

## **RESPONSABILITA' SOCIALE E LA LEGGE 123/07 SU SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO- OBBLIGHI ED OPPORTUNITA'**

Spesso nella mia attività di vigilanza come ASL, nell'osservare una spiccata tendenza all'inosservanza delle norme di sicurezza mi sono chiesto: E' semplice per un'impresa coniugare etica ed economia?

Ora pare proprio di sì, visto che si tratta del binomio che sta alla base della Responsabilità sociale dell'impresa, ovvero una gestione aziendale che, oltre a produrre, fa anche "qualcosa" per gli altri, cioè per il lavoratore, per la collettività, per l'ambiente. Questo è il nuovo approccio che da qualche anno si sta diffondendo ed affermando in Europa nell'ambito della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Infatti forte ed evidente è la connessione che la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro presenta con il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

Con la globalizzazione ed i conseguenti cambiamenti sul lavoro, la responsabilità sociale delle imprese ha assunto un ruolo significativo, diventando uno degli strumenti strategici per la diffusione della cultura della prevenzione.

Questo l'approccio innovativo, rispetto all'impostazione originaria in cui il fulcro del sistema della prevenzione era rappresentato dall'apparato sanzionatorio.

Sistema sanzionatorio che ultimamente si è inasprito con la legge delega n°123 del 3 Agosto 2007.

Tale iniziativa è giunta in un momento estremamente delicato, contrassegnato da un numero elevato di infortuni e di morti bianche, cui ha fatto seguito l'urgenza e la necessità di intervenire ciascuno per il proprio ruolo. In quest'ottica è stata approvata dal Parlamento, pubblicata ed entrata in vigore, almeno per molti aspetti con insolita celerità la legge 123. Sicuramente si tratta di una legge di grande importanza che inizialmente aveva la natura di una legge delega per la formulazione di un Testo Unico delle norme in materia di sicurezza, ma poi ha assunto una struttura più complessa. Infatti alla delega sono state unite anche alcune misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di immediata precettività.

Queste misure noi ora andremo ad esaminare anche perchè contengono alcuni elementi innovativi riguardanti le attività di vigilanza che non sempre sono congruenti tra loro e con la restante normativa.

Esaminiamo, ora, l'art.3 il quale modificando in forma immediatamente operativa il comma 3 art.7 del D.Lgs.626/94 introduce l'obbligo, per il datore di lavoro committente, di elaborare

un documento di valutazione dei rischi specifico che individui” le misure adottate per eliminare le interferenze” nelle attività delle diverse imprese operanti in appalto o d’opera ed appare molto simile al Piano di Sicurezza e Coordinamento(PSC) previsto dal D.Lgs.494/96. Da precisare che tale obbligo riguarda sia i nuovi contratti sia i precedenti, purchè in essere, che dovranno essere aggiornati. Poichè l’obbligo è già vigente dal 1 Settembre 2007 e non sono stati previsti tempi di adeguamento per i contratti in essere, nell’attività di vigilanza e, in particolare, in occasione di indagini per infortuni accaduti ai lavoratori delle imprese appaltatrici, i Servizi di Prevenzione e Sicurezza delle ASL dovranno procedere verificando la presenza e i contenuti di questo documento.

Sulla questione dell’evidenza dei costi per la sicurezza ancora l’art.3 comma 1 lettera b) ha esteso, di fatto e con effetto immediato, questo obbligo a tutti i contratti pubblici e privati, di appalto, di subappalto e, finanche di somministrazione, vale a dire il contratto per la fornitura di prestazioni periodiche e continuative, come definito dal’art.1559c.c..

Sempre l’art.3 alla lettera c) apporta un’altra importante modifica al D.Lgs.626/94 precisando i diritti dei RLS in materia di accesso alle informazioni relative alla sicurezza del lavoro,ponendo fine a molte controversie che, in questi anni si sono sviluppate nei rapporti tra i rappresentanti e i datori di lavoro. In molti casi, infatti,i RLSsi sono visti negare la possibilità di conoscere i documenti di valutazione dei rischi sulla base di una interpretazione restrittiva dell’art.19,comma5 del 626/94; mentre questo garantiva ai RLS il solo accesso al documento, la nuova formulazione adottata obbliga il datore di lavoro a consegnare al RLS che ne faccia richiesta, copia del documento, analoga disposizione è prevista per il registro infortuni.

Passiamo ora a considerare l’art.5, il quale estende il potere degli organi di vigilanza di sospensione dell’attività lavorativa, già previsto dall’art.36-bis della legge 248/06 (legge Bersani) per il solo settore delle costruzioni.

L’estensione riguarda sia i settori lavorativi, sia la tipologia delle violazioni; la sospensione è possibile non solo in caso di impiego di personale non regolarmente assunto, in misura superiore al 20% del totale, e in caso di reiterate violazioni nel superamento dei tempi di lavoro e dei riposi, ma anche qualora si riscontrino gravi e reiterate violazioni delle norme di sicurezza e di igiene del lavoro.

Una prima osservazione riguarda la necessità di definire che cosa si deve intendere per gravi e reiterate violazioni delle norme di sicurezza e di igiene del lavoro.

