

# Il nuovo “Testo Unico” in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D. LGS. 81/2008)

## Contenuti

- Introduzione  
pagina 1
- Definizione e campo di applicazione del Testo Unico  
pagina 1
- Obblighi generali del datore di lavoro e delega di funzioni. Obblighi del datore di lavoro non delegabili  
pagina 2
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza  
pagina 3
- Il regime sanzionatorio  
pagina 3
- Entrata in vigore  
pagina 4

## 1. Introduzione

Il 30 aprile 2008 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, noto come testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (“Testo Unico”). Il Testo Unico costituisce l’attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e si compone di 306 articoli distinti in tredici titoli, oltre agli allegati tecnici.

Scopo della presente *newsletter* – che, data la complessità del Testo Unico e la molteplicità delle problematiche di natura giuridica ad esso sottese, non può trattare in modo esaustivo tutti gli aspetti relativi alla nuova disciplina sulla sicurezza sul lavoro – è quello di fornire linee-guida che possano agevolare la lettura del Testo Unico, e di introdurre alcuni concetti generali afferenti, in particolare (i) l’ambito di applicazione del Testo Unico, (ii) i principali obblighi per il datore di lavoro, ed (iii) il sistema sanzionatorio correlato alla violazione delle prescrizioni che il Testo Unico pone a carico di una serie di soggetti fra i quali, *in primis*, il datore di lavoro.

## 2. Definizione e campo di applicazione del Testo Unico

L’art. 2 del Testo Unico contiene numerose definizioni che, in combinato disposto con le norme che identificano il campo di applicazione del provvedimento, aiutano l’interprete nella corretta comprensione di un testo legislativo estremamente complesso e articolato.

Ai fini del Testo Unico, per **Lavoratore** si intende la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione (art. 2, lett. a).

**Datore di lavoro** è, invece, ai sensi dell’art. 2, lett. b), il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito opera il lavoratore, ne ha la responsabilità in quanto vi esercita i poteri decisionali e di spesa.

Di significativa portata, inoltre, ai fini della corretta comprensione del Testo Unico, sono le definizioni di **Dirigente** (persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro, organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa – art. 2, lett. d), e di **Preposto** (persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende all’attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute – art. 2, lett. e). Gli artt. 18 e 19 del Testo Unico definiscono gli obblighi posti, rispettivamente, a capo del dirigente e del preposto.

Il Testo Unico si applica – fatte salve alcune eccezioni – a tutti i settori di attività, pubblici e privati, e a tutte le tipologie di rischio e, sotto il profilo soggettivo, a tutti i lavoratori, autonomi e subordinati, con le seguenti

precisazioni:

Collaboratori. Ai collaboratori coordinati e continuativi, con e senza progetto, le norme del Testo Unico si applicano ove la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

Lavoratori autonomi. I lavoratori autonomi di cui agli artt. 2222 e seguenti c.c. sono destinatari di specifiche disposizioni del Testo Unico (artt. 21 e 26) riguardanti, tra l'altro, le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione individuale.

Lavoratori distaccati. Nell'ipotesi di distacco ai sensi dell'art. 30 della cd. Legge Biagi (D.Lgs. 276/2003) gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fermo l'obbligo per il distaccante di fornire al lavoratore l'informazione e la formazione per i rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.

Lavoratori somministrati. Nella fattispecie della somministrazione di lavoro, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al Testo Unico sono a carico dell'utilizzatore, ferma restando tuttavia la necessità di coordinamento con gli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori somministrati che la Legge Biagi pone a carico del somministratore (art. 23, comma 5, D. Lgs. 276/2003).

Disposizioni specifiche, relativamente all'ambito di applicazione del Testo Unico, sono altresì dettate con riferimento alle fattispecie del telelavoro, lavoro a domicilio, tirocinio, associazione in partecipazione, lavoro nelle società cooperative.

### 3. Obblighi generali del datore di lavoro e delega di funzioni. Obblighi del datore di lavoro non delegabili

L'art. 15 identifica le misure generali di tutela alla cui implementazione è preposto, in linea di principio, il datore di lavoro (ad esempio: la valutazione dei rischi, l'eliminazione o riduzione dei rischi, il controllo sanitario dei lavoratori, etc.).

