



**Società Italiana di Medicina del Lavoro
e Igiene Industriale - SIMLII**

Fondata nel 1929

Codice Fiscale 80023950928 - Partita IVA 03015140548

Bologna, 29.6.2015

Senato della Repubblica
Commissione Lavoro e
Previdenza Sociale
Roma

Oggetto: Audizione della Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII) sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. Roma, 7.7.2015.

Nel ringraziare per l'opportunità concessa di proporre alla Commissione le considerazioni della SIMLII sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di sicurezza del lavoro, ci permettiamo di anticipare alcune considerazioni sull'argomento, premettendo una breve presentazione della nostra Società.

La SIMLII (www.simlii.it), fondata nel 1929, è l'unica società scientifica dei medici del lavoro italiani. Essa ha oltre 2.000 iscritti in regola con il pagamento delle quote sociali, come certificato dalla primaria società di revisione che da anni certifica il bilancio della SIMLII. SIMLII è rappresentata da un nutrito numero di soci nella società scientifica internazionale dei medici del lavoro (ICOH - International Commission on Occupational Health, <http://www.icohweb.org>, fondata a Milano nel 1906) e partecipa alla Federazione delle Società Medico-Scientifiche Italiane (FISM, www.fism.it). Essa può quindi a buon diritto sostenere di essere l'unica portavoce scientifica dei medici del lavoro che operano a tutti i livelli (nelle aziende e nel sistema pubblico) in Italia.

Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro oggi

Un secolo di studi ha dimostrato che il lavoro può avere sulla salute conseguenze negative (infortuni e malattie da lavoro), ma, più recentemente, si è avuta piena dimostrazione del fatto che il lavoro "sano" sia un importante fattore di promozione della salute.

All'inizio degli anni 60 in Italia si verificavano 4.500 infortuni mortali e oltre 1.500.000 infortuni sul lavoro in totale in un anno: lo scorso anno in Italia sono stati riconosciuti invece meno di 700 infortuni mortali e 700.000 infortuni sul lavoro. Il trend di decrescita del fenomeno, negli ultimi anni, non sembra essere stato influenzato in modo sostanziale dall'adozione del Decreto Legislativo 81/2008.

Sede Legale

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Unità Operativa Medicina del Lavoro, Policlinico Sant'Orsola Malpighi
via Palagi 9, 40138 Bologna
Tel. 051 214 2611 Fax 051 214 2609 e-mail: francesco.violante@unibo.it

Segreteria

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Meneghini&Associati SRL
viale Trento 56F, 36100 Vicenza
Tel. 0444 578 845 Fax 0444 320 321 e-mail: events@meneghinieassociati.it



**Società Italiana di Medicina del Lavoro
e Igiene Industriale - SIMLII**

Fondata nel 1929

Codice Fiscale 80023950928 - Partita IVA 03015140548

Per migliorare ulteriormente il quadro attuale in materia di sicurezza del lavoro non servono ulteriori interventi sul versante legislativo: in questo campo, al momento, non si può certo affermare che in Italia esistano carenze (le direttive europee in materia vengono da diversi anni puntualmente recepite). Al contrario, si pone un problema di semplificazione della legislazione, aumento dell'efficacia ed efficienza delle attività di prevenzione e riduzione dei costi e del contenzioso connessi all'assicurazione per infortuni e malattie professionali.

Inoltre, per liberare energie per lo sviluppo, l'Italia ha assolutamente bisogno di quella che gli anglosassoni chiamano "evidence based legislation" e ciò è impossibile da realizzare senza un rapporto di stretta collaborazione con le società scientifiche (in generale) e, nel campo della salute e sicurezza del lavoro, con la nostra Società.

Osservazioni generali sul decreto di semplificazione

Non è chiara la ragione per la quale, pur in presenza di una delega per semplificare il Decreto Legislativo 81/2008, si sia scelto di fare interventi minimi che, in realtà, semplificano pochissimo o nulla. Questo va onestamente rilevato, sollecitando il Governo, eventualmente, a chiedere una estensione temporale della delega per presentare una vera semplificazione, che non può prescindere peraltro, trattandosi di norme penali, da una precisa identificazione delle fattispecie rilevanti (oggi assente, fatto che determina difformità di comportamenti sia da parte delle AUSL che della Magistratura).

È urgente che si metta mano in senso moderno alle norme sulla salute e sicurezza del lavoro, in un'ottica di incremento delle tutele accoppiata ad una vera semplificazione, con l'eliminazione di una miriade di obblighi formali produttivi di nessuna tutela, ma di tanti sprechi di risorse.

Per favorire una iniziativa in questo senso, in appendice alle osservazioni sul decreto di "semplificazione" si allega uno schema di completa revisione del Titolo I del Decreto Legislativo 81/2008, modellato sul corrispondente Testo Unico della Svezia, la nazione universalmente riconosciuta come all'avanguardia nella sicurezza del lavoro.

