



**INAIL**



**“Corso di formazione per  
Rappresentanti dei Lavoratori  
per la Sicurezza”**

*Ai sensi del DLgs 81/2008 e s.m.i*

**SETTORE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

**MATERIALE DIDATTICO AD USO DEI PARTECIPANTI**

*Unità didattica 2*

**LEGISLAZIONE GENERALE E SPECIALE IN MATERIA DI  
SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO**

**DIREZIONE CENTRALE PREVENZIONE**  
**Polo Formativo Centrale**





**INDICE**

**CAPITOLO 2: LEGISLAZIONE GENERALE E SPECIALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO .....4**

**2.1 L'evoluzione della normativa sulla sicurezza ed igiene sul lavoro.....4**

**2.2 La nuova organizzazione della prevenzione in azienda nel d. lgs. 81/2008 e s.m.i. ....8**

## **CAPITOLO 2: LEGISLAZIONE GENERALE E SPECIALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO**

### **2.1 L'evoluzione della normativa sulla sicurezza ed igiene sul lavoro**

La prima produzione normativa in tema di sicurezza sul lavoro risale alla fine del secolo XIX quando si sentì l'esigenza di tentare di arginare il fenomeno infortunistico derivato dalla crescita senza regole del lavoro all'interno delle fabbriche e dall'uso sempre più diffuso e spregiudicato di macchinari ed attrezzature privi delle più elementari misure di sicurezza.

In realtà il Legislatore dell'epoca, che considerava gli infortuni sul lavoro un fattore inevitabile legato alla produzione industriale, si preoccupò essenzialmente di garantire ai lavoratori che avevano subito un infortunio sul lavoro il conseguimento del risarcimento del danno, erogato sotto forma di indennizzo e versato anche in caso di colpa del prestatore di lavoro, attraverso un'assicurazione obbligatoria finanziata esclusivamente dai datori di lavoro.

Per fronteggiare con più efficacia l'emergenza infortuni sul lavoro vennero inseriti nel codice penale del 1930 due fattispecie di reato che punivano i responsabili dei delitti di "rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro" (art. 437 c.p.) e di "omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro" (art. 451 c.p.).

Il potere deterrente della sanzione penale non contribuì minimamente alla riduzione degli infortuni poiché i due reati non erano facilmente contestabili dall'Autorità giudiziaria.

Ben altra importanza ed incisività ha avuto ed ha tuttora la norma contenuta nell'art. 2087 del codice civile del 1942, la cui rubrica recita "tutela delle condizioni di lavoro", che impone all'imprenditore di adottare *"nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Tale norma, infatti, ha sin dall'origine assunto il ruolo di fulcro del sistema di sicurezza sul lavoro a causa della sua ampia formulazione che impone all'imprenditore l'obbligo di salvaguardare la salute dei propri dipendenti.

Con la Costituzione, promulgata nel 1948, la tutela della salute e della salubrità dell'ambiente di lavoro assume rilievo pubblicistico grazie al combinato disposto contenuto, rispettivamente, nell'art. 32 in base al quale il diritto alla salute ed all'integrità fisica diventa un diritto fondamentale dell'individuo, nell'art. 35 che garantisce la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni ed, infine, nell'art. 41 in virtù del quale l'iniziativa economica privata, seppur dichiarata libera, *"non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana"*. In questo modo la salute del lavoratore diventa un limite esterno all'esercizio libero dell'attività di impresa, chiamata a garantire un elevato standard di protezione attraverso l'adozione di misure che, "nei diversi

settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti

accolti negli standard di produzione industriale o specificamente prescritti" (C. Cost. 25 luglio 1996, n. 312).

Dopo questi primi interventi legislativi sporadici viene emanata la prima disciplina organica che risale alla seconda metà degli anni '50 quando grazie ad una delega contenuta nella legge 12 febbraio 1955, n. 51, il Governo predispose una serie di decreti presidenziali in materia di sicurezza sul lavoro con i quali si cercò di contenere il fenomeno infortunistico nei luoghi di lavoro.

L'impianto normativo, che costituiva uno dei due pilastri portanti della legislazione in materia di sicurezza sul lavoro, poggiava essenzialmente su tre decreti e precisamente il d.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, che contiene un regolamento generale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, il d.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164, che concerne l'attività edilizia, il d.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, che riguarda le norme generali per l'igiene sul lavoro, oggi abrogati con l'art. 304, co. 1, d. lgs. n. 81 del 2008, con l'esclusione dell'art. 64 d.P.R. n. 303/56.

