

Il testo unico in tema di sicurezza sul lavoro.

Ad oltre dieci anni dalla sua entrata in vigore, la Legge n. 626/1994 ha allineato la normativa italiana in tema di sicurezza alla disciplina comunitaria. Risulta purtroppo incrementato nel corrispondente decennio il numero degli infortuni sul lavoro.

La legge si basa su di un criterio comune a diverse iniziative legislative degli anni '90 consistenti nell'introdurre procedure legali a garanzia degli effettivi adempimenti (vedi Legge n. 223/1991). Essa inoltre, sempre su di un piano rigorosa formalizzazione ed individuazione degli obblighi, individua tutta una serie di soggetti investiti degli oneri e delle responsabilità concernenti la sicurezza in azienda. Le procedure non vogliono essere mero formalismo, quanto piuttosto un modo certo per verificare gli adempimenti.

L'impianto legislativo si integrava poi con precisi obblighi per il datore di lavoro contenuti in specifiche normative tecniche risalenti agli anni 50.

Esso, per quanto non sempre adeguato in termini di prevenzione, garantiva in caso di infortunio la possibilità di identificare con una certa sicurezza gli inadempimenti e le connesse responsabilità.

Nel corso degli anni '90, l'occupazione assumeva una priorità politica che non consentiva sicuramente alla nuova disciplina di esplicare in pieno i propri effetti.

Tale priorità politica verso la fine degli anni '90 si traduceva nella ricerca di flessibilità e deregolamentazione, intese quali premesse per il rilancio dell'economia e dell'occupazione.

La legge inoltre faceva i conti con l'apparato industriale italiano incentrato per gran parte in piccole e medie aziende con rilevanti difficoltà di crescita.

Era così comune a tutte le parti politiche la necessità di adeguare le regole della sicurezza al mutato quadro economico e sociale, che vedeva, da un lato, affermarsi istanze di flessibilità e riduzione di vincoli e, dall'altro vedeva pure sorgere fenomeni di lavoro irregolare, precarietà ed immigrazione quali condizioni foriere di rilevanti limiti alla sicurezza del lavoro.

L'inadeguatezza della disciplina vigente era sentita da chi intendeva introdurre specifiche discipline in relazione ai nuovi fenomeni del lavoro (progetto Smuraglia) e chi invece cercava nuove soluzioni legislative in grado di rendere effettiva la sicurezza semplificandone la disciplina e rendendo in qualche modo maggiormente flessibili le relative procedure.

Il libro Bianco, nel formulare le proprie scelte di flessibilità, le aveva corredate con progetti concernenti gli ammortizzatori sociali e, sul piano della sicurezza e della tutela della salute, aveva invece auspicato semplicemente un'opera di semplificazione e razionalizzazione della normativa vigente.

Si arrivava così, in un quadro politico - istituzionale conforme, all'approvazione della legge delega n. 229/2003, finalizzata al riordino della vigente normativa, alla sua armonizzazione, semplificazione - adeguamento alle normative comunitarie. La legge delega però, lungi dal proporre un mero riordino, programma altresì nuove misure tecniche ed amministrative, nonché la riforma dell'apparato sanzionatorio, per rendere il vigente sistema normativo compatibile con le caratteristiche gestionali ed organizzative delle aziende ed in particolare delle piccole imprese e di quelle artigiane. E' poco chiaro, a questo punto, se la delega autorizzi alla mera eliminazione di pratiche burocratiche inutili o, invece, possa autorizzare la modifica dei criteri direttivi contenuti nella Legge n. 626/1994.

A seguito della delega di cui alla Legge n. 229/2003, è emanato il Testo Unico che dovrebbe entrare in vigore alla data del 30 giugno 2005.

Esso introduce rilevanti elementi di novità, estendendo la tutela della Legge n. 626/1994 ai lavori previsti dalla Legge n. 276/2003, e parzialmente anche al lavoro autonomo (per la sorveglianza sanitaria).

Nel contempo, la nuova normativa sostituisce i rigorosi adempimenti tecnici contenuti nei decreti degli anni '50 in tema di sicurezza con dei riferimenti a generali norme di buona tecnica riferite a misure concretamente attuabili dal datore di lavoro.

