

A09



Fabio De Felice  
Antonella Petrillo  
Laura Petrillo

# La gestione strategica della sicurezza





Aracne editrice

[www.aracneeditrice.it](http://www.aracneeditrice.it)  
[info@aracneeditrice.it](mailto:info@aracneeditrice.it)

Copyright © MMXIX  
Giacchino Onorati editore S.r.l. — unipersonale

[www.giacchinoonoratieditore.it](http://www.giacchinoonoratieditore.it)  
[info@giacchinoonoratieditore.it](mailto:info@giacchinoonoratieditore.it)

via Vittorio Veneto, 20  
00020 Canterano (RM)  
(06) 45551463

ISBN 978-88-255-2867-1

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,  
di riproduzione e di adattamento anche parziale,  
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie  
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: novembre 2019

Gli incidenti non sono intrinseci al lavoro. L'esperienza dimostra che la maggior parte degli incidenti si possono evitare. C'è bisogno dell'impegno dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori per attuare sistematicamente le buone pratiche di prevenzione al livello nazionale e al livello dell'impresa.

Sameera Maziadi Al-Tuwaijri

*Direttrice del programma dell'ILO  
per la sicurezza sul lavoro (1/08/2007)*



# Indice

- 9 *Prefazione*  
di Fabio De Felice, Antonella Petrillo, Laura Petrillo
- 13 **Capitolo I**  
*Il sistema legislativo in materia di salute e sicurezza*  
1.1. L'approccio alla prevenzione nel d.lgs.81/08 – 1.1.1. L'impostazione di base del d.lgs. 81/08 – 1.1.2. Il d.lgs.81/08: la struttura del nuovo decreto – 1.1.3. Il Decreto 106 correttivo del testo unico della sicurezza – 1.2. Il quadro giuridico europeo – 1.3. Il sistema istituzionale della prevenzione – 1.4. Il sistema di vigilanza ed assistenza – 1.5. Il sistema sanzionatorio – I soggetti del sistema di prevenzione aziendale
- 41 **Capitolo II**  
*L'approccio alla prevenzione ed alla gestione del rischio*  
2.1. La classificazione dei rischi – 2.2. La gestione delle emergenze – 2.3. La sorveglianza sanitaria – 2.4. Gli istituti relazionali: informazione e formazione – 2.4.1. *Le fonti informative e le fonti di diritto* – 2.5. Il risk management e la ISO 31000: 2018
- 57 **Capitolo III**  
*I metodi per la valutazione dei rischi*  
3.1. Il metodo di Farmer – 3.2. Il metodo di Kinney – 3.3. Il metodo dell'AISS
- 71 **Capitolo IV**  
*I principali rischi in azienda*  
4.1. Gli ambienti ed i luoghi di lavoro – 4.2. I rischi per la sicurezza (di natura infortunistica) – 4.2.1. *Il rischio incendio* – 4.2.2. *Il rischio esplosioni (ATEX)* – 4.2.3. *Il rischio elettrico* – 4.2.4. *Il rischio meccanico, macchine ed attrezzature* – 4.2.5. *Il rischio movimentazione merci* – 4.3. I rischi per la salute (di natura igienico ambientale) – 4.3.1. *Il rischio rumore* – 4.3.2. *Il rischio vibrazioni* – 4.3.3. *Il rischio chimico* – 4.3.4. *Il rischio biologico* – 4.3.5. *Il rischio da esposizione alle radiazioni ionizzanti* – 4.3.6. *Il rischio di esposizione ai campi elettromagnetici* – 4.4. I rischi per la salute e la sicurezza (rischi trasversali) – 4.4.1. *I rischi di natura psico-sociale e benessere organizzativo* – 4.4.2. *I rischi di natura ergonomica* – 4.5. I rischi connessi ad attività particolari – 4.5.1. *Il rischio in ambienti confinati* – 4.5.2. *Il rischio di incidente rilevante* – 4.6. La

segnaletica di sicurezza – 4.7. Il DVR – 4.8. Il DUVRI – 4.9. Le procedure standardizzate

243 Capitolo V

*L'analisi di affidabilità dei sistemi*

5.1. L'importanza dell'analisi affidabilistica dei sistemi – 5.2. L'analisi RAMS – 5.3. L'affidabilità – 5.4. La disponibilità – 5.4.1. *La Fault Tree Analysis (FTA)* – 5.5. La manutenzione e la manutenibilità – 5.5.1. *La FMEA/FMECA* – 5.5.2. *L'HAZard OPerability analysis (HAZOP)*