Osservazioni specifiche sullo schema di Decreto Legislativo (Articolo 20)

Si riportano di seguito (in corsivo) stralci della relazione allegata allo schema di decreto legislativo predisposto dal Governo, seguite dalle specifiche osservazioni della SIMLII.

il comma 1, lett. c) modifica l'articolo 6 del TU relativo alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Tale norma disciplina la composizione, la procedura di ricostituzione, le modalità di funzionamento e i compiti della Commissione medesima. Tuttavia, sin dal suo insediamento, il predetto organismo ha dimostrato di non riuscire, a causa della sua composizione pletorica, ad assicurare il

Sede Legale

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Unità Operativa Medicina del Lavoro, Policlinico Sant'Orsola Malpighi
via Palagi 9, 40138 Bologna
Tel. 051 214 2611 Fax 051 214 2609 e-mail: francesco.violante@unibo.it

Segreteria

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Meneghini&Associati SRL
viale Trento 56F, 36100 Vicenza
Tel. 0444 578 845 Fax 0444 320 321 e-mail: events@meneghinieassociati.it



**Società Italiana di Medicina del Lavoro
e Igiene Industriale - SIMLII**

Fondata nel 1929

Codice Fiscale 80023950928 - Partita IVA 03015140548

raggiungimento delle finalità per le quali è stata costituita. Pertanto, è stata prevista una riduzione dei suoi componenti, una nuova procedura di ricostituzione ed un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite.

Nei Paesi avanzati, su queste materie è sempre previsto il parere delle società scientifiche del settore, visto che si interviene su ambiti squisitamente tali. Peraltro, questa specifica previsione è anche contenuta nella recente **“Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni relativa ad un quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020”** in cui si legge, tra le azioni previste dal 2014 “istituire una rete di professionisti e scienziati impegnati nel settore della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e valutare la necessità di costituire un organismo scientifico indipendente di tipo consultivo, le cui raccomandazioni confluirebbero nel lavoro della Commissione”.

Si propone che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro sia integrata da almeno tre esperti che rappresentino le più importanti società scientifiche del settore (Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale, Associazione Italiana degli Igienisti Industriali, Associazione Nazionale di Impiantistica Industriale). Per non aumentare il numero dei componenti della commissione si possono ridurre quelli di provenienza regionale e delle parti sociali (nella formulazione attuale, ben 18 persone).

il comma 1, lett. e) modifica l'articolo 28 del TU. Si prevede che ai fini della valutazione dei rischi, l'INAIL, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'INAIL e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

La previsione di rendere *disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio* è indeterminata e come tale verosimilmente del tutto inefficace. Ci sono due priorità assolute per quanto riguarda la valutazione dei rischi:

- 1) prevedere modelli standardizzati di valutazione dei rischi per settore di attività, stabilendo che l'omessa valutazione dei rischi possa essere contestata dall'organo di vigilanza solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia tralasciato di valutare uno dei rischi indicati nel modello nazionale: ove a giudizio dell'organo di vigilanza un fattore di rischio non sia stato adeguatamente valutato, dovrà essere permesso esclusivamente l'uso della disposizione;
- 2) esplicitare che l'omessa valutazione dei rischi sia integrata solo dall'assenza del relativo documento (oggi l'omessa valutazione dei rischi è una delle contravvenzioni più spesso contestate dalle AUSL non perché le aziende omettano di redigere il documento in questione (capita, ma raramente), ma perché più spesso il contenuto dei documenti esistenti è considerato incompleto o erraneo dalle AUSL: ciò viola il principio di determinatezza della fattispecie penale e pertanto non è ammissibile).

Sede Legale

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Unità Operativa Medicina del Lavoro, Policlinico Sant'Orsola Malpighi
via Palagi 9, 40138 Bologna
Tel. 051 214 2611 Fax 051 214 2609 e-mail: francesco.violante@unibo.it

Segreteria

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Meneghini&Associati SRL
viale Trento 56F, 36100 Vicenza
Tel. 0444 578 845 Fax 0444 320 321 e-mail: events@meneghinieassociati.it



**Società Italiana di Medicina del Lavoro
e Igiene Industriale - SIMLII**

Fondata nel 1929

Codice Fiscale 80023950928 - Partita IVA 03015140548

il comma 1, lett. f) modifica l'articolo 29 del TU. Si è ritenuto opportuno introdurre una modifica dell'articolo 29, comma 5, al fine di prevedere che vengano individuati e/o elaborati strumenti di supporto alla valutazione dei rischi - compresi gli strumenti informatizzati, sulla base del prototipo O.I.R.A. - da adottarsi con decreto ministeriale. Ciò al fine di agevolare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi presenti in azienda e nella conseguente predisposizione del documento di valutazione dei rischi.