Il Testo Unico introduce inoltre altre specifiche misure che incidono sulla portata della Legge n. 626/1994, come ad esempio la semplificazione del documento inerente il rischio nelle imprese con meno di 50 dipendenti. Vengono inoltre ridotte alcune facoltà già attribuite ai rappresentanti aziendali per la sicurezza, come quella di accedere al registro degli infortuni: si stabilisce che questi, anche nell'ambito delle iniziative di tutela della salute e dell'incolumità, debbono rispettare il segreto industriale; si stabilisce inoltre che il diritto di accesso ai locali di lavoro da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza deve conciliarsi con le esigenze produttive dell'azienda. Sparisce l'obbligo di informare i lavoratori su chi sia il medico responsabile e su chi esegua il servizio di prevenzione e di protezione. Accanto ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, vengono introdotti degli enti bilaterali cui vengono attribuiti i medesimi poteri dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Gli enti bilaterali possono inoltre, a richiesta del datore di lavoro, certificare la sussistenza delle condizioni di sicurezza. Sono aboliti i comitati regionali di coordinamento tra tutti i soggetti interessati alla sicurezza. Si stabilisce la competenza concorrente in materia ispettiva di ASL e Ministero del Lavoro.

Il Testo Unico ha ricevuto un'accoglienza estremamente sfavorevole non solo da parte delle organizzazioni sindacali e dall'opposizione, ma anche da molti studiosi della materia.

Molte sono le perplessità che lo stesso ispira.

In primo luogo, non a caso si parla di eccesso di delega. La legge delega n. 229/2003 autorizza dei limitati interventi legislativi che peraltro non sono limitati al riordino ed alla razionalizzazione. In realtà, il Testo Unico, per certi aspetti, pare stravolgere l'impostazione complessiva della Legge n. 626/1994, sostituendo precisi e tassativi adempimenti con il rispetto di semplici prescrizioni di buona tecnica.

Attraverso la flessibilità delle regole ispirata dalla concreta compatibilità con le esigenze aziendali, si afferma in sostanza un concetto di sicurezza lontano dal principio dato dall'art. 2087, letto in conformità alla norma costituzionale che vuole realizzato il massimo grado di sicurezza tecnicamente compatibile.

In conclusione, non si discute solo se aderire ad un concetto di sicurezza garantito da rigide procedure o di un progetto di sicurezza flessibile e volto esclusivamente ad obiettivi.

La disciplina costituzionale, ma prima ancora quella comunitaria, impongono un valore sicurezza preminente rispetto alle esigenze della produzione. Ciò significa che, qualunque sia il modello scelto, esso debba tendere ad assicurare incondizionatamente il massimo livello di tutela dell'incolumità e della salute.

Ciò significa, in primo luogo, che le regole di condotta, siano esse meramente procedurali o siano improntate all'effettività della tutela, debbano tener conto, in primo luogo, degli specifici rischi connessi al nuovo rapporto individuo-lavoro ispirato spesso a precarietà e flessibilità, e debba quindi affrontare le tematiche del lavoro irregolare. In secondo luogo, l'effettività delle regole deve trovare controllo e riscontro sia in ambito aziendale che amministrativo.

In ambito aziendale, va riscoperto e rivalutato il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori. Detti organismi debbono assumere una soggettività specifica e peculiare rispetto alle rappresentanze sindacali e divenire soggetti di una dialettica partecipativa ed all'occorrenza conflittuale ed autonoma rispetto agli altri temi trattati dal sindacato.

Per tale motivo, qualunque tipo di scelta legislativa non può affidare la propria effettività esclusivamente ai controlli amministrativi o alla sanzione, senza prima far emergere ed affrontare le situazioni di difformità in ambito aziendale.

Segue un prospetto con i principali istituti della sicurezza in azienda che verrebbero mutati con l'entrata in vigore del testo unico, che dovrebbe avvenire entro il 30 giugno 2005.

AMBITO SOGGETTIVO. –

D.Lgs. n. 626/1994 art. 2

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intendono per:

- a) lavoratore: persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari, e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici. I soggetti di cui al precedente periodo non vengono computati ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il presente decreto fa discendere particolari obblighi;

IL TESTO UNICO –

Articolo 5

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «lavoratore»: persona che presta il proprio lavoro fuori dal proprio domicilio alle dipendenze o sotto la direzione altrui per profili di sicurezza, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione inclusi tutti i prestatori di lavoro con rapporti di lavoro subordinato speciale o di durata determinata, i prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e i prestatori di lavoro con altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, qualora siano stabilmente inseriti nell'ambiente di lavoro organizzato dal committente. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, i volontari come definiti dalla legge 1 agosto 1991, n. 266, i volontari dei Vigili del fuoco e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici.

PREVENZIONE E MISURE DI TUTELA.

Art. 3 D.Lgs. n. 626/1994

1. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:

- a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;

- b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove cio` non e` possibile, loro riduzione al minimo;
- c) riduzione dei rischi alla fonte;

IL TESTO UNICO – art. 6.