269 Capitolo VI

*La Human Reliability Analysis*

6.1. La natura e la definizione dell'errore umano – 6.2. La classificazione degli errori – 6.2.1. *Esempi di errori* – 6.3. Le metodologie per l'analisi dell'affidabilità umana – 6.4. La tecnica THERP – 6.5. Il metodo TESEO – 6.6. Il metodo SLIM – 6.7. La metodologia SHARP – 6.8. La metodologia CREAM – 6.8.1. *Applicazione della metodologia CREAM alla lavorazione di tornitura*

303 Capitolo VII

*La gestione dei costi della sicurezza*

7.1. I costi della sicurezza – 7.1.1. *I costi della sicurezza diretti ed indiretti* – 7.1.2. *I costi della sicurezza assicurati e non assicurati* – 7.1.3. *I costi della sicurezza nascosti ed espliciti* – 7.1.4. *I costi della sicurezza per il lavoratore infortunato* – 7.2. Il costo sociale degli infortuni e delle malattie professionali – 7.3. Il progetto di sicurezza: Curva Costi-Efficacia

325 Capitolo VIII

*I sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro*

8.1. Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro – 8.2. La struttura di un SGSL – 8.3. L'integrazione tra sistemi di gestione – 8.4. La conformità tra il DVR ed i SGSL

333 *Bibliografia*

## Prefazione

Fabio De Felice<sup>1</sup>, Antonella Petrillo<sup>2</sup>, Laura Petrillo<sup>3</sup>

Riflettere sul **valore della sicurezza del lavoro** oggi e soprattutto su come si possa concretamente operare per contrastare le morti sul lavoro, non è agevole.

Infatti, i risultati raggiunti in riferimento al dato degli infortuni mortali ed il fatto di disporre finalmente di un più chiaro assetto legislativo (d.lgs. 81/08 s.m.i.), non appare sufficiente per fronteggiare il problema della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Allo stesso tempo, ci ripetono che il futuro è prevedibile ed i rischi controllabili, ma il mondo in cui viviamo non fa che dimostrare il contrario.

Basta un solo evento inaspettato per demolire certezze e schemi consolidati da secoli.

Che cosa hanno in comune il Lunedì nero del 1987, il crollo dell'Unione Sovietica, l'attentato alle Torri Gemelle del 2001, il fallimento della Lehman Brothers nel 08 e il disastro di Fukushima del 2011?

Tutti questi eventi hanno la caratteristica di essere rari, difficili da prevedere e di avere un grande impatto sull'economia e sui mercati finanziari: sono cioè dei cosiddetti “**cigni neri**”.

---

<sup>1</sup> Professore presso Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

<sup>2</sup> Ricercatrice presso Università degli Studi di Napoli “Parthenope”.

<sup>3</sup> Dirigente presso S.C. Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro - S.S. PSAL. Porto Ponte Andrea Doria di Genova.

Come affermato da *Nassim Taleb* nel prologo del suo celebre saggio “Il Cigno Nero” (in inglese: *The Black Swan: the impact of the highly improbable*, 2nd ed., Penguin) cita *A small number of Black Swans explains almost everything in our world, from the success of ideas and religions, to the dynamics of historical events, to elements of our own personal lives.*

In altre parole, un evento non previsto, che ha effetti rilevanti solo a posteriori viene “razionalizzato” e giudicato prevedibile.

D’altro canto, per natura impariamo dall’esperienza e dalla ripetizione, concentrandoci su cose che già sappiamo e trascurando sistematicamente ciò che non conosciamo.

In definitiva, in un mondo in cui il concetto di rischio assume dimensioni sempre più complesse e stratificate, le aziende devono dotarsi non solo di *nuovi strumenti*, ma di *strategie di lunga durata*.

Il vero problema, quindi, a nostro avviso, è quello della mancanza di un radicamento diffuso della *cultura della prevenzione*, tramite un impegno costante, ed auspicabilmente coordinato, di tutti i *soggetti* (responsabili aziendali, consulenti per la sicurezza, dirigenti ed operatori sindacali, istituzioni) impegnati in tale delicato settore.

Pertanto, sviluppare, diffondere e concretizzare una cultura della prevenzione e della sicurezza rimane ad oggi, al di là degli interventi normativi specifici e degli adempimenti ad essi connessi, un fattore strategico di successo che mira alla valorizzazione del “*capitale umano*” quale principale risorsa per la realizzazione di un processo concreto e continuo di miglioramento.