Nella legislazione degli anni cinquanta, che ebbe il merito di ridurre in misura sensibile il numero degli infortuni sul lavoro, si rinvenivano quattro linee portanti e, precisamente:

la protezione obiettiva che consiste nell'eliminazione di qualsiasi situazione di pericolo nell'ambiente lavorativo per rendere il lavoro più sicuro;

il principio di tassatività secondo cui le misure di sicurezza sono inderogabili, indisponibili, insostituibili ed infungibili, non essendo concesso l'uso di accorgimenti equivalenti o alternativi;

il criterio di presunzione assoluta di pericolo;

il primato assoluto delle esigenze di sicurezza in base al quale secondo cui il datore di lavoro è chiamato a munire i macchinari e le attrezzature delle misure di sicurezza previste nelle singole norme, senza alcuna deroga in presenza di un rapporto costi/benefici sfavorevole per l'imprenditore o per l'impossibilità fisica di adozione in un determinato contesto lavorativo.

In questo modo il Legislatore degli anni '50 introdusse un sistema drastico nel quale la lavorazione veniva scomposta in singole fasi, la cui pericolosità veniva fronteggiata con l'applicazione delle misure di sicurezza più idonee.

Per rendere più incisivi i singoli precetti si pensò di munirli di sanzioni penali, elencate nel Titolo XI del d.P.R. n. 547 del 1955.

Dopo l'ampia produzione normativa degli anni '50 inizia un lungo periodo di stasi, interrotto agli inizi degli anni '70 quando nel cd. Statuto dei lavoratori viene affermato che i lavoratori, mediante loro rappresentanze, sono chiamati a *"controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e*

*l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica" (art. 9, legge 20 maggio 1970, n. 300).*

La sicurezza sul lavoro costituiva uno degli obiettivi principali della legge 23 dicembre 1978, n. 833, di riforma del servizio sanitario nazionale, nella quale venne ribadita la necessità della "prevenzione delle malattie e degli infortuni in ogni ambito di vita e di lavoro" (art. 2, n. 2); da segnalare, poi, che nell'art. 24, era contenuta una delega, mai esercitata dal Governo, per riordinare e innovare tutta la materia della sicurezza sul lavoro ed ovviare, così, alla disomogeneità derivata da una produzione normativa poco coordinata.

Un rilevante impulso alla produzione legislativa nazionale in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, rimasta immutata per un ventennio dopo l'intervento settoriale di cui all'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, è derivato dal diritto comunitario.

Agli inizi degli anni '80, ad esempio, risalgono la direttiva-quadro sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici (n. 80/1107/CEE poi modificata dalla direttiva n. 88/642/CEE), la direttiva sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione a piombo metallico ed ai suoi componenti durante il lavoro (n. 82/605/CEE), la direttiva sulla protezione dei lavoratori contro i rischi commessi ad un'esposizione ad amianto (n. 83/477/CEE), la direttiva in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro (86/188/CEE), la direttiva sulla protezione dei lavoratori mediante il divieto di taluni agenti specifici e/o di talune attività (n. 88/364/CEE).

Le prime quattro direttive sono state recepite nel nostro ordinamento con il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro (tale provvedimento è stato abrogato con la norma contenuta nell'art. 304, co. 1, d. lgs. 81 del 2008); mentre l'ultima è stata attuata con il decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 77, in materia di rischi da esposizione ad alcuni agenti chimici (tale decreto legislativo è stato abrogato con la norma contenuta nell'art. 5 del d.lgs. 2 febbraio 2002, n. 25 ed il suo contenuto, modificato parzialmente, è stato trasfuso nel Titolo VII - bis del d. lgs. 626/1994).

Prima ancora che avvenisse il recepimento nel nostro ordinamento delle direttive comunitarie dei primi anni '80 con i decreti delegati degli anni 1991 e 1992, il Consiglio aveva adottato la nuova direttiva quadro (89/391/CEE del 12 giugno 1989) per l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro e, a seguire, una serie di direttive particolari (nn. 89/654/CEE del 30 novembre 1989; 89/655/CEE del 30 novembre 1989; 89/656/CEE del 30 novembre 1989; 90/269/CEE del 29 maggio 1990; 90/270/CEE del 29 maggio 1990; 90/394/CEE del 28 giugno 1990; 90/679/CEE del 26 novembre 1990; 92/57/CEE del 24 giugno 1992; 92/58/CEE del 24 giugno 1992; 92/85/CEE del

19 ottobre 1992; 92/91/CEE del 3 novembre 1992; 92/104/CEE del 3 dicembre 1992)<sup>1</sup>.

