

# SENATO DELLA REPUBBLICA

— XI LEGISLATURA —

N. 530

## DISEGNO DI LEGGE

**d'iniziativa dei senatori SMURAGLIA, DANIELE GALDI, MINUCCI,  
PELELLA e PELLEGATTI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 5 AGOSTO 1992**

---

**Norme sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori**

---

**INDICE**

Relazione .....	Pag.	3
Disegno di legge .....	»	7

ONOREVOLI SENATORI. - Onorevoli senatori il presente disegno di legge, relativo alle norme sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, riprende - con modifiche - il testo presentato nella X legislatura del Senato, dei senatori Lama, Nebbia ed altri (atto Senato n. 2153).

Quel testo era stato predisposto a conclusione dei lavori della Commissione d'inchiesta sulle condizioni di lavoro (*Doc. XXII, n. 2*). Esso era stato, in parte, modificato nel corso dell'esame in Commissione, ed alla fine era stato approvato dal Senato, il 28 gennaio 1992, nel testo predisposto dal Comitato ristretto. Passato alla Camera, l'*iter* si era interrotto a causa della conclusione della legislatura.

Le ragioni di fondo di quel disegno di legge rimangono tuttora inalterate, nel senso che una normativa di carattere generale e specifica, integrativa di quella già esistente (articolo 2087 del codice civile, articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, decreti del Presidente della Repubblica 18 marzo 1956, nn. 302 e 303, ecc.) appare utile e necessaria per meglio fronteggiare un fenomeno che appare tuttora inarrestabile.

Vi era stato, nella prima parte degli anni '80, un accenno ad una riduzione del fenomeno degli infortuni; ma la curva ha ripreso a salire, mantenendosi a livelli così elevati da apparire assolutamente inaccettabili. Nè meglio vanno le cose per ciò che attiene alle malattie professionali ed a quelle da lavoro, posto che anche in questo caso si registra una tendenza all'aumento, mentre appare certo che le nuove tecniche produttive, non riuscendo ad eliminare gli antichi e tradizionali fattori di rischio, ne aggiungono di nuovi, spesso altrettanto incontrollabili anche perchè non di rado di

natura, di eziologia e di sviluppo malcerti e spesso addirittura poco conosciuti.

L'idea di rafforzare il sistema elevando una barriera più efficace contro i fattori di rischio e addirittura spostandola a monte, appare dunque pienamente giustificata.

Rispetto al disegno originale, per altro, ed a quello poi approvato dal Senato, si è ritenuto opportuna una maggiore sistematicità e una maggiore ampiezza di disciplina. Si è cercato, cioè, di operare su più fronti, aggredendo il fenomeno da varie parti e talora anche con metodologie innovative.

E, questa la ragione per cui il disegno di legge è diviso in due titoli, di cui il primo dedicato ai diritti dei lavoratori e l'altro dedicato alla repressione e prevenzione. Le disposizioni finali definiscono con estrema ampiezza l'ambito di applicazione, escludendo soltanto alcuni settori particolarissimi (servizi di pronto intervento, difesa ed emergenza delle forze armate, delle forze di polizia e della protezione civile), per i quali è evidente che la disciplina non potrebbe che essere corrispondente alle loro peculiari caratteristiche e funzioni.

Il Titolo I è quello che maggiormente coincide con il testo già approvato a suo tempo dal Senato. Si è voluta costruire una sorta di «carta dei diritti» dei lavoratori, in tema di igiene e sicurezza, anche in corrispondenza alle indicazioni del combinato disposto degli articoli 1, 32 e 41 della Costituzione ed a quelle derivanti dalle più recenti direttive comunitarie.