Ottima intenzione, ma senza identificare chi lo fa ed entro quando, destinata a rimanere lettera morta. Si noti che il sistema OIRA, al momento, non contiene nulla in italiano (<http://www.oiraproject.eu/oira-tools>).

il comma 1, lett. h) modifica l'articolo 41 del TU in materia di sorveglianza sanitaria. Si prevede l'abrogazione del comma 2, lettera e-bis), atteso che è già prevista nel T.U. una visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni ad una specifica mansione.

Ecco il contrario di una semplificazione. La formulazione precedente (visita medica preventiva in fase preassuntiva) permetteva ad un'azienda che stava assumendo un lavoratore di farlo sottoporre a visita medica preventiva da parte del medico competente anche prima della firma del contratto di lavoro (fase preassuntiva). Ora ciò potrà avvenire solo dopo la firma del contratto di lavoro: si è reintrodotta un vincolo, spacciandolo per una semplificazione.

il comma 1, lett. r) modifica l'articolo 302 bis del TU. Si prevede una riformulazione dell'articolo al fine di consentire un più agevole utilizzo del potere di disposizione.

L'attuale formulazione dell'articolo 302 bis del decreto legislativo 81/2008 prevede che l'organo di vigilanza possa emanare disposizioni in materia di norme tecniche e buone prassi "laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva". La nuova formulazione ha abolito questa condizione, ampliando la possibilità degli organi di vigilanza di disporre l'adozione di norme tecniche e buone prassi a loro discrezione. Ciò è del tutto contrario alla delega concessa al Governo dal Parlamento (che non contemplava la possibilità di introdurre nuovi obblighi), oltre che al buon senso.

Proposte della SIMLII in materia di modernizzazione della legislazione su salute e sicurezza sul lavoro

- Poche norme, chiare, inequivocabili, con sanzioni graduate in base agli effettivi pericoli cagionati.
- Eliminazione di tutti gli obblighi formali, realizzando strumenti informativi facili da usare, disponibili gratuitamente via internet e omogenei a livello nazionale.

Sede Legale

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Unità Operativa Medicina del Lavoro, Policlinico Sant'Orsola Malpighi
via Palagi 9, 40138 Bologna
Tel. 051 214 2611 Fax 051 214 2609 e-mail: francesco.violante@unibo.it

Segreteria

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Meneghini&Associati SRL
viale Trento 56F, 36100 Vicenza
Tel. 0444 578 845 Fax 0444 320 321 e-mail: events@meneghinieassociati.it



**Società Italiana di Medicina del Lavoro
e Igiene Industriale - SIMLII**

Fondata nel 1929

Codice Fiscale 80023950928 - Partita IVA 03015140548

- Previsione di un ruolo “terzo” per il medico competente (prendendo spunto dal modello francese) e nuovi modelli di gestione delle attività affidate allo stesso nelle microimprese (eventuale loro rapporto con medici di base e servizio sanitario nazionale).
- Delegificare le modalità di esecuzione della sorveglianza sanitaria, prevedendo il rinvio a raccomandazioni a livello scientifico in tema di significato, obblighi, esiti.
- Demedicalizzare lo stress lavoro-correlato e porre attenzione alle altre condizioni patologiche correlate al lavoro (sì all'emersione, ma no alla sovra-diagnosi o sovra-attribuzione).
- Prevedere che la valutazione dei rischi, ove debba essere nella redazione di uno specifico documento, sia realizzata in collaborazione con un medico del lavoro.
- Prevedere che norme tecniche o buone prassi siano emanate da organismi scientifici.
- Ricondurre le attività dell'INAIL al solo ambito assicurativo trasferendo le attività cliniche al servizio sanitario nazionale e le attività di ricerca all'Istituto Superiore di Sanità o a Università.
- Avviare al più presto il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione occupazionale, coinvolgendo le società scientifiche nella definizione dei relativi flussi.

Ci è gradita l'occasione per porgere, a nome di tutti i nostri Soci, i più cordiali saluti.

Il Presidente
Prof. Francesco S. Violante
F. Violante

Allegato: proposta di integrale revisione del Decreto Legislativo 81/2008

Sede Legale

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Unità Operativa Medicina del Lavoro, Policlinico Sant'Orsola Malpighi
via Palagi 9, 40138 Bologna
Tel. 051 214 2611 Fax 051 214 2609 e-mail: francesco.violante@unibo.it

Segreteria

SIMLII - Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale
Meneghini&Associati SRL
viale Trento 56F, 36100 Vicenza
Tel. 0444 578 845 Fax 0444 320 321 e-mail: events@meneghinieassociati.it

Allegato: Proposta di integrale revisione del Decreto Legislativo 81/2008

Il Decreto Legislativo 81/2008 è nato con le migliori intenzioni ma è arrivato ad essere una legge *monstre* di centinaia di articoli, ridondante oltre misura, e nonostante ciò vaga nella definizione dei comportamenti penalmente rilevanti: la sua applicazione si traduce in una grande quantità di adempimenti formali, che non hanno dimostrazione di efficacia. Per confronto, si consideri che il corrispondente testo legislativo della Svezia, come l'Italia parte dell'Unione Europea (e universalmente considerata la nazione con la migliore sicurezza del lavoro nel mondo), è composto da soli nove articoli (civilmente tradotti in inglese sul sito web del governo svedese).

