

In questo numero:

- SICUREZZA SUL LAVORO: le principali novità apportate dal D. Lgs. n. 106/2009 al Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

## SICUREZZA SUL LAVORO: LE NOVITÀ APPORTATE DAL D. LGS. N. 106/2009

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, noto anche come *“Correttivo”*, ha apportato modifiche di notevole rilevanza al D.lgs. n. 81/08, correggendolo di numerose imprecisioni e incoerenze.

Il provvedimento, le cui disposizioni sono in vigore dal 20 agosto u.s., è composto di ben 149 articoli e 38 allegati.

In prima lettura gli istituti toccati dal D.Lgs. n. 106/2009 sono molteplici, in particolare le modifiche hanno interessato l'ambito applicativo della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la sospensione dell'attività d'impresa, la delega di funzioni, il documento di valutazione dei rischi, la valutazione dei rischi per i lavoratori atipici, gli appalti e il sistema di qualificazione delle imprese, la comunicazione del nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza all'INAIL, le responsabilità del datore di lavoro e del dirigente, il nuovo regime delle visite mediche preassuntive, il regime per l'edilizia, l'apparato sanzionatorio e l'estensione dell'ambito applicativo della prescrizione obbligatoria regolata dal D.Lgs. n. 758/1994, con l'introduzione di un nuovo sistema di regolarizzazione delle violazioni amministrative.

Di seguito si riportano i contenuti delle principali novità sopra elencate.

### **Criteri di computo dei lavoratori**

Il D.Lgs. n. 106/2009, per comodità nel proseguo il *“Correttivo”*, introduce all'art. 4, *“Computo dei lavoratori”*, un'altra **categoria di lavoratori esclusa**

dalla determinazione del numero di lavoratori dal quale il decreto fa discendere particolari obblighi.

Si tratta dei **lavoratori in prova**, inseriti tra le esclusioni con il nuovo comma 1 – bis, in virtù del fatto che l'assunzione in prova ha un carattere temporaneo disciplinato dai contratti collettivi.

Anche per quanto riguarda il settore agricolo il *“Correttivo”* ha apportato modifiche al computo dei lavoratori in quanto il numero degli operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali, si computa per frazioni di unità lavorative annue come individuate sulla base della normativa comunitaria (art. 4 comma 4).

### **La valutazione dei rischi**

Altri interventi di notevole importanza introdotti dal *“Correttivo”* hanno riguardato la valutazione dei rischi e i criteri per la redazione del documento di valutazione dei rischi.

- **Il lavoro atipico**

L'art. 18 del *“Correttivo”* è intervenuto sull'art. 28 del D.Lgs. n. 81/08 *“Oggetto della valutazione dei rischi”*, obbligando il datore di lavoro a effettuare la valutazione dei rischi tenendo conto anche di *“quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

Per effetto di tale previsione è stato realizzato un corretto coordinamento tra il D.lgs. n. 81/08 e la disciplina in materia di lavori *“atipici”*, più correttamente definiti come forme flessibili di lavoro. Pertanto, il datore di lavoro dovrà includere nella valutazione dei rischi anche i cosiddetti *“rischi da flessibilità”* e individuare le relative misure di protezione e di prevenzione adeguate.

- **Lo stress lavoro correlato**

Altra importante novità riguarda la valutazione dei rischi da stress correlato. L'art. 18 del *“Correttivo”* ha aggiunto all'art. 28 del D.lgs. 81/08 il nuovo comma 1 – bis il quale, ha stabilito che l'obbligo di valutazione entrerà in vigore solo in seguito all'emanazione, da

parte della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, di apposite indicazioni e, comunque, in mancanza, dal 1° agosto 2010.

La proroga è stata concessa nella speranza che si giunga ad elaborare o ad asseverare un criterio univoco di valutazione dei rischi da stress lavoro – correlato.

• **DVR: data certa o attestata**

Il “Correttivo” ha alleggerito gli adempimenti per le imprese in tema di certificazione della data prevedendo che il documento di valutazione dei rischi debba avere “data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato” (art. 28, co. 2 del D.lgs. 81/08 modificato dall’art. 18 del “Correttivo”).