Di particolare rilievo, all'interno dell'ampio sistema di riconoscimento di diritti soggettivi e di specifiche garanzie, la previsione di un diritto del lavoratore al rifiuto delle attività a rischio. È ben noto che tale diritto dovrebbe già discendere dalle norme vigenti; ma è altrettanto noto quanto sia vasto il contenzioso che può instaurarsi al

## XI LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

riguardo e quanti siano i rischi a cui si espone il lavoratore che - fidando nella normativa di carattere generale - sospenda o comunque rifiuti la sua prestazione. La specifica costruzione di questa facoltà del lavoratore come un vero e proprio diritto (articolo 2) dovrebbe consacrare una posizione soggettiva di rilevante valore e sottrarre chi se ne avvale da ogni possibile rischio, naturalmente quando ricorrano i presupposti previsti dalla norma.

Per il resto, si prevedono ampi diritti di partecipazione e controllo, nello sforzo di rendere più efficace il contenuto dell'articolo 9 dello Statuto dei diritti dei lavoratori (cioè della citata legge 20 maggio 1970, n. 300). Le relative facoltà vengono riconosciute fondamentalmente in capo agli stessi lavoratori, prevedendo che essi possano esercitarle nelle forme più svariate e attraverso organismi di vario genere, da quelli spiccatamente e tipicamente sindacali a quelli eletti esclusivamente per svolgere funzioni attinenti alla prevenzione. Questo aspetto è fondamentale, anche perchè così si tende a risolvere un problema interpretativo delicato come quello che era sorto dall'applicazione dell'articolo 9, che tanto filo da torcere ha dato alla dottrina ed alla giurisprudenza. Il sistema proposto è molteplice e consente ai lavoratori di utilizzare sia le rappresentanze sindacali, sia il «delegato» di cui si dirà più oltre, sia organismi appositamente costituiti ed eletti. Ciò non determina alcun problema di possibili contrasti, perchè le funzioni dei vari organismi sono diverse, anche se talora possono essere coincidenti; restando fermo, per altro, che solo alle organizzazioni sindacali è affidato il compito della contrattazione collettiva. Tutti gli altri organismi hanno funzioni diverse, collegate soprattutto alla prevenzione, al controllo ed alla promozione delle misure necessarie. Così disponendo, si è voluto rafforzare il complesso dei poteri e delle facoltà dei lavoratori, senza nulla togliere alle specifiche competenze delle organizzazioni sindacali.

In questo contesto, si inserisce anche la disciplina delle riunioni periodiche, del delegato all'igiene e alla sicurezza, dei

diritti di informazione, del piano aziendale di prevenzione.

Si tratta di un sistema di particolare ampiezza, destinato a realizzare al massimo la funzione di prevenzione, attraverso la programmazione e attraverso le relazioni collettive, ma anche attraverso la creazione di una nuova figura qual'è quella del delegato, espressione diretta dei lavoratori, fornita di particolari e penetranti poteri.

Al delegato alla sicurezza è riconosciuta la potestà di accesso a tutti i luoghi di lavoro ed alle informazioni e documentazioni concernenti i rischi e la prevenzione; ed è riconosciuto anche il potere di chiedere l'intervento degli enti ed organi competenti.

Di fondamentale rilievo la previsione di estensione al delegato delle garanzie e delle forme di tutela predisposte dallo Statuto a favore dei rappresentanti sindacali.

È opportuno segnalare, a questo punto, che - rispetto ai testi precedentemente predisposti e approvati - si è voluto sottolineare l'esigenza di una considerazione unitaria degli ambienti di lavoro e di vita. In tal senso, si è previsto che nelle riunioni periodiche di cui all'articolo 4 sia perseguita anche la finalità di «valutare l'idoneità degli impianti ed apparecchiature anche ai fini della tutela dell'ambiente esterno rispetto ai luoghi di lavoro ed alla salvaguardia del diritto alla salute dei cittadini».

Tale previsione, cui fanno seguito anche altre disposizioni su cui ci si soffermerà più oltre, è dettata da esperienze significative che purtroppo il paese ha vissuto, quali la fuga della diossina a Seveso, le macchie blu a Trento, le esalazioni nocive dell'ex Alfa Romeo di Arese, e così via. Del resto essa corrisponde anche ad una importante indicazione contenuta nella legge di riforma sanitaria, che costantemente riferimento agli «ambienti di lavoro e di vita».