Emendare l'attuale testo del Decreto Legislativo 81/2008 è impresa titanica di dubbia fattibilità: è senz'altro preferibile una sua radicale riscrittura basata su alcuni capisaldi:

- che il testo della legge contenga solo i principi essenziali, riassunti in non più di 20 articoli e 50.000 caratteri, spazi inclusi (quest'ultima è la dimensione della citata legge svedese);
- che tutto ciò che comporta obblighi per le aziende e per i lavoratori sia supportato da adeguate evidenze scientifiche di efficacia;
- che le fattispecie penalmente rilevanti siano definite con estrema chiarezza, senza alcun possibile margine interpretativo e che le sanzioni siano graduate in base alle possibili conseguenze del pericolo cagionato;
- che per le imprese con profili di rischio bassi e assimilabili agli ambienti domestici (piccoli uffici, attività di servizio semplici, eccetera) siano previste norme specifiche, estremamente semplificate rispetto a quelle generali;
- che tutto quanto esuli dagli aspetti generali sia demandato a provvedimenti ministeriali da adottarsi attraverso un procedimento previsto dalla legge che tassativamente coinvolga le società scientifiche nella definizione del contenuto degli stessi;
- che gli adempimenti documentali siano ridotti al minimo indispensabile e vengano effettuati attraverso modelli unici nazionali da compilarsi via internet (gli USA approvarono il *Paperwork Reduction Act* nel 1980!).

Per evitare l'assemblearismo che ha prodotto l'attuale testo del Decreto Legislativo 81/2008, il Governo dovrebbe nominare un comitato di tre saggi, i quali potrebbero redigere il testo in poche settimane, volontariamente e senza alcun costo per il sistema pubblico.

Segue una specifica proposta per la revisione del Decreto Legislativo 81/2008, basata sul testo originale della Direttiva Europea 89/391 (19 articoli, 26.500 caratteri) e sul corrispondente testo normativo svedese (9 articoli, 50.000 caratteri). Entrambi questi testi sono riportati in appendice per comodità di lettura.

Articolo 1

Oggetto

Può essere identico ai commi 1 e 2 del corrispondente articolo della Direttiva Europea.

Articolo 2

Campo di applicazione

Testo europeo, con l'aggiunta della previsione di come si adottano gli atti specifici per settori particolari del pubblico impiego (forze armate, polizia), inclusa la definizione di chi vigili in questo caso.

Articolo 3

Definizioni

Testo europeo più le definizioni di:

- protezione e prevenzione: identico al testo europeo di "prevenzione";
- medico del lavoro: medico specialista in medicina del lavoro (o specialista in Igiene o Medicina Legale che abbia conseguito un master post-specializzazione) iscritto in un apposito elenco nazionale tenuto presso il Ministero della Salute; il mantenimento dell'iscrizione è subordinato al rinnovo quadriennale di una certificazione di competenza, rilasciata dalle Università sedi di una Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro, sulla base di un apposito Decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

adottato dopo consultazione con la società scientifica maggiormente rappresentativa degli specialisti in Medicina del Lavoro;

- responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione: persona in possesso della Laurea in Tecniche della Prevenzione dell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, o persona con diploma di scuola secondaria superiore che abbia superato un apposito corso, disciplinato da un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali adottato di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Lo stesso Decreto disciplina i requisiti di formazione permanente necessari per queste figure. Altre definizioni estranee al testo europeo che si vogliono eventualmente introdurre vanno prese da fonti internazionali riconosciute.

Articolo 4

Vigilanza

Istituzione di una agenzia nazionale per la sicurezza del lavoro, sul modello di quella svedese, che assicuri tra l'altro l'indirizzo dell'attività di vigilanza sulla base di programmi basati sulle vere priorità nazionali (infortuni mortali in edilizia, agricoltura e nei trasporti, malattie professionali veramente causate da esposizioni nei luoghi di lavoro).

Articolo 5

Disposizioni generali

Testo europeo più:

- prevedere al comma 4, in modo esplicito, quali siano i casi in cui la responsabilità penale e civile del datore di lavoro sia esclusa o diminuita per fatti dovuti a circostanze ad esso estranee (ad esempio un infortunio dovuto a grave negligenza del lavoratore, o una malattia professionale "concausata" dall'attività lavorativa o insorta in un lavoratore che non si sia fatto sottoporre a sorveglianza sanitaria).