Tuttavia, ai sensi degli artt. 16 e 17 il datore di lavoro può delegare alcune delle funzioni attribuitegli dal Testo Unico a condizione che:

- I. la delega sia conferita con atto scritto avente data certa;
- II. il delegato sia in possesso dei requisiti tecnico professionali adeguati alla natura delle funzioni delegate;
- III. la delega attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo ed un'adeguata autonomia di spesa in relazione alle funzioni delegate;
- IV. il delegato abbia accettato la delega per iscritto.

Si precisa che la delega di funzioni **non** esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Inoltre, è opportuno sottolineare che il Testo Unico identifica **attività che il datore di lavoro non può legittimamente delegare**, vale a dire:

- a. la valutazione dei rischi e la conseguente redazione del relativo documento;
- b. la designazione del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

#### Il documento di valutazione dei rischi ("DVR")

Devono essere oggetto di valutazione tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori. Il Testo Unico prescrive che il DVR abbia data certa, ed identifica il contenuto minimo che siffatto documento deve avere. Ai sensi dell'art. 306, comma 2, del Testo Unico, le norme riguardanti la valutazione dei rischi (comprese le relative disposizioni sanzionatorie) diventeranno efficaci decorsi 90 giorni dalla pubblicazione del Testo Unico

sulla Gazzetta Ufficiale (ossia dal 30 aprile 2008). Ciò significa che **entro il 28 luglio 2008** i datori di lavoro dovranno procedere alla valutazione di tutti i rischi ed alla elaborazione/aggiornamento del DVR avente data certa. Ricordiamo che i datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti sono chiamati ad effettuare la valutazione dei rischi in base a procedure standardizzate stabilite da apposito Decreto e che, non oltre il 30 giugno 2012, i medesimi datori possono auto-certificare l'effettuazione della valutazione dei rischi.

#### Il Servizio di Prevenzione e Protezione ("SPP")

Secondo la definizione di cui all'art. 2 del Testo Unico, il SPP è il complesso delle persone, sistemi e mezzi, esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i lavoratori. Il Responsabile del SPP, preposto al coordinamento del servizio, è **designato dal datore di lavoro**, al quale risponde. Il SPP può essere, in linea di principio, interno o esterno all'azienda. Vi sono, tuttavia, dei casi in cui, data la natura dell'attività svolta dal datore di lavoro, la legge impone l'istituzione del SPP all'interno dell'azienda (ad esempio, aziende industriali con oltre 200 lavoratori, centrali termoelettriche, etc.). Responsabili e addetti al SPP, interni ed esterni, devono avere capacità e requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro.

## 4. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – eletto o designato secondo le procedure di cui al Testo Unico – ha una serie di prerogative identificate all'art. 50. In particolare, egli può accedere ai luoghi di lavoro ed è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, nonché in merito alla designazione del Responsabile del SPP.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo e dei mezzi necessari per lo svolgimento dell'incarico e, nei suoi confronti, si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive. Tuttavia, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, egli può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale). È prevista, inoltre, la figura del Responsabile dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo nell'ambito di alcuni specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri (ad esempio, impianti siderurgici, porti, etc.).

## 5. Il regime sanzionatorio

I principali soggetti destinatari delle sanzioni poste a presidio dell'applicazione del Testo Unico sono il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, il medico competente e gli stessi lavoratori. Il sistema sanzionatorio risultante dal Testo Unico è molto complesso perché, tendenzialmente, ad ogni obbligo è correlata una sanzione specifica. È fatto ricorso anche a sanzioni di tipo detentivo per le violazioni più gravi e, in linea generale, le sanzioni sono calibrate sia sulla gravità della violazione, sia sulla tipologia dell'organizzazione produttiva del datore di lavoro.