Con questi provvedimenti la Comunità intendeva ridurre sensibilmente gli infortuni sul lavoro attraverso la prescrizione di misure minime per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività, pubblici o privati, tranne poche eccezioni come, ad esempio, le Forze armate.

Il decreto legislativo n. 626 del 1994, adottato dal Governo a seguito di delega contenuta dapprima nella legge 19 febbraio 1992, n. 142 e successivamente nella legge 22 febbraio 1994, n. 146, costituiva, prima dell'entrata in vigore del d. lgs. 81/2008, il secondo pilastro portante, accanto ai decreti presidenziali degli anni '50, della nostra normativa prevenzionistica.

Questo fondamentale provvedimento legislativo aveva innovato profondamente, rispetto al passato, "il modo di gestione" dell'obbligo di sicurezza posto a carico del datore di lavoro.

Infatti, se alle origini la normativa prevenzionale mirava ad indennizzare la perdita ovvero la ridotta attitudine al lavoro, perseguendo essenzialmente il fine della riparazione delle conseguenze dannose derivate dall'evento infortunistico (legge 80/1898), con la produzione legislativa successiva si era, in un primo momento, attribuito alla prevenzione una valenza pubblicistica per l'interesse generale sotteso rivolto a preservare la salute di chi lavora (art. 2087 c.c. e Carta Costituzionale) e, subito dopo, si era garantito un ambiente di lavoro tecnologicamente sicuro con la specifica indicazione dei singoli mezzi di tutela da apprestare a seconda del tipo di lavorazione (decreti presidenziali degli anni '50).

Ben presto, però, la crescita esponenziale della tecnologia applicata al ciclo produttivo aveva reso meno efficace la normativa e con essa le misure di sicurezza previste, non più in grado di ridurre incisivamente il fenomeno infortunistico.

---

<sup>1</sup> La direttiva quadro 89/391/CEE e le sette direttive particolari 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE sono state recepite nel nostro ordinamento con il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, poi modificato con il decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242; la direttiva 92/58/CEE è stata recepita con il d. lgs. 14 agosto 1996, n. 493 in materia di prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro (tale decreto legislativo è stato abrogato con l'art. 304, co. 1, d. lgs. n. 81 del 2008; il suo testo è ora contenuto nel Titolo V del d. lgs. n. 81 del 2008), la direttiva 92/57/CEE è stata recepita con il d. lgs. 14 agosto 1996, n. 494 in materia di prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili (tale decreto legislativo è stato abrogato con l'art. 304, co. 1, d. lgs. n. 81 del 2008; il suo testo è ora contenuto nel Titolo IV del d. lgs. n. 81 del 2008), la direttiva 92/85/CEE è stata recepita con il d. lgs. 25 novembre 1996, n. 645 concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decreto poi abrogato con l'art. 86 del d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151), la direttiva 92/91/CEE e la direttiva 92/104/CEE sono state recepite con il d. lgs. 25 novembre 1996, n. 624 in materia di prescrizioni minime di sicurezza nelle industrie estrattive per trivellazione. Infine non è superfluo ricordare che il Consiglio in data 14 giugno 1989 aveva emanato la direttiva 89/392/CEE, successivamente modificata con le direttive 91/368/CEE, 93/44/CEE, 93/68/CEE in materia di macchine, tutte successivamente recepite nel nostro ordinamento con il d.P.R. 24 luglio 1996, n. 459.

Pertanto, con la produzione legislativa ispirata dall'iniziativa comunitaria, si era compiutamente previsto e disciplinato un diverso sistema per assicurare la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro attraverso una nuova concezione della materia prevenzionale, non più statica, ma dinamica, legata all'evoluzione della tecnologia e dei modi di produzione dei beni e dei servizi ed idonea a consentire un pronto aggiornamento delle misure di sicurezza, in concomitanza con il progresso tecnico-scientifico dei processi lavorativi, al fine di evitare la precoce obsolescenza delle norme.

La valutazione del rischio e la sua eliminazione o riduzione al minimo, fulcro del nuovo sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, diveniva il compito principale attribuito al datore di lavoro, coadiuvato, nell'attività di prevenzione, sia dal singolo lavoratore, a cui era richiesta una partecipazione più consapevole e attiva nella gestione della sicurezza sul lavoro, sia dalle organizzazioni sindacali, chiamate in qualità di organi consultivi a collaborare per la sicurezza negli stabilimenti.