Articolo 6

Obblighi generali dei datori di lavoro

Testo europeo più:

- prevedere i casi in cui, vista la tipologia di attività ed il numero di addetti, gli obblighi possano essere assolti con procedure estremamente semplificate;

- negli altri casi prevedere l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi in collaborazione con un medico del lavoro (con la sola eccezione dei luoghi di lavoro per i quali siano previste procedure semplificate);

- prevedere modelli standardizzati di valutazione dei rischi per settore di attività, stabilendo che l'omessa valutazione dei rischi possa essere contestata dall'organo di vigilanza solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia tralasciato di valutare uno dei rischi indicati nel modello nazionale. Ove a giudizio dell'organo di vigilanza un fattore di rischio non sia stato adeguatamente valutato, dovrà essere permesso esclusivamente l'uso della disposizione.

Articolo 7

Servizi di protezione e prevenzione

Testo europeo, con le specificazioni necessarie a livello nazionale (in particolare, requisiti di formazione iniziale e periodica, sentendo le società scientifiche del settore, inclusa l'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali).

Articolo 8

Pronto soccorso, antincendio, evacuazione

Testo europeo con le specificazioni necessarie a livello nazionale.

Prevedere il requisito dell'idoneità psicofisica dell'addetto all'emergenza e al pronto soccorso, da accertarsi sulla base di criteri indicati a livello scientifico.

Articolo 9

Vari obblighi del datore di lavoro

Testo europeo con le specificazioni necessarie a livello nazionale.

Da mettere in coda agli altri obblighi del datore di lavoro indicati nell'articolo 6 della Direttiva.

Articolo 10

Informazione dei lavoratori

Testo europeo con le specificazioni necessarie a livello nazionale.

Prevedere che l'informazione di base sulla sicurezza del lavoro (assieme a quella domestica e del traffico) siano assolte a livello di scuola dell'obbligo e università, e prevedere a livello lavorativo solo quella essenziale, per durate ragionevoli.

Prevedere esplicitamente l'esenzione dalla formazione di figure il cui curriculum dimostri già il possesso delle competenze in materia.

Articolo 11

Consultazione e partecipazione dei lavoratori

Testo europeo con le specificazioni necessarie a livello nazionale.

Articolo 12

Formazione dei lavoratori

Testo europeo con le specificazioni necessarie a livello nazionale.

Si vedano, in quanto applicabili a questo proposito, le proposte di integrazione all'articolo 10 sulla formazione.

Articolo 12

Obblighi dei lavoratori

Testo europeo con le specificazioni necessarie a livello nazionale.

Prevedere, in aggiunta, l'obbligo di sottoporsi a sorveglianza sanitaria (se disposta dal Datore di lavoro) ma senza sanzioni penali in caso di evasione dello stesso (a differenza di adesso, anche se non risulta alcun provvedimento in tal senso da parte degli organi di vigilanza o della magistratura). Prevedere, in caso di volontà di sottrarsi a tale obbligo per motivi etici (da notificarsi per iscritto sia al medico del lavoro sia al datore di lavoro), l'esenzione da responsabilità di questi ultimi in caso di malattia.

Prevedere i casi in cui non sia lecito per il lavoratore sottrarsi alla sorveglianza sanitaria (ad esempio, lavori particolarmente pericolosi o che comportino controlli per alcol e droghe).

Articolo 14

Sorveglianza sanitaria

Testo attuale del Decreto Legislativo 81/2008, con integrazioni e modifiche proposte dalla SIMLII, riportate di seguito.

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico del lavoro:

- a) nei casi previsti dalla normativa vigente;
- b) nei casi in cui ne venga individuata la necessità all'esito della valutazione dei rischi;
- c) qualora il datore di lavoro o il lavoratore ne facciano richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico del lavoro correlata ai rischi lavorativi, o a condizioni di salute del lavoratore suscettibili di significativo peggioramento a causa delle mansioni attribuite, o che possano configurare un rischio per l'incolumità di terzi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) Visita medica preventiva (che può essere eseguita anche prima dell'assunzione del lavoratore) intesa a constatare l'assenza di controindicazioni alla mansione a cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione (dove per mansione si intende il complesso dei compiti attribuiti al lavoratore, caratterizzati da uno specifico profilo di rischio). La visita medica preventiva non è richiesta, in occasione di un cambio di mansione, ove nella nuova mansione il profilo dei rischi sia considerabile sovrapponibile, sulla base della valutazione dei rischi.
- b) Visita medica periodica per controllare l'evoluzione dello stato di salute del lavoratore ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione. La periodicità di tali visite, qualora non sia specificamente indicata dall'ordinamento, è da intendersi di regola annuale (con margine di tolleranza di 60 giorni): essa però può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico del lavoro in funzione della valutazione dei rischi, indicando

le evidenze scientifiche che motivano tale scelta. L'organo di vigilanza può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli definiti dal medico del lavoro, con provvedimento che indichi le evidenze scientifiche che lo motivano.

c) Visita medica a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore a trenta giorni, prima di adibire il lavoratore alla mansione precedentemente svolta, su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore, al fine di verificarne l'idoneità.