Il Titolo II è quello più innovativo e risponde ad una esigenza da più parti sottolineata, quella cioè di rendere il sistema repressivo più efficace, non tanto irrobustendo le pene come si fa di solito, quanto scegliendo una tipologia di sanzioni più idonea e soprattutto definendo sistemi

## XI LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

capaci di produrre il risultato più importante, cioè quello della pronta eliminazione delle situazioni di pericolo.

Si è, anzitutto, previsto un sistema di pronto intervento giudiziario, ogni volta che siano posti in essere comportamenti impeditivi o limitativi dei diritti previsti dal disegno di legge; sotto questo profilo, il sistema più efficace è apparso quello delineato nell'articolo 28 dello Statuto, sia per la facile esperibilità, sia per la prontezza della decisione, sia infine per la previsione di una sanzione indiretta volta a colpire più che la condotta in sé il mancato rispetto dei provvedimenti del giudice. Questo sistema, assimilabile a quello delle *injunction*, cui si ispirano frequentemente i Paesi anglosassoni, è dotato certamente di maggiore efficacia di quelli più tradizionali e quindi appare idoneo a realizzare gli accennati obiettivi.

Si prevede anche l'applicazione della procedura in questione per l'inosservanza degli obblighi nascenti dall'articolo 9 dello Statuto. Si è più volte osservato che una delle ragioni della scarsa applicazione di questa norma consisteva nella mancanza di una sanzione e soprattutto di un procedimento rapidamente attuabile. A questi inconvenienti si è cercato di ovviare col disposto dell'articolo 9 del disegno di legge ed anche con quello dell'articolo 10.

Si è prevista anche l'applicazione obbligatoria di una sanzione aggiuntiva atipica, consistente nella sospensione dei benefici contributivi per tutte le ipotesi di reato per le quali sia prevista anche la pena detentiva. Si è quindi cercato di non aggravare le pene tradizionali, ma piuttosto di aggiungerne una probabilmente dotata di maggior efficacia (in senso analogo si veda l'articolo 9, comma 1, della legge 10 aprile 1991, n. 125, sulle pari opportunità).

Di particolare rilievo la parte relativa alla «diffida», attorno alla quale si va svolgendo da tempo una interminabile diatriba, alla cui soluzione non è riuscita a dare un contributo conclusivo neppure la giurisprudenza della suprema Corte di cassazione, che in quest'ultimo anno ha fatto registrare soluzioni contrastanti perfino nell'ambito della stessa sezione.

La disciplina dettata dall'articolo 11 tiene conto delle esperienze fin qui realizzate, delle esigenze prospettate dai vari soggetti interessati ed infine della stessa elaborazione compiuta in sede ministeriale.

È noto, infatti, che una apposita commissione tecnica presso il Ministero di grazia e giustizia ha elaborato da tempo uno schema di disegno di legge delega per la riforma dell'apparato sanzionatorio in tema di lavoro, schema, peraltro, rimasto inspiegabilmente fermo da più di un anno. Fra l'altro, in quello schema, si cercava di risolvere l'annosa questione della diffida non tanto per chiudere finalmente un annoso dibattito, quanto per ottenere il risultato più importante dal punto di vista della prevenzione (la immediata eliminazione delle situazioni di pericolo).

A quel sistema si rifà la disciplina contenuta nell'articolo 11, con la quale si rendono obbligatorie sia la prescrizione che la trasmissione della notizia di reato, prevedendo però contestualmente la sospensione del procedimento penale per tutto il periodo previsto dalla prescrizione. Dopo di che, le ipotesi sono due: o c'è l'adempimento alla prescrizione, ed allora il reato si estingue; oppure esso manca ed allora il procedimento riprende il suo corso ma con un aggravamento della posizione del datore di lavoro. Per scoraggiare la possibile tendenza a posizioni di attesa della visita ispettiva, per poi - semmai - provvedere tardivamente, si prevede comunque l'obbligo di pagamento di una sanzione amministrativa.

Questo sistema dovrebbe consentire, da un lato di procedere a visite «mirate», facilitando il compito degli organi di vigilanza e dall'altro di indurre il datore di lavoro ad eliminare tempestivamente le situazioni di pericolo.