L'apparato sanzionatorio del Testo Unico prevede sanzioni di natura:

- **penale** (arresto e/o ammenda), in caso di fattispecie costituenti reato;
- **amministrativa** (pecuniaria), in caso di illeciti amministrativi.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

#### Sede di Roma

Matteo Fusillo  
Tel. +39 06 478751  
mfusillo@gop.it

Raffaella Betti Berutto  
Tel. +39 06 478751  
rbetti@gop.it

Saverio Schiavone  
Tel. +39 06 478751  
sschiavone@gop.it

#### Sede di Milano

Alessandra Ferroni  
Tel. +39 02 763741  
aferroni@gop.it

#### Sede di Padova

Patrizio Bernardo  
Tel. +39 049 6994411  
pbernardo@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Bruxelles

London

New York

www.gop.it

A titolo puramente esemplificativo, il datore di lavoro che non abbia effettuato la valutazione dei rischi e adottato il DVR, o non abbia provveduto alla nomina del Responsabile del SPP, incorrerà nelle sanzioni dell'arresto da 4 a 8 mesi (che, in casi particolari, può arrivare sino a 18 mesi) o nell'ammenda da € 5.000 a € 15.000. Ed ancora, in caso di carente o irregolare redazione del DVR, il datore di lavoro è punito con l'ammenda da € 3.000 a € 9.000.

Si ricorda che, nel caso di contravvenzioni (quindi, di illeciti penali) puniti con la **sola ammenda** o con la **pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda**, l'autore della violazione può, ricorrendone i presupposti, estinguere il reato tramite la conversione dell'illecito da penale a amministrativo attraverso gli istituti dell'oblazione e della prescrizione obbligatoria. Inoltre, nel caso di contravvenzioni punite con il **solo arresto**, ai sensi dell'art. 302 del Testo Unico il giudice applica, in luogo dell'arresto, la pena dell'ammenda da un minimo di € 8.000 a un massimo di € 24.000 se, entro la chiusura del dibattimento di primo grado, risultano eliminate tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato. Si precisa che l'applicazione dell'ammenda in luogo della pena detentiva non è ammessa qualora il datore di lavoro sia recidivo o quando la violazione abbia avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro.

Nell'ambito della trattazione del sistema sanzionatorio complessivamente introdotto dal Testo Unico, merita un cenno la "sanzione" della sospensione dell'attività imprenditoriale che, ai sensi dell'art. 14, gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Aziende Sanitarie Locali possono comminare a fronte dell'accertamento di alcune specifiche violazioni da parte del datore di lavoro. In particolare, gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro possono adottare il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (a) qualora accertino l'impiego di personale "in nero" oltre una certa soglia, ovvero (b) reiterate violazioni della disciplina in materia di tempi di lavoro e riposi, nonché (c) in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro da identificarsi con apposito Decreto. Il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale può essere revocato dall'organo di vigilanza che lo ha adottato qualora il datore di lavoro soddisfi specifiche condizioni. L'inottemperanza al provvedimento di sospensione configura una responsabilità penale in capo al datore di lavoro e comporta l'applicazione della pena dell'arresto fino a 6 mesi.

Infine, si ricorda che il Testo Unico (art. 300) ha apportato modifiche all'art. 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che prevede a carico delle società e degli enti, anche privi di personalità giuridica, la responsabilità per i reati commessi nel loro interesse o vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Il suddetto art. 25-septies – come modificato dall'art. 300 del Testo Unico - identifica una serie di sanzioni a carico dell'ente, di natura pecuniaria ed interdittiva, in relazione ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

## 6. Entrata in vigore

Ai sensi dell'art. 306 del Testo Unico, sono previste date di entrata in vigore differenziate in relazione ai diversi gruppi di norme contenute nel provvedimento. Ad esempio, come già anticipato nelle pagine che precedono, le norme relative alla valutazione dei rischi entreranno in vigore soltanto a decorrere dal 28 luglio 2008. In linea di principio, le norme del Testo Unico che non sono oggetto di una specifica previsione in merito alla data della loro entrata in vigore, devono ritenersi efficaci sin dal 15 maggio 2008 (secondo il principio dell'entrata in vigore decorso il periodo di *vacatio legis*) fermo restando che, tuttavia, la concreta operatività di molte prescrizioni contenute nel Testo Unico è subordinata all'emanazione di futuri provvedimenti di attuazione.