E’ auspicabile che l’interpretazione di questi termini sia oggetto di un provvedimento condiviso tra i soggetti incaricati di coordinare le attività di vigilanza, e che non la si lasci

**alla discrezionalità dell'ispettore.**

**La sospensione dell'attività è un provvedimento di tipo amministrativo, quindi ricorribile per via gerarchica, che l'organo di vigilanza ha la facoltà di assumere in aggiunta ai più tradizionali provvedimenti.**

**L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione non è direttamente sanzionata, ma potrebbe configurarsi come inosservanza "ad un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragioni di giustizia o di sicurezza o d'ordine pubblico o d'igiene" reato punito dall'art.650c.p.**

**Con la sospensione dell'attività è collegata l'interdizione alla contrattazione.**

**L'interdizione dagli appalti pubblici conseguenti alla sospensione di attività costituisce una novità essendo possibile, nella normativa precedente, solo in caso di sentenze passate in giudicato.**

**La revoca del provvedimento di sospensione è condizionata dal ripristino delle condizioni di legalità, dal pagamento delle sanzioni penali e/o amministrative, e d'una sanzione amministrativa aggiuntiva " pari a 1/5 delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate". Questa dizione sembra escludere la possibilità di applicare la sanzione aggiuntiva in caso di violazioni alle norme di sicurezza e di igiene del lavoro, essendo le stesse di carattere penale.**

**Il punto più oscuro dell'art.5 riguarda l'organo di vigilanza competente.**

**Se, infatti, è palese che nel campo della regolarità dei rapporti di lavoro la competenza sia esclusivamente delle DPL, per la materia della sicurezza e dell'igiene del lavoro, l'art.5 ha creato non poca confusione. Il comma 1 ha attribuito agli ispettori delle DPL il potere di sospensione delle attività imprenditoriali anche in caso di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia della salute e della sicurezza del lavoro. Ciò è ribadito dal comma 6 del medesimo articolo, laddove " i poteri e gli obblighi assegnati dal comma 1 al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale sono estesi al personale ispettivo delle ASL limitatamente all'accertamento delle violazioni in materia della salute e della sicurezza del lavoro"**

**Occorre rimarcare che la normativa che disciplina la competenza di vigilanza su questa materia è rimasta immutata; l'art.23 del D.Lgs.626/94 e, conseguente D.P.C.M. 412/97 e l'art. 20 del D.Lgs. 758/94 sono le norme che affidano questa competenza ed il relativo potere di prescrizione alle ASL salvo che per l'edilizia e i lavori nei cassoni e subacquei. E' quantomeno una procedura singolare quella di assegnare un potere in un campo, a chi non ha competenza istituzionale.**

**Questo provvedimento presenta rilevanti problemi di legittimità, aggravati dal fatto che, in materia di prevenzione e vigilanza sulla sicurezza del lavoro, esiste una specifica competenza assegnata alle Regioni. Vale la pena ricordare che la Conferenza dei Presidenti aveva sottolineato, con una nota inviata alla Commissione Lavoro del Senato, l'incongruità giuridica dell'art.5 e la propria contrarietà a questa formulazione.**

**In attesa di auspicabili chiarimenti istituzionali e/o modifiche sostanziali alla formulazione dell'art.5 ci si augura che vinca il buon senso, che si potenzino i momenti di coordinamento tra i diversi enti e istituzioni che, a diverso titolo, intervengono nella materia e, in particolare, che si evitino inutili sovrapposizioni, che si realizzino, infatti, quelle sinergie tra azioni di contrasto al lavoro irregolare e alla disapplicazione delle norme di sicurezza del lavoro, improcastinabili soprattutto in alcuni settori lavorativi come l'edilizia ma non solo. Operazioni di sovrapposizione e confusione istituzionale che sono dannose e improduttive perchè offrono pretesti a chi continua a non rispettare le leggi, provocando infortuni e malattie.**

**L'art.6 prevede che, a partire dal 1 Settembre 2007, tutti i lavoratori delle imprese appaltatrici, subappaltatrici e i lavoratori autonomi debbano essere muniti di un tesserino di riconoscimento, con fotografia, nel quale siano riportate le generalità del lavoratore e la denominazione del proprio datore di lavoro.**

**I datori di lavoro con meno di 10 dipendenti possono optare per l'annotazione dei propri dipendenti, giornalmente impiegati, su un apposito registro preventivamente vidimato dalla Direzione Provinciale del Lavoro, registro che dovrà essere presente nel luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.**

**L'articolo prevede una sanzione amministrativa per il datore di lavoro inadempiente, ed anche per il lavoratore che non espone il tesserino.**

**Un'ultima annotazione riguarda il potenziamento delle risorse per la vigilanza nei luoghi di lavoro.**

**Il patto per la prevenzione, recentemente sottoscritto tra il Ministero della Salute e le Regioni, ha previsto l'incremento delle attività di prevenzione e di vigilanza in materia di salute e di sicurezza del lavoro. La legge 123 non ha previsto, invece, nessuna risorsa aggiuntiva da destinare alle Regioni e alle ASL per sostenere quest'impegno.**

**Solo la lettera f), punto G), art.1, impegna il Governo a prevedere di destinare gli introiti delle sanzioni irrogate in materia di prevenzione a campagne di informazione e alle attività di prevenzione delle ASL. Anche in questo caso è auspicabile che altri strumenti, applicabili in tempi più brevi, possano assegnare alle ASL adeguate risorse per realizzare gli impegni programmati.**