Si era così passati da un modello di protezione oggettiva, finalizzato a garantire un ambiente di lavoro tecnologicamente sicuro, ad un modello di sicurezza basato essenzialmente su "comportamenti operativi dei lavoratori soggettivamente sicuri".

Nasceva il modello di prevenzione soggettiva, concepito come una funzione complementare dell'attività di impresa, all'interno del quale il lavoro doveva svolgersi in sicurezza.

I principali obiettivi, perseguiti con una specifica programmazione scandita dal d. lgs. 626/1994 (art. 3, co. 1, lett. d), erano la valutazione dei rischi con la successiva redazione del piano di sicurezza e l'adozione di misure di sicurezza individuali o collettive. Tali adempimenti dovevano essere accompagnati da una costante ed attenta opera di formazione ed informazione del personale.

L'allarme sociale suscitato dal numero sempre elevato di infortuni sul lavoro e di malattie professionali ha fatto sì che, da una parte, il Parlamento approvasse in tempi ragionevoli una nuova delega legislativa in favore del Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro contenuta nella legge 3 agosto 2007, n. 123, poi esercitata, allo scadere della XV Legislatura, con l'emanazione del d. lgs. 81/2008 (pubblicato sulla G.U. 30 aprile 2008 n. 101 – Supl. Ord. n. 108), poi modificato con d. lgs. 3 agosto 2009, n. 106, pubblicato sul S.O. della G.U. 5 agosto 2009, n. 180, emanato in virtù dell'art. 1, co. 6, legge n. 123 del 2007 che attribuiva al Governo la possibilità di procedere ad integrazioni o correzioni del decreto delegato emanato un anno prima.

## **2.2 La nuova organizzazione della prevenzione in azienda nel d. lgs. 81/2008 e s.m.i.**

Come si ricava sia dalla serie impressionante di infortuni, anche gravissimi, accaduti negli ultimi anni sia dalla lettura delle relazioni finali redatte dalle due Commissioni parlamentari di inchiesta sugli infortuni sul



lavoro, istituite, rispettivamente, con deliberazioni del Senato in data 23 marzo 2005 e 18 ottobre 2006, l'impianto normativo delineato con la 626 non ha funzionato a dovere se si considera che "il coordinamento tra i vari soggetti competenti in materia di sicurezza non è sempre stato operante o pienamente operante" e le PMI hanno incontrato notevoli difficoltà, di ordine economico ed organizzativo, nell'adempimento dei vari obblighi (come la valutazione dei rischi, che richiede il ricorso a professionalità non facilmente reperibili quando le risorse economiche non sono adeguate)<sup>2</sup>.

Inoltre, nella Relazione illustrativa che accompagna il testo della legge 3 agosto 2007, 123 si legge "la vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro è il risultato di una progressiva stratificazione di fonti assai diverse succedutesi senza soluzione di continuità dagli anni cinquanta ad oggi. Ne è derivato un quadro regolatorio particolarmente complesso, in cui i provvedimenti di recepimento delle direttive comunitarie di nuovo approccio si sono sommati a disposizioni vecchie di decenni e di ben diversa logica dando vita ad una difficile compresenza". Perciò, "appare necessario il riassetto della materia, da realizzare nel pieno rispetto delle disposizioni comunitarie e dell'equilibrio tra Stato e regioni garantendo, al contempo, l'uniformità della tutela sull'intero territorio nazionale".

Si è fatta strada, perciò, l'esigenza di abbandonare definitivamente un sistema di gestione della sicurezza per adempimenti formali e burocratici per passare ad un modello sostanziale che valorizzi il raggiungimento di determinati obiettivi, nel quale l'organizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro occupi un posto di rilievo, rappresentando il principale rimedio, oltre a quelli tradizionali tramandati dalla previgente normativa, per far fronte al fenomeno infortunistico.

Un'attività produttiva svolta in modo ordinato e sistematico, infatti, consente al datore di lavoro di garantire migliori condizioni di sicurezza sul lavoro e di impedire o, comunque, limitare quegli infortuni che accadono a causa di comportamenti troppo disinvolti o avventati dei lavoratori o per l'adozione di un modello di sicurezza non adeguato all'ambiente di lavoro o inidoneo per proteggere i singoli prestatori di lavoro, grazie alla maggiore consapevolezza che acquistano tutti gli attori della prevenzione sui rischi a cui quotidianamente vengono esposti.