La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta una *opportunità* per ogni realtà aziendale per gestire al meglio la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori, in modo da evitare o ridurre al minimo possibile l’esposizione dei lavoratori ai rischi connessi all’attività lavorativa, riducendo o eliminando gli infortuni e le malattie professionali.

Pertanto, la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro dovrebbe essere *parte integrante* della gestione generale dell'azienda.

A tal proposito, il testo esamina e sintetizza la complessa materia di cui si occupano tecnici, professionisti ed ingegneri chiamati ad affrontare diverse situazioni reali che impongono chiarezza metodologica e competenze tecniche, ma anche, e spesso, molta praticità.

La trattazione, sviluppata attraverso un linguaggio discorsivo, ma rigoroso è corredata di tabelle, figure e grafici attentamente definiti, fondamentali per poter correttamente interpretare le tematiche proprie di questa disciplina.

Per la stessa ragione sono stati inseriti, ove necessario, esemplificazioni numeriche che consentono di far meglio cogliere aspetti e problemi che si manifestano nel mondo della sicurezza industriale, maturando così esperienze concrete direttamente spendibili nell'attività professionale.

**Fabio De Felice**

Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale  
Via G. Di Biasio, 43  
03043 Cassino (FR)

**Antonella Petrillo**

Università degli Studi di Napoli "Parthenope"  
Isola C4 – Centro Direzionale  
80143 Napoli (NA)

**Laura Petrillo**

S.C. Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro - S.S. PSAL  
Porto Ponte Andrea Doria  
16126 Genova (GE)



## Il sistema legislativo in materia di salute e sicurezza

### 1.1. L'approccio alla prevenzione nel d.lgs.81/08

Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha sempre occupato un ruolo fondamentale, infatti le prime disposizioni normative in materia di sicurezza risalgono già alla fine del 1800.

In origine, il codice civile del 1865 parlava di responsabilità basata sulla colpa, poi la legge 80/1898 introdusse l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed è nato il concetto della responsabilità oggettiva del datore di lavoro limitata alla *riparazione del danno*.

Nel 1927 nacque una legge più organica in tema di igiene del lavoro che estendeva la tutela a tutte le principali categorie regolamentando la costruzione e la manutenzione dei locali di lavoro.

Viene, così, introdotta la figura del *medico di fabbrica* e vengono istituite le visite preventive e periodiche per i lavoratori a rischio.

Nel 1929 nasce la prima assicurazione contro le malattie professionali nell'industria, la cui gestione viene affidata nel 1933 all'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro - INAIL.

Dopo la nascita della Costituzione del 1948, si è affermato il concetto di salute tutelata, come fondamentale diritto dell'individuo.

Nel nostro orientamento vige un principio che obbliga l'imprenditore a tutelare l'integrità fisica dei dipendenti-lavoratori

e ad adottare le misure necessarie per la prevenzione e protezione dei dipendenti.

L'imprenditore è responsabile anche dell'attuazione delle suddette misure, esigendo che il personale interessato usi i mezzi antinfortunistici posti a disposizione.

La genericità dell'obbligo di sicurezza ha evidenziato che il quadro normativo italiano in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, dovesse essere arricchito da nuove disposizioni più specifiche e tecniche.

La legge del 12 febbraio 1955 n. 51, emana nuove norme in materia di prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, dando il via ad una serie di provvedimenti. Questo aggiornamento ha esteso il campo di applicazione delle norme antinfortunistiche a tutte le attività alle quali siano addetti lavoratori subordinati e introdotto specifici obblighi del datore di lavoro, dirigente, preposto, costruttori e lavoratori.

Il quadro normativo in materia di sicurezza si aggiorna negli anni '70, con l'art. 9 dello *Statuto dei Lavoratori*, il quale attribuisce alle rappresentanze dei lavoratori, la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori ed introduce la responsabilità penale dei titolari dell'impresa per inosservanza delle norme sulla sicurezza del lavoro.

Le successive principali normative sono: D.P.R. 175/1998, attuazione della direttiva CEE n. 82/501, relativa ai rischi di incidenti rilevanti connessi con determinate attività industriali ai sensi della legge 16 aprile 1987, n. 183 (direttiva Seveso, approfondita nel capitolo 4).