Una norma ulteriore (articolo 13) mira ad eliminare un grave inconveniente derivante dai riti alternativi previsti dal nuovo codice di rito: la possibilità di «patteggiare», esclude oggi ogni riferimento alle situazioni di rischio e sia il consenso del pubblico ministero che il giudizio di ammissione alla procedura da parte del giudice sono ispira-

te a criteri di tutt'altro genere. Con la norma in questione si delinea la rimozione delle situazioni di rischio come condizione di ammissibilità della procedura, rilevabile sia dal pubblico ministero che dal giudice. A ciò si aggiunge l'obbligo di raccogliere - sul punto - il parere delle organizzazioni sindacali intervenute nel processo o costituite parte civile.

Si collega a questi obiettivi anche l'articolo 14, con il quale si dettano disposizioni innovative in materia di intervento o costituzione di parte civile del sindacato nei procedimenti in materia di sicurezza ed igiene.

Come è noto, il nuovo codice processuale non ha risolto in modo esaustivo gli annosi problemi che si sono sempre posti a questo riguardo. Infatti, l'intervento di cui agli articoli 91 e seguenti, è scarsamente efficace soprattutto nella fase dibattimentale, per l'eccessiva limitatezza dei poteri riconosciuti a favore dell'ente esponenziale. Si prevede quindi che alle facoltà già previste se ne aggiunga almeno un'altra, quella di avanzare motivate richieste di eliminazione delle situazioni di pericolo. Quanto alla costituzione di parte civile, il nuovo codice non la esclude, ma non fornisce elementi decisivi per chiudere il dibattito che ha spesso visto contrapposti anche i giudici di merito e la Corte suprema, sostanzialmente ferma sulla posizione più restrittiva.

Nella convinzione che il sindacato possa recare un contributo molto rilevante anche nel processo e che la costituzione di parte civile serve sia per introdurre la dimensio-

ne collettiva, sia per evitare che i processi si «svuotino» a seguito della tacitazione delle parti lese, si prevede espressamente la legittimazione del sindacato (in senso analogo alla disciplina che in Francia è stata introdotta fin dal 1914) e si indicano specificamente le richieste che esso può formulare, oltre o in alternativa al risarcimento del danno, ancora una volta ai fini della immediata rimozione delle situazioni di pericolo. Situazioni, è bene ricordarlo, che non riguardano solo l'ambiente interno ma anche quello esterno; donde l'indicazione della possibilità di avanzare richieste relative alla sicurezza anche delle popolazioni residenti nelle zone circoscriventi ai luoghi di lavoro.

In conclusione, il disegno di legge mira soprattutto al potenziamento della prevenzione, con strumenti che si spera possano essere efficaci.

È auspicabile che una sollecita approvazione rechi un contributo concreto alla eliminazione, o quanto meno al radicale contenimento, di un fenomeno che non appare solo in contrasto con le essenziali indicazioni della Carta costituzionale, ma confligge con le stesse fondamenta del nostro sistema giuridico, etico e sociale, che non consentono che il lavoro, che deve essere fondamentale momento di sviluppo della personalità umana, ne diventi fonte di distruzione e di usura. Si tratta insomma di porre fine a un interminabile stillicidio di infortuni e di malattie, di fronte al quale non può che ribellarsi la comune coscienza civile.

**DISEGNO DI LEGGE****TITOLO I****I DIRITTI DEI LAVORATORI****Art. 1.**

*(Diritto alla sicurezza e all'igiene del lavoro)*

1. I lavoratori hanno diritto alla garanzia della loro integrità psico-fisica e morale durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

2. Il lavoro deve essere organizzato con la messa in atto di tutti i mezzi e le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a garantire le finalità di cui al comma 1.

3. Il lavoratore ha diritto ad un controllo sanitario, sia generico che specifico, in relazione alla particolarità della sua attività, *prima dell'assunzione, periodicamente durante* la prestazione lavorativa e su sua richiesta.