Pertanto, accanto agli strumenti per il conferimento della data certa, il datore di lavoro ha facoltà di ricorrere alternativamente alla data attestata, oltre che dalla sua firma, anche dagli altri soggetti indicati. L’alternativa della data “attestata” vale anche nell’ipotesi di coincidenza tra il ruolo di datore di lavoro e la figura di RSPP, nel senso che si considerano sufficienti le firme del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente ove nominato, nonché del datore di lavoro – RSPP.

• **L’aggiornamento del DVR**

L’art. 19 del “Correttivo” ha modificato il regime delle revisioni del documento di valutazione dei rischi fissando ora il termine di 30 giorni per l’aggiornamento del documento.

Sono rimaste invece invariate le causali obbligatorie che impongono la revisione della valutazione dei rischi (ad esempio le modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori).

• **Redazione del DVR per le nuove imprese**

Il nuovo comma 3 – bis dell’art. 28 del D.lgs. 81/08 reintroduce nell’ordinamento giuridico italiano il principio già presente nell’art. 96 del D. Lgs. n. 626/94 in quanto dispone che per l’impresa di nuova costituzione il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro 90 giorni dalla data di inizio della propria attività.

**Obbligo di notifica all’ASL dei nuovi insediamenti**

L’art. 40 del “Correttivo” ha modificato il comma 2, lett. b), art. 67 del D.lgs. n. 81/08 “Notifiche all’organo di vigilanza competente per territorio” prevedendo un termine di 30 giorni dalla notifica all’ASL competente dei nuovi insediamenti industriali e degli ampliamenti e delle ristrutturazioni di quelli esistenti, termine entro il quale l’organo di vigilanza può chiedere ulteriori dati

e prescrivere modificazioni in relazione ai dati notificati.

**Appalti, contratti d’opera, somministrazioni**

Accanto alle modifiche in materia di ambito applicativo e di valutazione dei rischi, il legislatore è intervenuto anche sugli artt. 26 e 27 del D.Lgs. n. 81/08, in materia di appalto e lavoro autonomo.

• **La riforma del DUVRI**

Il “Correttivo” ha esplicitato nell’art. 26 co. 3 del D.lgs. 81/08 che il DUVRI, “Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze”, debba essere aggiornato in funzione dell’evoluzione dei lavori, dei servizi e delle forniture.

Novità di rilievo è introdotta dal nuovo comma 3 –bis in quanto vengono tassativamente indicate le categorie escluse dall’obbligo di redazione del DUVRI:

- i servizi di natura intellettuale;
- le mere forniture di materiali o attrezzature;
- i lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni.

Tali esclusioni operano solo nelle ipotesi in cui non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, di atmosfere esplosive o qualora si tratti di lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori previsti nell’Allegato XI.

Tuttavia, occorre ricordare che anche in presenza delle suddette ipotesi trovano applicazione gli obblighi previsti ai commi 1 e 2 dell’art. 26, ossia la verifica dell’idoneità tecnico professionale, coordinamento, cooperazione e informazione reciproca sui rischi.

Il legislatore è intervenuto anche sull’obbligo di indicare nei contratti i costi per la sicurezza a pena di nullità. Infatti, alla generica nozione di costi relativi alla sicurezza riferiti allo specifico appalto, ha inserito la più puntuale definizione di “*costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni*” (art. 16, co. 4, D.lgs. 106/2009).

Pertanto, la quantificazione non riguarda più tutti i costi per la sicurezza inerenti alla gestione dell’appalto, ma solo quelli legati alle interferenze delle lavorazioni risultanti dal DUVRI.

• **Qualificazione e sistema a punti**

Il “Correttivo” ha introdotto un nuovo meccanismo di qualificazione per le imprese che, inizialmente, si applicherà solo per il settore dell’edilizia, ma successivamente verrà esteso ad altri settori.

Il nuovo meccanismo ha lo scopo di monitorare continuamente le violazioni in materia di sicurezza riportate dalle imprese e dai lavoratori autonomi, attraverso un sistema a punti – molto simile a quello previsto per la patente di guida dal vigente codice della strada – che, partendo da un punteggio iniziale, prevede una decurtazione dei punti a seguito degli illeciti accertati, e l’azzeramento del punteggio

determina l'impossibilità per l'impresa o il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile.