3. Nei casi di lavoratori stagionali o di lavoratori con contratti di lavoro temporaneo o flessibile, gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria si considerano assolti mediante visita medica preventiva, da effettuarsi dal medico del lavoro ovvero da strutture specializzate di Medicina del Lavoro delle Università o del Servizio Sanitario Nazionale, e successive visite mediche periodiche da effettuarsi dal medico del lavoro, con periodicità di regola annuale (o diversamente definita in base alla valutazione dei rischi).

Dette visite preventive e periodiche consentono al lavoratore idoneo di prestare, senza necessità di ulteriori accertamenti sanitari, la propria attività in mansioni con profilo di rischio sovrapponibile, anche presso imprese diverse, fino alla data di validità del giudizio di idoneità (ovvero nella quale avrebbe dovuto aver luogo la successiva visita periodica, con il margine di tolleranza prima indicato).

4. La sorveglianza sanitaria è eseguita a cura e spese del datore di lavoro, e comprende le indagini cliniche, di laboratorio e di altro genere mirate al rischio e ritenute necessarie dal medico del lavoro. Nei casi previsti dall'ordinamento, la sorveglianza sanitaria è finalizzata anche alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e/o di tossicodipendenza e/o di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

5. Il medico del lavoro, sulla base delle risultanze della sorveglianza sanitaria, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione a cui il lavoratore deve essere adibito:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni;
- c) inidoneità totale temporanea;
- d) inidoneità totale permanente.

6. Il medico del lavoro esprime il proprio giudizio per iscritto, dando copia dello stesso al lavoratore e al datore di lavoro, anche attraverso mezzi telematici. Nell'esprimere il giudizio di idoneità alla mansione, il medico del lavoro tiene conto delle condizioni di salute del lavoratore che possono comportare rischi per la incolumità propria e quella di terzi, tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici consolidati più aggiornati.

7. Avverso i giudizi di idoneità o inidoneità formulati dal medico del lavoro, ivi compresi quelli formulati prima dell'assunzione del lavoratore, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, ad una commissione istituita presso la Azienda USL competente per il territorio nel quale è situata la sede di lavoro del ricorrente, formata da un medico specialista in medicina del lavoro (che la presiede), un medico specialista in medicina legale e integrata dal medico del lavoro che ha emesso il giudizio in questione e da un medico di fiducia del lavoratore. La commissione dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso. La commissione è validamente costituita, dopo convocazione inviata ai membri per posta elettronica certificata almeno sette giorni prima della seduta, anche se il medico che ha emesso il giudizio di idoneità contro il quale è formulato il ricorso e il medico di fiducia del lavoratore non siano presenti. In caso di disaccordo si decide a maggioranza e in caso di parità prevale il voto del presidente della commissione. Il medico che ha emesso il giudizio di idoneità contro il quale è formulato il ricorso e il medico di fiducia del lavoratore non hanno diritto ad alcun emolumento da parte dell'Azienda USL per la loro partecipazione alla commissione.

8. Il datore di lavoro attua i giudizi formulati dal medico del lavoro e qualora gli stessi prevedano un'inidoneità alla mansione adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, anche a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

10. Tutta la documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria è redatta dal medico del lavoro su modulistica conforme a schemi derivati dalla letteratura scientifica del settore e resi di pubblico dominio dalla società scientifica di Medicina del Lavoro più rappresentativa a livello nazionale. Essa può essere redatta e mantenuta anche nel solo formato elettronico, assicurandone la conservazione integra per almeno 10 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro della persona e la conformità a quanto previsto, al riguardo, dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. La documentazione relativa alla

sorveglianza sanitaria è custodita dal medico del lavoro e deve essere esibita a richiesta di organi competenti a farlo, nel più breve tempo possibile.

Articolo 15

Gruppi a rischio

Testo europeo con le specificazioni necessarie a livello nazionale.

Articolo 16

Direttive particolari - Modifiche

Prevedere che le Direttive adottate a livello europeo come Direttive Particolari, vengano recepite con provvedimenti (Decreti) ministeriali, e che questi non possano prevedere obblighi ulteriori rispetto a quelli europei. Se si vogliono introdurre obblighi ulteriori o altre sanzioni, prevedere che debba procedersi con legge ordinaria (Legge di delegazione europea).

Articolo 17

Comitato

Prevedere l'istituzione, presso il Ministero del lavoro di un Comitato che assista il Ministero e le Regioni per gli aspetti tecnico-operativi, incluse linee guida operative vincolanti destinate agli Organi di Vigilanza.