4. Il lavoratore ha diritto a non essere esposto a sostanze nocive. I valori limite dei fattori inquinanti, fissati nelle leggi, nei regolamenti e nei contratti collettivi, devono essere intesi solo come indicatori delle soglie di rischio ai fini dell'adozione di specifiche misure di prevenzione rapportate ai danni ipotizzabili per i lavoratori esposti.

5. Quando i rischi non possono essere *sufficientemente evitabili mediante l'adozione* di mezzi tecnici di protezione collettiva oppure di misure, metodi o procedimenti di organizzazione del lavoro, i lavoratori hanno diritto di essere dotati di strumenti di protezione individuali idonei.

6. Le lavoratrici in stato di gravidanza hanno diritto di svolgere mansioni che non le esponano a fatica fisica, ad agenti nocivi

e a posizioni di lavoro che risultino pregiudizievoli per la loro salute, per la loro capacità riproduttiva e per l'esito positivo della gravidanza.

Art. 2.

*(Diritto del lavoratore al rifiuto  
dell'attività a rischio)*

1. Ogni lavoratore ha il diritto di sospendere la propria prestazione in presenza di rischio determinato da una violazione della normativa sull'igiene e la sicurezza del lavoro comunque accertata dagli organi preposti alla prevenzione, nonché in tutti i casi nei quali appare evidente, alla stregua della normale diligenza e dell'esperienza professionale, un pericolo grave, imminente ed altrimenti non eliminabile.

2. Nei casi di cui al comma 1 il lavoratore deve immediatamente avvertire il delegato all'igiene e alla sicurezza, i responsabili dell'azienda e gli enti ed organi competenti in materia di prevenzione.

3. La prestazione dovrà essere ripresa a seguito dell'eliminazione del rischio constatata dal lavoratore o dal delegato all'igiene e alla sicurezza o dagli enti competenti in materia di prevenzione.

4. Il lavoratore, anche tramite i propri rappresentanti sindacali, ha il diritto di richiedere l'intervento dei competenti organi di vigilanza, quando non vengano messe in atto le misure di prevenzione concordate o previste dalle leggi o rientranti, comunque, nella previsione dell'articolo 2087 del codice civile.

5. Per l'esercizio del diritto di cui al comma 4 il lavoratore non dovrà subire pregiudizio alcuno.

Art. 3.

*(Diritti di partecipazione e controllo)*

1. I lavoratori, direttamente o tramite le proprie rappresentanze sindacali, o il delegato all'igiene e alla sicurezza di cui all'articolo 4 o loro organismi specifica-

mente eletti per attendere alla prevenzione, hanno diritto, all'interno del luogo di lavoro ove svolgono le loro mansioni di controllare le condizioni di igiene e sicurezza del lavoro, nonchè l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali; hanno diritto altresì di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure necessarie, ai sensi dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1920, n. 300.

Art. 4.

*(Riunione periodica per l'igiene  
e la sicurezza del lavoro)*

1. In tutte le aziende con oltre quindici lavoratori dipendenti si svolge annualmente un'apposita riunione per l'igiene e la sicurezza del lavoro. Ad essa partecipano le rappresentanze sindacali aziendali, se costituite ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i rappresentanti dei datori di lavoro, i delegati all'igiene e alla sicurezza di cui all'articolo 5 e, su richiesta di uno degli aventi diritto a parteciparvi, i rappresentanti dei servizi sanitari e di sicurezza aziendali, dei servizi pubblici di prevenzione, esperti esterni.