### **La delega di funzioni**

Per quel che concerne i confini dell'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro – delegante sul corretto espletamento, da parte del delegato, delle funzioni trasferite (art. 16 co. 3 del d.lgs. 81/08), il "Correttivo" ha lasciato intatto l'obbligo di vigilanza del delegante e, parzialmente rafforzato la funzione esimente dalla responsabilità penale dei modelli di organizzazione e di controllo previsti dall'art. 30, co. 4, qualificandola assoluta qualora questi modelli siano stati adottati ed efficacemente attuati.

In tal senso, qualora il datore di lavoro abbia adottato ed efficacemente attuato un sistema di gestione e di salute sul lavoro, avente i requisiti del modello organizzativo di cui all'art. 30 del D.lgs. 81/08, l'obbligo di vigilanza s'intende assolto.

### **La subdelega**

L'art. 12 co. 2 del "Correttivo" è intervenuto sull'art. 16 del D.lgs. 81/08 inserendo il nuovo comma *ter* il quale ha introdotto un nuovo principio secondo il quale il delegato può delegare, previa autorizzazione del datore di lavoro, specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni per la quale è prevista la delega di funzioni del datore di lavoro al delegato (forma scritta dell'atto avente data certa, conferimento di tutti i necessari poteri organizzativi e del potere di spesa, idoneità professionale ed esperienza adeguate alla natura dell'incarico conferito, accettazione, pubblicità).

Tuttavia, anche in questa fattispecie permane l'obbligo di vigilanza da parte del delegante e il subdelegato non può a sua volta delegare le funzioni a esso trasferite ad altri.

### **Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

L'art. 18 del D.lgs. n. 81/08 "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente" è stato ampiamente modificato dal "Correttivo" limitando alcune responsabilità del datore di lavoro e rimodulando alcuni adempimenti.

In merito al regime della **sorveglianza sanitaria**:

- la nuova formulazione del comma 1, lett. g) dell'art. 18 ha sancito l'obbligo per il datore di lavoro di inviare i lavoratori alle visite mediche entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e la richiesta al medico competente di osservare gli obblighi previsti a suo carico dalla normativa in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- è stato previsto l'obbligo di comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro (art. 18 co. 1, lett. g – bis);

In merito al **Documento di Valutazione dei Rischi**:

- l'art. 18, co. 1, lett. o) ha introdotto l'obbligo di consegnare tempestivamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, su richiesta di questi, il DVR anche su supporto informatico e, al contempo, ha stabilito che il documento debba essere consultato esclusivamente in azienda;

In merito alla **comunicazione degli infortuni**:

- la lettera r) dell'art. 18 è stata modificata precisando che la comunicazione, a fini statistici e informativi, dei dati e delle informazioni relativi agli infortuni sul lavoro deve essere svolta per via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico. I dati da comunicare si riferiscono agli infortuni che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, ai fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni.

In quest'ultima ipotesi, per evidenti esigenze di semplificazione, l'obbligo di comunicazione si considera assolto per mezzo della denuncia d'infortunio ai fini assicurativi (art. 53, D.P.R. n. 1124/1965). Occorre precisare che l'obbligo della comunicazione degli infortuni sul lavoro ai fini statistici non è immediatamente operativo ma decorre trascorsi 6 mesi dall'emanazione dell'apposito decreto che stabilirà le regole di funzionamento del SINP.

In merito alla **comunicazione del nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**:

- il "Correttivo" ha eliminato l'obbligo di comunicazione annuale del nominativo e lo ha sostituito dalla comunicazione istantanea, in caso di elezione o di designazione di un nuovo RLS, nonché nelle ipotesi di variazioni.

In merito alla **vigilanza del datore di lavoro**:

- risulta rafforzato il processo di responsabilizzazione di tutti gli attori aziendali e non solo a carico del datore di lavoro. Infatti, l'art. 18, co. 3 – bis (aggiunto dal "Correttivo") prevede che *"il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti a altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del decreto, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei*

*medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.”*

### **Formazione delle figure della prevenzione**

Novità di rilievo introdotta dal “Correttivo” è l’obbligo di adeguata e specifica formazione dei dirigenti (art. 37 co. 7 del D.lgs. 81/08 modificato).