La maggiore innovazione si ebbe, successivamente, con il *d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626* il quale ha recepito la direttiva comunitaria n. 391 del 1989 ed altre sette direttive. Il decreto introduce aspetti specifici e innovativi: la programmazione e la proceduralizzazione dell'obbligo di sicurezza; la formazione, l'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti; l'introduzione di nuove norme concernenti la movimentazione manuale dei carichi, l'uso dei videoterminali, la protezione da agenti cancerogeni e da agenti biologici; l'aumento dei soggetti obbligati sia a tutelare la salute dei lavoratori e sia a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro ed, infine, l'individuazione di nuove figure, aventi compiti e ruoli specifici,

come: il medico competente; il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) o il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale (RLST).

Solo nel 08, con il *d.lgs. 81/08 del 9 Aprile 08* il legislatore ha riformato, riunito e armonizzato, abrogandole, le disposizioni dettate da numerose precedenti normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro al fine di adeguare il corpus normativo all'evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro.

Il 3 Agosto 2009 il *d.lgs. 106 Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 9 aprile 08, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* ha apportato correzioni e introdotto modifiche di varia natura con particolare attenzione al *sistema sanzionatorio*. È stata data particolare enfasi all'organizzazione della prevenzione nei suoi aspetti istituzionali, e sono stati rimodulati l'impianto penale e i suoi adempimenti.

In realtà il decreto non si è limitato a riordinare la legislazione in materia di sicurezza, ma ha introdotto novità significative dal punto di vista della valutazione dei rischi.

In seguito alla nuova normativa, tutte le aziende hanno dovuto rivedere i piani di sicurezza per conformarsi alla nuova legislazione. Tale compito riguarda tutti i possibili attori della prevenzione e protezione in materia di sicurezza sul lavoro (responsabile e preposto alla sicurezza, datore di lavoro, medico competente, coordinatore per la sicurezza, ecc.).

### 1.1.1. *L'impostazione di base del d.lgs.81/08*

Il nuovo *testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* (noto anche con l'acronimo TUSL) raccoglie e riunifica la normativa relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro, abrogando tutte le normative precedenti.

Il nuovo decreto evidenzia l'importanza della formazione del lavoratore, supportata da un adeguato addestramento accertando che il lavoratore comprenda le istruzioni di lavoro, le regole, le procedure, ecc.

Un ruolo fondamentale è legato ai sistemi di gestione aziendale della sicurezza secondo le norme UNI – INAIL o anche British Standard 18001/2007.

Il passaggio fra la vecchia 626 e il nuovo D.lgs.81/08 ha introdotto importanti novità:

In sintesi, le principali innovazioni del D.lgs.81/08 possono essere così riassunte:

1. ampliamento del campo di applicazione (anche a lavoratori autonomi, a domicilio, a distanza, a progetto);
2. rafforzamento delle rappresentanze in azienda, in particolare dei rappresentanti dei lavoratori territoriali;
3. creazione di un rappresentante di sito produttivo per realtà complesse e pericolose;
4. incentivo all'utilizzo delle linee guida e norme di buona prassi per la valutazione del rischio;
5. incentivo all'utilizzo di modelli organizzativi e gestionali;
6. rivisitazione e coordinamento delle attività di vigilanza;
7. definizione della delega di funzioni da parte del datore di lavoro (DL);
8. definizione di dirigente e preposto ed introduzione di un obbligo di formazione specifico per loro;
9. valutazione di tutti i rischi per effettuare una prevenzione efficace;
10. definizione dettagliata del documento di valutazione dei rischi (DVR);
11. documento unico di valutazione dei rischi da interferenze;
12. definizione dettagliata dei compiti e del medico competente (MC) e divieto delle visite mediche preassuntive;
13. comunicazione all'INAIL del nominativo del RL ogni anno;
14. valutazione dello stress lavoro-correlato;
15. obbligo data certa sul documento di valutazione;
16. invio all'INAIL e all'IPSEMA dei dati relativi agli infortuni superiori ad 1 giorno.

#### 1.1.2. *Il d.lgs. 81/08: la struttura del nuovo decreto*

Il d.lgs. 81/08 è composto da 306 articoli suddivisi in 13 titoli:

- Titolo I (art. 1-61) - Principi comuni;
- Titolo II (art. 62-68) - Luoghi di lavoro;

- Titolo III (art. 69-87) - Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;
- Titolo IV (art. 88-160) - Cantieri temporanei o mobili;
- Titolo V (art. 161-166) - Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro;
- Titoli VI (art.167-171) - Movimentazione manuale dei carichi;
- Titolo VII (art. 172-179) - Attrezzature munite di videoterminali;
- Titolo VIII (art. 180-220) - Agenti fisici;
- Titolo IX (art. 221-265) - Sostanze pericolose;
- Titolo X (art. 266-286) - Esposizione ad agenti biologici;
- Titolo XI (art. 287-297) - Protezione da atmosfere esplosive;
- Titolo XII (art. 298-303) - Disposizioni diverse in materia penale e di procedura penale;
- Titolo XIII (art. 304-306) - Disposizioni finali.