2. Le finalità da perseguire con lo svolgimento della riunione periodica sono:

a) valutare la situazione dei rischi lavorativi nell'azienda;

b) esaminare il piano aziendale di prevenzione dei rischi di cui all'articolo 6 e proporre le eventuali misure integrative;

c) proporre le misure di sicurezza e igiene necessarie per l'eliminazione di situazioni di rischio segnalate e promuovere l'attuazione;

d) verificare l'attuazione delle misure di prevenzione e la loro efficacia;

e) verificare l'attuazione delle prescrizioni delle autorità competenti;

f) concordare il piano di formazione e di addestramento del personale, nonchè verificarne l'attuazione e l'efficacia;

g) valutare i piani di emergenza interna predisposti dall'azienda, nonchè la idoneità

dei mezzi di prevenzione e di soccorso in caso di incidente;

*h)* proporre indagini e ricerche specifiche per i rischi nuovi o per quelli non previsti dalla legislazione vigente;

*i)* valutare sotto il profilo della sicurezza e dell'igiene i progetti di cambiamento nell'organizzazione del lavoro in occasione di modifiche ai processi produttivi e dell'adozione di nuove macchine ed impianti;

*l)* valutare l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;

*m)* valutare l'idoneità degli impianti e apparecchiature anche ai fini della tutela dell'ambiente esterno ai luoghi di lavoro ed alla salvaguardia del diritto alla salute dei cittadini.

#### Art. 5.

*(Delegato all'igiene e alla sicurezza)*

1. In tutte le aziende con lavoratori dipendenti è istituito il delegato all'igiene e sicurezza del lavoro.

2. Il numero e le modalità di designazione o di elezione dei delegati all'igiene e sicurezza del lavoro, il tempo e gli strumenti operativi necessari all'espletamento del mandato, le modalità e i contenuti della loro formazione, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva, tenendo conto della entità degli addetti e dei fattori di rischio presenti nelle diverse tipologie di aziende.

3. Nelle aziende con più di cinquanta dipendenti i delegati sono designati tra i lavoratori dell'azienda dalla rappresentanza sindacale aziendale o, in sua assenza, eletti direttamente dai dipendenti.

4. Nelle aziende fino a cinquanta dipendenti, salvo quanto disposto dal comma 5, i delegati sono designati per più aziende, anche al di fuori dei dipendenti delle aziende stesse, da organismi provinciali dei sindacati di settore, indipendentemente dalla presenza nelle singole aziende di iscritti ai rispettivi sindacati.

5. Qualora più imprese cooperino a qualsiasi titolo in uno stesso cantiere o in una stessa cava, o in più cantieri o cave destinati

ad una stessa opera, i delegati sono designati dalle rappresentanze sindacali dei lavoratori dipendenti dalle varie imprese, con competenza sull'intero cantiere o gruppo di cantieri, sentite le imprese stesse. Se non esistono rappresentanze sindacali all'interno delle suddette imprese la designazione dei delegati è effettuata dalle federazioni provinciali dei sindacati presenti nel territorio ove insistono i cantieri.

6. Gli oneri relativi alla formazione dei delegati vengono coperti attraverso apposito fondo regolamentato dai contratti collettivi di lavoro.

7. I delegati sono preposti ai seguenti compiti:

a) vigilare e verificare lo stato dei rischi lavorativi;

b) verificare e vigilare sull'osservanza delle norme di legge o di regolamento riguardanti l'igiene e la sicurezza del lavoro, la tutela ambientale, i rischi di incidenti rilevanti;

c) avvertire i lavoratori, le rappresentanze sindacali aziendali ed i responsabili dell'azienda e gli organi competenti di prevenzione dei rischi rilevati;

d) proporre nella riunione periodica per l'igiene e la sicurezza del lavoro eventuali misure di prevenzione;

e) formulare osservazioni in occasioni di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.

8. Per lo svolgimento dei compiti di cui al comma 7 i delegati hanno la potestà di:

a) accedere a tutti i luoghi dove si svolgono le lavorazioni interessate alla propria attività di controllo;

b) accedere alle informazioni e alla documentazione aziendale inerenti i rischi e le misure di prevenzione concernenti le macchine, gli impianti, l'organizzazione e l'ambiente di lavoro;

c) richiedere l'intervento degli enti ed organi competenti in materia di prevenzione;

d) accedere alle documentazioni che le aziende devono fornire alla pubblica amministrazione in materia di tutela ambientale.