Per effetto della modifica ora il dirigente è indicato assieme al preposto, con riflessi anche sul sistema sanzionatorio, e la loro formazione non deve avvenire più tassativamente in azienda, come era previsto dal testo originario, ma anche presso gli organismi paritetici o le scuole edili ove esistenti o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

Altre precisazioni riguardano la formazione degli RLS e dei lavoratori, in quanto è stato affermato che deve avvenire durante l’orario di lavoro e in collaborazione con gli organismi paritetici ma, dove presenti, nel settore e nel territorio in cui si svolge l’attività del datore di lavoro (art. 37, co. 12).

Infine è stato risolto il problema del libretto formativo del lavoratore, infatti, le registrazioni della formazione devono essere eseguite solo se è concretamente disponibile in quanto attivato dal titolare (lavoratore) nel rispetto delle vigenti disposizioni (art. 37 co. 14).

### **L’asseverazione dei modelli organizzativi e di gestione**

Per favorire la diffusione dell’applicazione dei modelli organizzativi e di gestione previsti dall’art. 30 del D.lgs. n. 81/08, rilevanti ai fini dell’esenzione dalla responsabilità amministrativa delle società e degli enti (disciplina contenuta nel D.lgs. 231/01), il “Correttivo” da un lato ha affidato alla Commissione consultiva permanente il compito di definire apposite procedure semplificate per l’adozione e l’efficace attuazione dei modelli organizzativi e di gestione della sicurezza nelle piccole e nelle medie imprese e, dall’altro, è intervenuto sulle attribuzioni degli organismi paritetici conferendo agli stessi il potere di procedere alla “*asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all’art. 30 del decreto, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività*” (art. 51, co. 3 – bis del D.lgs. 81/08).

### **Le principali innovazioni per l’edilizia**

Oltre all’introduzione della “patente a punti” il legislatore ha apportato le seguenti modifiche:

- ha escluso dal campo di applicazione del titolo IV “Cantieri temporanei e mobili” i lavori relativi a impianti elettrici, reti

informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all’allegato X e le attività previste dal D.lgs. 27 luglio 1999, n. 272 (operazioni, servizi portuali e lavori di manutenzione, di riparazione e di trasformazione delle navi in ambito portuale) che non comportino lavori edili o d’ingegneria civile di cui all’allegato X.

- in merito agli obblighi del committente l’art. 90, co. 9, lett. b), così come modificato dal “Correttivo”, con riferimento alla documentazione che l’impresa esecutrice deve produrre (dichiarazione dell’organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate dall’INPS, all’INAIL e alle casse edili nonché una dichiarazione sul CCNL applicato), ha previsto che per i cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini – giorno e i cui lavori non comportino i rischi particolari di cui all’allegato XI, il requisito si considera soddisfatto mediante presentazione del DURC (documento unico di regolarità contributiva) e dell’autocertificazione relativa al contratto collettivo nazionale.
- il nuovo co. 1 – bis dell’art. 96 del D.lgs. 81/08 “*Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti*” esclude, sempre per esigenze di semplificazione, dall’obbligo della redazione del piano operativo di sicurezza le mere forniture di materiali o di attrezzature;
- per quel che concerne la formazione obbligatoria dei coordinatori (art. 98 del D.lgs. 81/08) il “Correttivo” ha previsto che i professionisti possano frequentare i corsi anche presso gli ordini o i collegi professionali diversi da quelli di appartenenza, mentre, dall’altro, sono stati fatti salvi gli attestati rilasciati ai sensi del D.lgs. n. 494/96 a conclusione dei corsi avviati prima dell’entrata in vigore del D.lgs. 81/08, fermo restando l’obbligo di aggiornamento. A tal proposito, l’aggiornamento permane a cadenza quinquennale della durata complessiva di 40 ore e dovrà essere effettuato anche per mezzo di diversi moduli nell’arco del quinquennio o tramite la partecipazione a convegni o a seminari con un numero massimo di 100 partecipanti. Per coloro che hanno conseguito l’attestato prima dell’entrata in vigore del D.lgs. 81/08 l’obbligo di

aggiornamento decorre dalla data del 15 maggio 2009.

### **Il regime sanzionatorio**

Il “Correttivo” ha rimodulato completamente le sanzioni penali e amministrative a carico del datore di lavoro e degli altri soggetti della prevenzione contenute negli artt. 55 e seguenti del D.lgs. n. 81/08, tenendo conto del ruolo assegnato a ciascun soggetto ed eliminando alcune ridondanze.