Il d.lgs. 81/08 propone un sistema di gestione della sicurezza e della salute in ambito lavorativo preventivo e permanente, attraverso:

- l'individuazione dei fattori e delle sorgenti di rischi;
- la riduzione, che deve tendere al minimo del rischio;
- il continuo controllo delle misure preventive messe in atto;
- l'elaborazione di una strategia aziendale che comprenda tutti i fattori di una organizzazione (tecnologie, organizzazione, condizioni operative...).

Il decreto, inoltre, ha definito in modo chiaro le responsabilità e le figure in ambito aziendale per quanto concerne la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Al testo degli articoli del decreto sono stati aggiunti altri **51 allegati tecnici** che riportano in modo sistematico e coordinato le prescrizioni tecniche di quasi tutte le norme più importanti emanate in Italia dal dopoguerra ad oggi.

Il campo di applicazione della norma è descritto nell'art. 3 ovvero il *d.lgs. 81/08 si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.*

L'art. 15 del D.lgs.81/08 stabilisce le *misure generali* per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori:

1. la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
2. la 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;
3. l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
4. il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
5. la riduzione dei rischi alla fonte;
6. la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
7. la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
8. l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
9. la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
10. il controllo sanitario dei lavoratori;
11. l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
12. l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
13. l'informazione e formazione adeguate per i dirigenti ed i preposti;
14. l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
15. istruzioni adeguate ai lavoratori;
16. la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
17. la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

18. 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;
19. le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
20. l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
21. il regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

### 1.1.3. *Il d.lgs 106 correttivo del testo unico della sicurezza*

Il d.lgs. 106/09 ha introdotto delle *variazioni rilevanti* al d.lgs. 81/08 nell'ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il decreto 106/09 ha modificato tre aspetti fondamentali:

1. obblighi e doveri dei soggetti ai quali sono indirizzate le norme;
2. criteri da seguire in materia di appalti e forniture;
3. sanzioni da applicare in caso di mancato rispetto delle norme di riferimento.

In realtà il decreto correttivo non modifica solo piccoli aspetti del Testo Unico, ma in alcuni casi rinnova completamente la precedente normativa. Di seguito sono riportate le maggiori modifiche:

- *campo di applicazione*. La normativa è rivolta oltre che alle imprese di tutti i settori anche ad attività di volontariato come la Croce Rossa, Protezione Civile e forze armate, polizia, vigili del fuoco, ecc.;
- *commissione consultiva permanente*. Devono essere individuati dei criteri per la qualificazione del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento e della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato;

- *lotta al lavoro irregolare*. Il lavoratore irregolare è colui che non è indicato al momento della visita ispettiva. Nel caso in cui in un'azienda ci siano lavoratori irregolari superiori al 20% degli occupati nell'azienda stessa scatta la sospensione dell'attività. È definita la reiterazione del reato se nei cinque anni successivi alla violazione se ne commette un'altra simile;
- *controlli*. In materia di salute e sicurezza provvedono al controllo gli ispettori della ASL, mentre per i controlli antincendio i responsabili sono i vigili del fuoco;
- *stress da lavoro-correlato*. Predisposizione di indicazioni operative alle quali le aziende possano fare riferimento per valutare tale rischio;
- *delega di funzioni*. Possibilità per il soggetto delegato di trasferire a sua volta poteri e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- *documento valutazione rischi*. Per verificare la data del DVR sono sufficienti la sottoscrizione obbligatoria da parte del datore di lavoro, quelle dell'RSPP, del RLS e del Medico competente; Il DVR può essere informatico e deve essere consultato soltanto in azienda; La mancata redazione del DVR che in origine era punita con l'arresto e l'ammenda ora è punita solo con l'ammenda;
- *documento unico di valutazione dei rischi da interferenze*. Non c'è obbligo di redazione del DUVRI per le attività in appalto di durata inferiore a 2 giorni;
- *datore di lavoro*. Nelle imprese fino a cinque lavoratori il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione;
- *sanzioni*. In generale la revisione del sistema sanzionatorio ha portato ad un abbassamento delle sanzioni previste dalla norma precedente;
- *violazioni del datore di lavoro e dirigente*. Applicazione della sanzione più grave prevista dal testo unico, solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia omissso l'adempimento