



# focus

settembre 2007

## LE MODIFICHE ALLA 626

### Nuove disposizioni per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

#### Introduzione: la Legge 123/07

Il **10 Agosto 2007** è stata pubblicata in G.U. (n. 185) la **Legge n. 123** del 3 agosto 2007, che prevede nuove disposizioni in materia di "*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*" Legge 123 (apportando delle modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni) e la delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa.

Tale legge prevede, entro **9 mesi** dalla sua entrata in vigore, l'adozione di uno o più decreti per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Nell'adozione di tali decreti, oltre ovviamente al rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali, verrà posta attenzione all'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti equiparati.

Verrà inoltre focalizzata l'attenzione alla semplificazione degli adempimenti formali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto dei livelli di tutela, con particolare riguardo alle piccole, medie e micro imprese.

Di seguito riportiamo brevemente le principali novità introdotte, suddivise per argomento.

#### Contratto di appalto

In caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, oppure nell'ambito dell'intero ciclo produttivo, il committente deve elaborare un documento unico di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze fra le attività svolte nello stesso ambiente di lavoro; questo obbligo non si estende ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Il documento deve essere allegato al contratto d'appalto.

Nei contratti di somministrazione, appalto e subappalto devono essere indicati in maniera specifica i costi relativi alla sicurezza sul lavoro; a tali dati possono accedere su richiesta il Rappresentante per la Sicurezza e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'art. 3 della Legge 123 prevede delle "Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni"; tra queste citiamo quelle legate all' articolo 7 (Contratto di appalto o contratto d'opera):

- il datore di lavoro committente elabora un unico documento di valutazione dei rischi che va allegato al contratto di appalto o d'opera
- nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto devono essere specificamente indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro. A tali dati possono accedere, su richiesta, il RLS e le organizzazioni sindacali dei lavoratori

#### Disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

L'art. 4 della Legge 123 prevede delle "Disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro". Tra queste citiamo quelle relative allo stanziamento di risorse che vengano utilizzate a partire dall'esercizio finanziario 2007:

- 4.250.000 euro per l'immissione in servizio di personale
- 4.250.000 euro per finanziare il funzionamento e il potenziamento dell'attività ispettiva, la costituzione di appositi nuclei di pronto intervento e per l'incremento delle dotazioni strumentali
- dall'anno scolastico 2007/2008, promuovere, nell'ambito delle dotazioni a titolarità del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, progetti sperimentali in ambito scolastico e nei percorsi di formazione professionale volti a favorire la conoscenza delle tematiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

## **Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela di salute e sicurezza dei lavoratori**

L'art. 5 della Legge 123 prevede delle disposizioni per il contrasto del fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in attesa dell'adozione di un testo unico.

Tra queste citiamo la principale:

1. il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale può adottare provvedimenti di **sospensione** di un'attività imprenditoriale qualora riscontri:
  - impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati
  - 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 decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni
  - gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.Alla sospensione si affianca un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione e per un ulteriore periodo non inferiore al doppio della durata della sospensione.
2. È condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di cui sopra:
  - la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
  - l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni.

Questo, logicamente, ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore per l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria (da € 1.500,00 ad € 12.000,00 per ciascun lavoratore, maggiorata di € 150,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo).

## **Tessera di riconoscimento per il personale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici**

L'art. 6 della Legge 123, infine, prevede che, a decorrere dal **1° settembre 2007** nello svolgimento di attività in regime di appalto o di subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice (o subappaltatrice) dovrà essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di:

1. fotografia del lavoratore
2. generalità del lavoratore
3. indicazione del datore di lavoro

I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento.

Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nei cantieri, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto. Nei casi in cui siano presenti contemporaneamente nel cantiere più datori di lavoro o lavoratori autonomi, dell'obbligo risponde in solido il committente dell'opera.

I datori di lavoro con **meno di dieci dipendenti** possono sostituire il tesserino identificativo con l'annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori. Per il computo dei lavoratori si tiene conto di tutti i lavoratori impiegati, a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati.

La violazione delle disposizioni comporta una **sanzione amministrativa** sia per il datore di lavoro (da € 100,00 ad € 500,00 per ciascun lavoratore) sia per il lavoratore che non provveda ad esporla (da € 50,00 ad € 300,00).

N.B.: gli organi ispettivi sono stati invitati dal Ministero a mantenere un atteggiamento di estrema prudenza in ordine all'applicazione della nuova disciplina, stante la non ancora avvenuta emanazione dei chiarimenti interpretativi e le difficoltà operative connesse alla fase di prima applicazione.