Prevedere una composizione ristretta (non più di 9 persone di cui almeno tre indicate dalle società scientifiche SIMLII, AIDII, Ingegneria della Sicurezza) e prevedere che la partecipazione al Comitato non dia diritto né a compensi né a rimborsi spese.

Articolo 18

Disposizioni finali

Prevedere un sistema razionale di sanzioni, graduato in base alla gravità del pericolo effettivamente cagionato (morte, lesioni gravi, eccetera).

Non vanno previste sanzioni particolari per inosservanze formali perché non deve essere previsto alcun obbligo meramente formale.

Prevedere l'adozione contestuale di questa norma e dei provvedimenti di recepimento delle direttive particolari (altri Titoli del Decreto Legislativo 81/2008).

Prevedere che l'adozione delle Direttive Euratom in materia di protezione dei lavoratori contro le radiazioni ionizzanti vengano recepite seguendo questo stesso meccanismo (con la contestuale abrogazione del Decreto Legislativo 230/1995).

Prevedere l'esplicita abrogazione del Decreto Legislativo 81/2008 e di tutte le altre norme incompatibili, elencandole.

31989L0391

Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro

Gazzetta ufficiale n. L 183 del 29/06/1989 pag. 0001 - 0008

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO del 12 giugno 1989 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (89/391/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 118 A,

vista la proposta della Commissione, elaborata previa consultazione del Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro,

in cooperazione con il Parlamento europeo,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

considerando che l'articolo 118 A del trattato prevede che il Consiglio adotti, mediante direttiva, le prescrizioni minime per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro, per garantire un più elevato livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;

considerando che la presente direttiva non può giustificare l'eventuale riduzione dei livelli di protezione già raggiunti in ciascuno Stato membro, poiché gli Stati membri, in virtù del trattato, stanno cercando di promuovere il miglioramento delle condizioni esistenti in questo settore e si sono prefissi l'obiettivo dell'armonizzazione di dette condizioni nel progresso;

considerando che risulta che i lavoratori possono essere esposti sul luogo di lavoro e durante tutta la loro vita professionale all'influenza di fattori ambientali pericolosi;

considerando che, conformemente all'articolo 118 A del trattato, le direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

considerando che la comunicazione della Commissione relativa al suo programma nel settore della sicurezza, dell'igiene e della salute sul posto di lavoro prevede l'adozione di direttive volte a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori;

considerando che il Consiglio, nella risoluzione del 21 dicembre 1987 relativa alla sicurezza, all'igiene e alla salute sul luogo di lavoro, ha preso atto dell'intenzione della Commissione di presentare entro breve termine una direttiva concernente l'organizzazione della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;

considerando che nel febbraio 1988 il Parlamento europeo ha adottato quattro risoluzioni nel quadro del dibattito sulla realizzazione del mercato interno e la protezione sul luogo di lavoro; che tali risoluzioni invitano tra l'altro la Commissione ad elaborare una direttiva quadro che dovrebbe fungere da base per direttive specifiche relative a tutti i rischi riguardanti il settore della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro;

considerando che spetta agli Stati membri promuovere sul proprio territorio il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori; che l'adozione di misure riguardanti

la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro contribuisce in taluni casi a preservare la salute e, eventualmente, la sicurezza delle persone conviventi nel loro nucleo familiare;

considerando che negli Stati membri i sistemi legislativi in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro sono molto differenti e meritano di essere migliorati; che simili disposizioni nazionali in materia, spesso integrate da disposizioni tecniche e/o da norme volontarie, possono consentire vari livelli di protezione della sicurezza e della salute e dar luogo ad una concorrenza a scapito della sicurezza e della salute;

considerando che vi sono ancora troppi infortuni sul lavoro e malattie professionali da deplorare; che misure preventive debbono essere adottate o migliorate senza indugio per preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori in modo da assicurare un miglior livello di protezione;

considerando che, per garantire un miglior livello di protezione, è necessario che i lavoratori e/o i loro rappresentanti siano informati circa i rischi per la sicurezza e la salute e circa le misure occorrenti per ridurre o sopprimere questi rischi; che è inoltre indispensabile che essi siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, all'adozione delle necessarie misure di protezione;

considerando che è necessario sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione equilibrata in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o loro rappresentanti grazie a procedure e strumenti adeguati, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;

considerando che il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico;

considerando che i datori di lavoro sono tenuti a informarsi circa i progressi tecnici e le conoscenze scientifiche in materia di concezione dei posti di lavoro, tenendo conto dei rischi inerenti alla loro impresa, ed a informare i rappresentanti dei lavoratori i quali esercitano funzioni di partecipazione nel quadro della presente direttiva, in modo da garantire un migliore livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;