Tale finalità, già presente nel d. lgs. 626/1994, sebbene in fase prodromica, è stata ribadita e conseguita con il d. lgs. 81/2008, nel quale l'organizzazione del lavoro e della sicurezza hanno assunto un'importanza decisiva per rendere i singoli attori più consapevoli dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

---

<sup>2</sup> Relazione finale sull'attività della Commissione parlamentare di inchiesta sugli infortuni sul lavoro istituita con deliberazione 23 marzo 2005, pp. 12/14. Le medesime carenze sono state riscontrate in sede di considerazioni conclusive espresse nella Relazione finale della Commissione parlamentare istituita con deliberazione 18 ottobre 2006.

Il decreto legislativo n. 81/2008, redatto "nel pieno rispetto della filosofia delle direttive comunitarie in materia e del d. lgs. 626/1994, (cfr. relazione illustrativa allo schema di decreto sottoposto a parere parlamentare), si compone di ben XIII Titoli e di LII Allegati.

Tale consistente testo legislativo è stato modificato con d. lgs. 3 agosto 2009, n. 106, al fine di creare un modello legale in grado di prevenire con maggiore efficacia il rischio di infortuni in ambiente di lavoro e per migliorare le regole della sicurezza in un ottica che tenda a favorire la chiarezza del dato normativo e una sua corretta applicazione (relazione di accompagnamento alle disposizioni integrative e correttive, ex art. 1, co. 6, l. 123/2007).

Tra le novità principali introdotte con il suddetto provvedimento legislativo si annoverano: l'estensione del campo di applicazione della legge a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio, nonché a tutti i lavoratori e le lavoratrici, subordinati e autonomi, ed ai soggetti ad essi equiparati; la creazione di un sistema istituzionale con il compito di affiancare le imprese nel difficile compito di adeguare il luogo di lavoro alla normativa sulla sicurezza e di promuovere la cultura della sicurezza; nuove modalità per la redazione del documento di valutazione dei rischi; un regime sanzionatorio rinnovato, anche con l'inasprimento delle pene; gli incentivi economici alla formazione dei dipendenti, l'istituzione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, l'estensione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori, la possibilità di avvalersi di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione.

Il Titolo I - *Principi comuni* "esprime la logica dell'intervento legislativo contenendo le disposizioni generali necessariamente da applicare a tutte le imprese destinatarie delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" (cfr. relazione illustrativa allo schema di decreto sottoposto a parere parlamentare).

Come si evince dalla lettura del testo del decreto legislativo, il Legislatore delegato ha conservato i principali capisaldi della normativa di cui al d. lgs. 626/1994, tanto che la programmazione della sicurezza in azienda accompagnata dalla partecipazione attiva di tutti i soggetti, costituisce ancora oggi la struttura portante del provvedimento legislativo in esame.

Pur tuttavia, il Governo non ha realizzato una mera opera di riorganizzazione del sistema prevenzionistico precedente, ma ha anche proceduto ad una rivisitazione della disciplina contenuta nel d. lgs. 626/1994, rendendola più efficace e completa se solo si considera che i principi generali, prima racchiusi negli artt. da 1 a 29, sono oggi inseriti in ben 61 articoli.

Nell'art. 1, intitolato *Finalità*, viene affermato che le norme del decreto legislativo sono rivolte al riassetto e alla riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Esse mirano, precisamente, a garantire l'uniformità della tutela sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Come già accadeva con il d. lgs. 626/1994, l'art. 2 elenca, tuttora, le *Definizioni*, sebbene siano state incrementate (da 9 a 27) e meglio specificate.

Tra le novità più rilevanti si segnala che, a differenza del passato, l'attuale normativa non si rivolge unicamente al lavoratore subordinato, ma a tutte *"le persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato"* (art. 2, co. 1, lett. a); essa enuncia, per la prima volta, la nozione di dirigente (lett. d) e di preposto (lett. e), come anche di azienda (lett. c), di addetto al servizio di prevenzione e protezione (lett. g), di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, definito come *"la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro"* (lett. i), di sorveglianza sanitaria (lett. m), di salute, intesa come *"stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità"* (lett. o), di sistema di promozione della salute e sicurezza, inteso come *"complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori"* (lett. p), di valutazione dei rischi (lett. q), di pericolo (lett. r), di rischio (lett. s), di norma tecnica (lett. u), di buone prassi (lett. v), di linee guida (lett. z), di formazione (lett. aa), di informazione (lett. bb), di addestramento (lett. cc), di modello di organizzazione e di gestione (lett. dd), di organismi paritetici (lett. ee), di responsabilità sociale delle imprese (lett. ff).

L'art. 3 del d. lgs 81/2008 riguarda il Campo di applicazione (in precedenza regolato dall'art. 1 d. lgs. 626/1994).