9. I delegati devono in ogni caso poter disporre in misura adeguata del tempo e dei mezzi necessari allo svolgimento delle proprie attività secondo le modalità definite ai sensi del comma 2. Essi non possono subire pregiudizio alcuno dall'espletamento dei compiti cui sono preposti. A tal fine, nei loro riguardi si applicano le norme di tutela previste per i rappresentanti sindacali dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

10. Per le imprese artigiane rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria, i compiti di delegato alla sicurezza possono essere affidati al rappresentante di bacino.

11. L'esercizio dei compiti di cui al comma 7 avverrà nell'ambito delle sedi bilaterali di confronto previste dai contratti collettivi nazionali di categoria, esclusivamente attraverso le organizzazioni imprenditoriali territoriali che rappresentano le aziende.

#### Art. 6.

*(Diritti di informazione e formazione e piano aziendale di prevenzione dei rischi)*

1. I lavoratori debbono essere informati sui rischi specifici e le misure messe in atto per prevenirli, nonché sulle modalità più idonee a svolgere le proprie attività in condizioni di sicurezza.

2. Le rappresentanze sindacali aziendali debbono poter disporre annualmente, almeno quindici giorni prima della riunione periodica per l'igiene e la sicurezza del lavoro ed ogni qualvolta vengono introdotte modificazioni di rilievo nell'organizzazione del lavoro e nel ciclo produttivo, di un piano aziendale di prevenzione dei rischi. Lo stesso piano deve essere portato a conoscenza degli enti ed organi territorialmente competenti in materia.

3. Il piano di cui al comma 2 deve contenere la descrizione dei principali rischi esistenti nel processo produttivo, con l'indicazione delle misure adottate per prevenirli.

## XI LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

4. Le rappresentanze sindacali aziendali dovranno poter disporre altresì delle informazioni circa le sostanze utilizzate nei processi lavorativi, nonché le loro caratteristiche tossicologiche e gli eventuali effetti per l'uomo e l'ambiente.

5. I lavoratori addetti a lavorazioni che espongano a rischi specifici debbono essere debitamente preparati anche attraverso attività di addestramento pratico, nei modi previsti da un piano di formazione che costituisca parte integrante del piano di cui al comma 2.

6. L'attività di formazione e addestramento dei lavoratori deve essere comunque effettuata in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) di un trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione o del cambiamento di una attrezzatura di lavoro;
- d) dell'introduzione di una nuova tecnologia.

7. L'attività di formazione e addestramento di cui al comma 6 deve essere specificamente incentrata sul proprio posto di lavoro e sulla mansione da svolgere.

8. Entro trenta giorni dalla conclusione della riunione periodica per l'igiene e la sicurezza del lavoro, l'azienda rielabora il piano di cui al comma 2 sulla base delle proposte formulate nel corso della riunione stessa, motivando tecnicamente il loro eventuale mancato accoglimento. Il piano definitivo deve essere trasmesso, oltre che alle organizzazioni sindacali e al delegato, anche alla unità sanitaria locale competente per territorio, nonché all'ispettorato provinciale del lavoro.

## Art. 7.

*(Contrattazione collettiva)*

1. Nel rispetto dei principi della presente legge, in sede di contrattazione collettiva possono essere definite le modalità di attuazione della legge stessa.

## TITOLO II

DISPOSIZIONI DI REPRESSIONE E DI  
PREVENZIONE

## Art. 8.

*(Repressione delle condotte limitatrici dell'esercizio dei diritti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro)*

1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio dei diritti previsti dalla presente legge, si applicano, su ricorso dei lavoratori interessati, delle organizzazioni sindacali competenti per territorio, delle rappresentanze di cui all'articolo 2 della presente legge, nonché del delegato all'igiene e alla sicurezza, le disposizioni di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

## Art. 9.

*(Repressione delle condotte inosservanti dagli obblighi di cui all'articolo 9 legge n. 300 del 1970 e di cui alla presente legge)*

1. La procedura di cui all'articolo 8 si applica anche ai ricorsi proposti dagli stessi soggetti contro la mancata osservanza, da parte dei datori di lavoro, delle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Si applicano anche le disposizioni di cui ai commi quarto e quinto dell'articolo 28 della citata legge n. 300 del 1970.

