Legge 300/70 che recitava "È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori." l'art. 23 D.Lgs 151/15, riporta espressamente, ***“che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalle RSA”***.



Sparisce dunque, un divieto esplicito e viene contemplata la possibilità di un controllo, sia pur previo accordo sindacale, ma le novità proseguono ai commi successivi, al comma 2 art. 23 che “ la disposizione di cui al comma 1, non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione agli accessi e delle presenze”. Infine al comma 3 art. 23 conferma **“le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, numero 196”**.

Pertanto, tutte le informazioni che derivano dai controlli adesso permessi, sono tutte utilizzabili ai fini connessi al rapporto di lavoro.

Le uniche forme di deterrenza sono la necessità di **“una adeguata informazione al lavoratore ed il rispetto della sfera privata”** (D. Lgs. 30 giugno 2003, numero 196).



Grazie per l'attenzione