In esso viene stabilito che le norme del decreto legislativo si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio (art. 3, co. 1), nonché a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, ed ai soggetti ad essi equiparati (art. 3, co. 4). Rimangono esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari (art. 3, co. 8); mentre per alcune categorie, come le Forze Armate, la Polizia di Stato, i Vigili del Fuoco o nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie etc. si rinvia la disciplina ad appositi decreti da emanare entro il termine di ventiquattro mesi dall'entrata in vigore del medesimo decreto legislativo (15 maggio 2008)<sup>3</sup>. Nel medesimo articolo, poi, vengono disciplinati gli obblighi di sicurezza in presenza di un contratto di

---

<sup>3</sup> Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 28 novembre 2011, n.231 (in Gazz. Uff., 8 febbraio 2012, n. 32) è stato pubblicato il regolamento di attuazione dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, relativamente all'individuazione delle particolari esigenze connesse all'espletamento delle attività del Dipartimento della protezione civile, nel conseguimento delle finalità proprie dei servizi di protezione civile.

Con decreto del Ministero degli affari esteri 16 febbraio 2012, n.51 (in Gazz. Uff., 7 maggio 2012, n. 105) è stato pubblicato il regolamento recante disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza degli uffici all'estero.

somministrazione (co. 5)<sup>4</sup>, di distacco (co. 6), di lavoro a progetto (co. 7), di prestazioni occasionali di tipo accessorio (co. 8), di lavoro a domicilio (co. 9), di lavoro a distanza (co. 10), di lavoro autonomo (co. 11) ed, infine, nei confronti dell'impresa familiare, dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e piccoli commercianti, dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo (co. 12).

L'art. 4, intitolato *Computo dei lavoratori*, contiene una novità. Infatti, per la prima volta, nel sistema di prevenzione e di protezione degli infortuni sul lavoro viene introdotta una serie di norme che collegano alcuni adempimenti alla presenza nel luogo di lavoro di un numero minimo di lavoratori<sup>5</sup>.

Nell'art. 4 vengono indicate le categorie di lavoratori che non devono essere computate quando si deve stabilire la sussistenza o meno di particolari obblighi (*ex pluris* i collaboratori familiari dell'impresa familiare (co. 1, lett. a), i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi (co. 1, lett. b), etc.) o i lavoratori in prova (co. 1, lett. l/bis).

Anche nel d. lgs. 81/2008 vengono confermate le linee guida che hanno caratterizzato il sistema di prevenzione introdotto con il d. lgs. 626/1994 e precisamente:

una maggiore specificazione del contenuto dell'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro;

la programmazione della gestione della sicurezza e la procedimentalizzazione degli obblighi di prevenzione;

una gestione concertata della sicurezza all'interno dell'impresa attraverso la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti, i cui compiti sono meglio ridefiniti e specificati.

Tali caratteri si ricavavano, essenzialmente, dalla lettura delle misure generali di tutela, di cui all'art. 3 del d. lgs. 626/1994 ed oggi riproposte, con alcune modificazioni, nell'art. 15, d. lgs. 81/2008, con il quale viene ribadita la

---

<sup>4</sup> Con riferimento al contratto di somministrazione si precisa che al lavoratore avviato al lavoro per tutta la durata della missione presso un utilizzatore si applicano le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d. lgs. n. 81/2008 (art. 23, co. 1, d. lgs. n. 276/2003). In particolare, *“il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi”* (art. 23, co. 5, d. lgs. n. 276/2003).

<sup>5</sup> Ad esempio le modalità della valutazione dei rischi o la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o, ancora, l'indizione della riunione periodica di cui all'art. 35 dipendono dal numero dei lavoratori presenti in azienda o nell'unità produttiva.

necessità della valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza (lett. a), a cui è esposto tutto il personale che agisce nell'impresa (anche quello che ha un contratto di natura autonoma) e che diviene oggetto di un obbligo sistematico perché richiesto ogni qualvolta muta il processo produttivo o i rischi ad esso connessi, della "programmazione della prevenzione mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro" (lett. b), la quale viene assicurata dal datore di lavoro con l'ausilio dei suoi collaboratori attraverso uno specifico procedimento, che prende avvio con la valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, prosegue con la redazione di un documento, nel quale, sono individuati i rischi e termina con l'adozione di specifiche misure di prevenzione per eliminarli ovvero per ridurli, ("eliminazione dei rischi e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico" lett. c)<sup>6</sup>.