Nel complesso è possibile rilevare una riduzione di alcune sanzioni di natura pecuniaria anche se, in realtà, non mancano anomalie come, per esempio, l’ulteriore aumento dell’ammenda per le violazioni in materia di formazione e alcune incoerenze tra gravità dell’illecito ed entità della sanzione in termini economici.

In particolare:

- ❖ per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori il nuovo art. 57 del D.lgs. 81/08 ha previsto importi delle ammende notevolmente aumentati, conformemente al ruolo da essi ricoperto;
- ❖ il nuovo art. 306 del D.lgs. 81/08 introduce il meccanismo di indicizzazione delle sanzioni penali e amministrative pecuniarie in base al quale le stesse devono essere rivalutate ogni cinque anni, dal 20 agosto 2009, in misura pari all’indice ISTAT dei prezzi al consumo per il corrispondente periodo. Per i reati commessi prima del 20 agosto 2009 troverà applicazione la sanzione più favorevole secondo il principio del *favor rei*.
- ❖ l’istituto della prescrizione obbligatoria disciplinato dal D.lgs. 758/94 (che permette di estinguere il reato, trasformandolo in illecito amministrativo, mediante l’immediato adempimento alla prescrizione impartita dall’organismo di vigilanza e il contestuale pagamento di un importo pari a un quarto della sanzione massima prevista per il reato originario) subisce un’importante modifica con il “Correttivo”.  
In conseguenza dell’intervento del legislatore l’istituto della prescrizione può essere applicato sia ai reati per i quali è prevista in alternativa la pena dell’arresto o dell’ammenda (esattamente come accadeva già ai tempi del D.Lgs 626/94 e della prima versione del D.Lgs 81/08), sia anche ai reati puniti con la sola pena pecuniaria dell’ammenda. Pertanto, sanando l’illecito commesso e pagando un quarto del massimo dell’ammenda entro il termine di 30 giorni, il reato si estingue.
- ❖ Il “Correttivo” ha riformato il potere di disposizione degli organi di vigilanza inserendo il nuovo art. 302 – bis al D.lgs.

81/08. L’articolo prevede che gli organi di vigilanza, accertata l’assenza di reati, impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell’applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede di visita ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione. Contro il provvedimento è ammesso ricorso entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell’esecutività dei provvedimenti, all’autorità gerarchicamente sovraordinata nell’ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni.

- ❖ il “Correttivo” ha consentito, con l’introduzione dell’art. 301 – bis, l’estinzione agevolata degli illeciti amministrativi. Infatti, in tutti i casi d’inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa, il trasgressore, al fine di estinguere l’illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall’organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo.
- ❖ l’istituto della sospensione dell’attività (disciplinato all’art. 14 del D.lgs. 81/08) cambia con il “Correttivo”, il quale lascia invariato l’ambito applicativo e le causali (impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza) ma fornisce la definizione di *reiterazione*, mutuandola dai principi in materia di recidiva aggravata. Infatti, si ha reiterazione quando *“nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell’organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole. Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate, in attesa del decreto che le definisca, dall’allegato I”*. Per quanto riguarda il periodo di sospensione, l’art. 14 co. 1 del D.lgs. 81/08 modificato dal “Correttivo” conferma il limite massimo di due anni della durata della interdizione alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni e alla partecipazione a gare pubbliche. Per quel che concerne la revoca del provvedimento, oltre al ripristino delle

regolari condizioni di lavoro il datore di lavoro dovrà pagare anche una somma pari a euro 2.500,00 ridotta a euro 1.500,00, nell'ipotesi di utilizzo di lavoro irregolare.

Infine, l'art. 14 co. 10 del D.lgs. 81/08, così come modificato dal "Correttivo", introduce una duplice tipologia di sanzione nel caso di datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione. Il trasgressore viene punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500,00 a 6.400,00 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

\*\*\*

Ci riserviamo di informarVi, nei prossimi approfondimenti, in merito alle novità che il "Correttivo" ha apportato anche agli allegati tecnici del D.lgs. n. 81/08 e agli impatti che le stesse potrebbero avere sulle Vostre realtà.