## Art. 10

*(Norme penali)*

1. L'inosservanza da parte del datore di lavoro, degli obblighi previsti dalla presente legge, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## Art. 11.

*(Disposizioni sulla diffida)*

1. In ogni caso in cui venga rilevata dagli organi di vigilanza e di prevenzione una inosservanza alla normativa di sicurezza ed igiene configurabile sotto il profilo contravvenzionale, la notizia di reato deve essere senza ritardo trasmessa all'autorità giudiziaria competente.

2. Contestualmente, gli organi di cui al comma 1 impartiscono le opportune prescrizioni affinché venga eliminata la situazione di pericolo entro il termine fissato nel provvedimento.

3. Durante il periodo fissato nella prescrizione, restano sospese le indagini e l'esercizio dell'azione penale. Qualora gli organi di vigilanza attestino che il datore di lavoro ha adempiuto alla prescrizione, il reato è estinto. Qualora, invece, non si sia adempiuto nel termine prescritto, il procedimento penale riprende il suo corso, ma il datore di lavoro è escluso dai benefici processuali e dalle speciali procedure alternative previste dal codice di procedura penale.

4. In ogni caso, all'atto della constatazione di una infrazione contravvenzionale, gli organi di vigilanza provvedono alla irrogazione di una sanzione amministrativa, consistente nell'obbligo di pagamento di una somma pari ad un quarto del massimo dell'ammenda comminata per ciascuna infrazione.

5. Con apposito decreto legislativo, da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato a coordinare le disposizioni di cui al presente articolo con la disciplina relativa allo svolgimento delle indagini preliminari, all'esercizio dell'azione penale ed alla prescrizione.

## Art. 12.

*(Sanzioni aggiuntiva)*

1. Per tutti i reati in materia di sicurezza e igiene del lavoro per i quali sia prevista

anche la pena detentiva, deve essere cominata, in aggiunta alle sanzioni penali specificamente previste, anche la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

#### Art. 13.

*(Condizione di ammissibilità alla procedura di applicazione della pena a richiesta)*

1. In tutte le ipotesi di applicazione della pena su richiesta delle parti, ai sensi degli articoli 444 e seguenti del codice di procedura penale, quando si verta in materia di sicurezza e di igiene del lavoro l'ammissione alla procedura è comunque condizionata alla dimostrazione che la situazione di danno o di pericolo è stata rimossa.

2. Qualora sia stata ammessa la costituzione di parte civile o l'intervento di organizzazioni sindacali, deve essere acquisito anche il loro parere in ordine alla effettiva eliminazione delle situazioni di cui al comma 1.

#### Art. 14.

*(Intervento e costituzione di parte civile dell'organizzazione sindacale nei procedimenti in materia di sicurezza e igiene)*

1. Nelle ipotesi di intervento ai sensi degli articoli 91 e seguenti del codice di procedura penale, nei procedimenti per reati in materia di sicurezza e igiene del lavoro, le organizzazioni sindacali intervenute possono avanzare, anche in sede dibattimentale, motivata richiesta di eliminazione delle situazioni di pericolo.

2. Nei procedimenti penali di cui al comma 1, sono legittimati a costituirsi parte civile, a tutela del diritto alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori interessati, i soggetti di cui all'articolo 3, al fine di ottenere, in aggiunta o in alternativa rispetto al risarcimento del danno, la riparazione in forma specifica mediante rimozione delle situazioni di pericolosità o nocività, il miglioramento delle condizioni di produ-

zione e lavoro, sotto il profilo della sicurezza dei lavoratori addetti e delle popolazioni che risiedono nelle zone circoscrivite ai luoghi di lavoro, la pubblicazione della sentenza.

### TITOLO III

#### DISPOSIZIONI FINALI

##### Art. 15.

###### *(Ambito di applicazione)*

1. La presente legge non si applica ai servizi di pronto intervento, difesa ed emergenza delle Forze armate, delle forze di polizia e dell'attività di protezione civile e ad altre attività della pubblica amministrazione la cui peculiare natura vi osti in modo tassativo.