Tra le novità si segnala l'inserimento per la prima volta dell'informazione e della formazione adeguate per il dirigente e il preposto (lett. o) e la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi (lett. t); inoltre, il controllo sanitario oggi riguarda i lavoratori in genere, mentre nel testo legislativo precedente esso veniva eseguito solo nei confronti dei dipendenti esposti a rischi specifici (lett. l) e all'allontanamento per motivi sanitari per l'esposizione al rischio si affianca oggi anche la possibilità di adibizione del lavoratore a mansioni diverse (lett. m).

Per rafforzare la centralità della valutazione del rischio, nell'attuale sistema di prevenzione e protezione dei lavoratori, il Legislatore delegato, a differenza del passato, ha voluto dedicare un'intera Sezione, la seconda del Capo III del Titolo I, a tale adempimento, soggetto ad una minuziosa regolamentazione al fine di rendere effettivo e non meramente burocratico tale compito.

Per valutazione dei rischi si intende la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza (art. 2, co. 1, lett. q).

---

<sup>6</sup> Tale adempimento può considerarsi una specificazione dell'obbligo di sicurezza già enunciato nell'art. 2087 del codice civile. Infatti "le misure, che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", vengono ufficialmente individuate nel rispetto del noto principio della "massima sicurezza tecnologicamente possibile", che impone al datore di lavoro di eliminare o di ridurre i rischi alla fonte con l'adozione di misure di sicurezza generalmente praticate nel settore e con il loro continuo aggiornamento.

Nell'art. 28 viene disciplinato l'Oggetto della valutazione dei rischi, mentre nell'art. 29 viene regolamentata la Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi, che verranno approfonditi nel Modulo RLS4 dedicato alla Valutazione dei rischi.

La mancata valutazione dei rischi o l'omessa adozione del relativo documento sono sanzionati penalmente. In particolare, il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da € 2.740 ad € 7.014 (art. 55, co. 1, lett. a). In presenza di una delle attività svolte negli stabilimenti in cui sono presenti sostanze pericolose in quantità uguali o superiori a quelle indicate nell'allegato I, di cui al d. lgs. 7 agosto 1999, n. 334, nelle centrali termoelettriche, negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori, nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori, nelle aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto ed, infine, per le attività disciplinate dal titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno, si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi (art. 55, co. 2).

Come per il passato, anche nel sistema normativo di prevenzione e protezione dei lavoratori ridisegnato con il decreto legislativo 81/2008, l'informazione e la formazione rivestono una particolare valenza.

Entrambe sono dei veri e propri capisaldi della partecipazione attiva alla gestione della sicurezza da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali, nonché di tutte le figure che nell'impresa hanno obblighi di garanzia o di collaborazione; tanto che le stesse sono state inserite tra le misure generali di tutela se svolte nei confronti dei lavoratori (art. 15, co. 1, lett. n), nei confronti dei dirigenti e dei preposti (art. 15, co. 1, lett. o) e nei confronti dei RLS (art. 15, co. 1, lett. p).

L'informazione, definita come *"il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro"* (art. 2, co. 1, lett. bb), è disciplinata, per quanto riguarda quella destinata ai lavoratori, dall'art. 36, che ricalca, senza modifiche di rilievo, il contenuto dell'art. 21 del d. lgs. 626/1994.

Rispetto al passato viene specificato che *"il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze"* (art. 36, co. 4). In questo modo l'obbligo di informazione si ritiene adempiuto se avviene in modo personalizzato e calibrato al grado di apprendimento di ciascun lavoratore. Inoltre, viene previsto che *"ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo"* (art. 36, co. 4).

Il datore di lavoro fornisce un'adeguata informazione sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale, sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e sulla prevenzione incendi, sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia, sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica, sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate (art. 36, co. 1 e 2).

Lo specifico obbligo di informazione in favore del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è previsto dall'art. 50, co. 1, lett. e), e lett. f).

Oltre all'informazione, i lavoratori ed i loro rappresentanti hanno, altresì, diritto ad una "formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza e ai rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda" (art. 37, co. 1).

La durata, i contenuti minimi, le modalità della formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori e delle lavoratrici, dei preposti e dei dirigenti, nonché dei lavoratori autonomi sono stati definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (accordo 21 dicembre 2011, n. 221, reso in attuazione dell'art. 37, co. 2).