1. I principi generali di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) valutazione dei rischi per la salute e sicurezza;
- b) eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico mediante misure tecniche, organizzative e procedurali concretamente attuabili nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni in quanto generalmente utilizzate;
- c) riduzione dei rischi alla fonte secondo le applicazioni tecnologiche generalmente praticate nel settore di attività dell'azienda o dell'unità produttiva; programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

Articolo 4 DLGS 626/94 – La valutazione del rischio.

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro . (2)

2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.

Obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti

Articolo 1. comma 4bis Il datore di lavoro che esercita le attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto. (4)

TESTO UNICO ARTICOLO 8 – specifica funzione del preposto.

Art. 8

Obblighi dei preposti

1. I preposti che sovrintendono alle attività indicate all'articolo 2, secondo le loro attribuzioni e

competenze, devono:

a) richiedere l'attuazione e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione. In caso di persistenza della inosservanza informano i loro superiori diretti;

b) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato

f) segnalare al datore di lavoro o al dirigente le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza.

2. In assenza di preposti i compiti di cui al comma 1 sono svolti dai datori di lavoro o dai dirigenti.

Servizio di prevenzione e protezione.

Art. 10 D.Lgs. n. 626/1994.

Articolo 10 - Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

1. Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di **prevenzione** e protezione dai rischi nonché di **prevenzione** incendi e di evacuazione, nei casi previsti nell'allegato I, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi. Esso può avvalersi della facoltà di cui all'art. 8, comma 4.

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, promosso anche dalle associazioni dei datori di lavoro e trasmettere all'organo di vigilanza competente per territorio:

a) una dichiarazione attestante la capacità di svolgimento dei compiti di **prevenzione** e protezione dai rischi;

b) una dichiarazione attestante gli adempimenti di cui all'art. 4, commi 1, 2, 3 e 11(1);

c) una relazione sull'andamento degli **infortuni** e delle malattie professionali della propria azienda elaborata in base ai dati degli ultimi tre anni del registro **infortuni** o, in mancanza dello stesso, di analoga documentazione prevista dalla legislazione vigente;

Il TESTO UNICO articolo 17.

1. Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nei casi previsti nell'allegato I, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi.

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro promosso, anche dalle associazioni dei datori di lavoro, di durata non inferiore a 16 ore. I contenuti minimi della formazione sono: I contenuti della formazione dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono i seguenti: a) il quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e la responsabilità civile e penale; b) gli organi di vigilanza e di controlli nei rapporti con le aziende; c) la tutela assicurativa, le statistiche ed il registro degli infortuni; d) i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori; e) appalti, lavoro autonomo e sicurezza; f) la valutazione dei rischi; g) i principali tipi di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza; h) i dispositivi di protezione individuale; i) la prevenzione incendi ed i piani di emergenza; l) la prevenzione sanitaria; m) l'informazione e la formazione dei lavoratori.

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE.

Le attribuzioni dei RSL – art. 19 D.Lgs. n. 626/1994.

1. Il rappresentante per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di **prevenzione** idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;

- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

Il TESTO UNICO – art. 26

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante per la sicurezza:
- a) accede, nel rispetto delle esigenze produttive e previa informativa al datore di lavoro o al dirigente o preposto competente, ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
 - c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - d) è consultato in merito alla organizzazione della formazione di cui all'articolo 20 del presente decreto legislativo;
 - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, con esclusione del documento di cui all'articolo 7, comma 1, lett. b) nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
 - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - h) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 - i) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 18 del presente decreto legislativo;
 - j) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
 - k) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - l) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla

legge per le rappresentanze sindacali.

3. Il rappresentante per la sicurezza è tenuto al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi.

Gli ENTI BILATERALI

Art. 20 D.Lgs. n. 626/1994 - Organismi paritetici.

1. A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

2. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

3. Agli effetti dell'art. 10 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati alla rappresentanza indicata nel medesimo articolo.

Art. 27 - Enti bilaterali

1. Gli Enti bilaterali, purché dotati di struttura tecnica quale definita dai contratti collettivi nazionali, svolgono funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

2. Gli Enti bilaterali sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sulla applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti in materia.

3. Agli effetti dell'articolo 10 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, gli Enti bilaterali sono parificati alla rappresentanza indicata nel medesimo articolo.

4. Nelle aziende che occupano fino a 100 dipendenti, gli Enti bilaterali possono, a richiesta dei datori di lavoro, effettuare sopralluoghi finalizzati a verificare l'applicazione in azienda delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro e rilasciare relativa certificazione. Gli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute tengono conto di tali certificazioni ai fini della programmazione delle attività ispettive di vigilanza.

5. Gli Enti bilaterali possono formulare proposte negli ambiti di competenza della commissione consultiva di cui all'articolo 35, comma 6.

Avv. Fabio PETRACCI