Nel suddetto accordo viene precisato che i corsi di formazione per i lavoratori vanno realizzati previa richiesta di collaborazione agli enti bilaterali (art. 2, co. 1, lettera h), d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e agli organismi paritetici (art. 2, co. 1, lettera ee), d. lgs. 81/2008), ove esistenti sia nel territorio che nel settore nel quale opera l'azienda. In mancanza, il datore di lavoro procede alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione. Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'ente bilaterale o dell'organismo paritetico, il datore di lavoro deve tener conto delle relative indicazioni nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici. Ove, invece, la richiesta di non riceva riscontro dall'ente bilaterale o dall'organismo paritetico entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro può procedere autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.

La formazione, definita come "*processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi*" (art. 2, co. 1, lett.

aa), e, ove previsto, l'addestramento specifico, devono avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi (art. 37, co. 4)<sup>7</sup>.

Essa deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi (art. 37, co. 6).

Anche il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una "formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi" (art. 36, co. 10).

I dirigenti ed i preposti devono ricevere, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro (art. 37, co. 7), anche presso gli organismi paritetici o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori (art. 37, co. 7 – bis).

La formazione per i lavoratori ed i loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori (art. 36, co. 12).

Nella nuova legge viene inoltre previsto che "*le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni*", sempre che sia concretamente disponibile (art. 36, co. 14). L'adempimento di tale obbligo è richiesto anche al fine di evitare responsabilità in caso di ispezione in quanto attraverso di esso si verifica se effettivamente sia stata posta in essere una formazione adeguata (art. 37, co. 4).

In tutti i casi di formazione e aggiornamento, previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, a quelli previsti per il responsabile e addetti del servizio prevenzione e protezione, è riconosciuto credito formativo per la durata ed i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati (art. 37, co. 5/bis, d. lgs. n. 81/2008). Più in particolare, poi, in tutti i casi di formazione ed aggiornamento per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito

---

<sup>7</sup> Cass. 8 marzo 2007, n. 9816 ha, però, specificato che "ragioni di ordine logico ed ermeneutica impongono di non ritenere temporalmente limitati a tali fasi gli obblighi di informazione e formazione, né di ritenere questi obblighi di informazione circoscritti a quei destinatari indicati (neo-assunti, dipendenti con mansioni modificate, dipendenti che utilizzino nuovi impianti o tecnologie o impieghino materiali pericolosi)".



formativo per la durata e per i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati (Art. 37, co. 14/*bis*).

Alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente, spetta l'individuazione sia delle modalità attraverso cui documentare l'avvenuta formazione al fine di evitare la duplicazione della partecipazione a corsi con argomenti sovrapponibili sia delle modalità di riconoscimento del credito formativo (art. 37, co. 5/*bis* e art. 37, co. 14/*bis*).

Nel medesimo articolo viene disciplinato l'addestramento, inteso come *"complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro"* (art. 2, co. 1, lett. cc).

Nella vigente normativa in materia di sicurezza sul lavoro assume ben altro spessore e ruolo il Sistema istituzionale, che rispetto al passato diviene oggetto di una specifica ed approfondita regolamentazione.

Innanzitutto, in ottemperanza all'art. 1, co. 2, lett. i), legge n. 123 del 2007, il Legislatore delegato ha istituito, presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, "il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro".

Esso ha il compito di stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, di definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria, di programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente, di individuare le priorità della ricerca in tema di prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori (art. 5, co. 3).

Il Governo ha, altresì, ridefinito il ruolo ed i compiti affidati alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (art. 6).

Essa, già presente nei decreti presidenziali degli anni '50 e ha tra i vari compiti delineati dall'art.6 quelli di:

esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;

esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione, con riguardo in particolare al "finanziamento di progetti di investimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte delle piccole, medie e micro imprese;

validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo di cui all'articolo 8, una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai presidenti delle regioni;

definire criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 27;

valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;

valutare le problematiche connesse all'attuazione delle direttive comunitarie e delle convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;

promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;

elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro – correlato.

Al Sistema istituzionale appartengono, altresì, i Comitati regionali di coordinamento, istituiti con d.P.C.M. 5 dicembre 1997 in attuazione dell'art. 27 del d. lgs. 626/1994, ed i cui compiti sono disciplinati con d.P.C.M. 21 dicembre 2007, emanato in esecuzione della norma contenuta nell'art. 4, co. 1, legge n. 123 del 2007.

Nel decreto legislativo vigente, a differenza del passato, vengono meglio specificate le competenze in materia di sicurezza sul lavoro dell'Inail.

Infine, sempre nel sistema istituzionale, viene collocato anche l'istituto dell'interpello, attraverso il quale, gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e dagli enti pubblici nazionali, nonché le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali, possono porre quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro direttamente alla Commissione per gli interpelli, istituita presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (art.12).