considerando che le disposizioni della presente direttiva si applicano, senza pregiudicare disposizioni comunitarie più rigorose vigenti o future, a tutti i rischi e, tra l'altro, a quelli derivanti dall'utilizzazione, durante il lavoro, di agenti chimici, fisici e biologici contemplati dalla direttiva 80/1107/CEE (6), modificata da ultimo dalla direttiva 88/642/CEE (7);

considerando che, in virtù della decisione 74/325/CEE (8), la Commissione consulta il Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro, ai fini dell'elaborazione di proposte in questo settore;

considerando che è opportuno istituire un comitato, i cui membri saranno designati dagli Stati membri, incaricato di assistere la Commissione negli adeguamenti tecnici delle direttive particolari previste dalla presente direttiva,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva ha lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.
2. A tal fine, essa comprende principi generali relativi alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della sicurezza e della salute, all'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché direttive generali per l'attuazione dei principi generali precitati.
3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni nazionali e comunitarie, vigenti o future, che sono più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Articolo 2

Campo di applicazione

1. La presente direttiva concerne tutti i settori d'attività privati o pubblici (attività industriali, agricole, commerciali, amministrative, di servizi, educative, culturali, ricreative, ecc.).
2. La presente direttiva non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, per esempio nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongono in modo imperativo.

In questo caso, si deve vigilare affinché la sicurezza e la salute dei lavoratori siano, per quanto possibile, assicurate, tenendo conto degli obiettivi della presente direttiva.

Articolo 3

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) lavoratore: qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici;
- b) datore di lavoro: qualsiasi persona fisica o giuridica che sia titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa e/o dello stabilimento;

- c) rappresentante dei lavoratori il quale ha una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori: qualsiasi persona eletta, scelta o designata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, per rappresentare i lavoratori per quanto riguarda i problemi della protezione della loro sicurezza e salute durante il lavoro;
- d) prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure prese o previste in tutte le fasi dell'attività nell'impresa per evitare o diminuire i rischi professionali.

Articolo 4

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni necessarie per garantire che i datori di lavoro, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori siano sottoposti alle disposizioni giuridiche necessarie per l'attuazione della presente direttiva.
2. Gli Stati membri assicurano in particolare una vigilanza ed una sorveglianza adeguate.

SEZIONE II

OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO

Articolo 5

Disposizioni generali

1. Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro.
2. Qualora un datore di lavoro ricorra, in applicazione dell'articolo 7, paragrafo 3, a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa e/o allo stabilimento, egli non è per questo liberato dalle proprie responsabilità in materia.
3. Gli obblighi dei lavoratori nel settore della sicurezza e della salute durante il lavoro non intaccano il principio della responsabilità del datore di lavoro.
4. La presente direttiva non esclude la facoltà degli Stati membri di prevedere l'esclusione o la diminuzione della responsabilità dei datori di lavoro per fatti dovuti a circostanze a loro estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili, malgrado la diligenza osservata.

Gli Stati membri non sono tenuti ad esercitare la facoltà di cui al primo comma.

Articolo 6

Obblighi generali dei datori di lavoro

1. Nel quadro delle proprie responsabilità il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. Il datore di lavoro deve provvedere costantemente all'aggiornamento di queste misure, per tener conto dei mutamenti di circostanze e mirare al miglioramento delle situazioni esistenti.
2. Il datore di lavoro mette in atto le misure previste al paragrafo 1, primo comma, basandosi sui seguenti principi generali di prevenzione:
 - a) evitare i rischi;
 - b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
 - c) combattere i rischi alla fonte;
 - d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute.
 - e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
 - f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
 - g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
 - h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

3. Fatte salve le altre disposizioni della presente direttiva, il datore di lavoro, tenendo conto della natura delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento, deve:

a) valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

A seguito di questa valutazione, e se necessario, le attività di prevenzione, i metodi di lavoro e di produzione adottati dal datore di lavoro devono:

- garantire un miglior livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- essere integrate nel complesso delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento e a tutti i livelli gerarchici;

b) quando affida dei compiti ad un lavoratore, tener conto delle capacità dello stesso in materia di sicurezza e salute;

c) far sì che la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie formino oggetto di consultazioni con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, per quanto riguarda le conseguenze sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, connesse con la scelta delle attrezzature, la riorganizzazione delle condizioni di lavoro e l'impatto dei fattori dell'ambiente di lavoro;

d) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni possano accedere alle zone che presentano un rischio grave e specifico.

4. Fatte salve le altre disposizioni della presente direttiva, quando in uno stesso luogo di lavoro sono presenti i lavoratori di più imprese, i datori di lavoro devono cooperare all'attuazione delle disposizioni relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute, e, tenuto conto della natura delle attività, coordinare i metodi di protezione e di prevenzione dei rischi professionali, informarsi reciprocamente circa questi rischi e informarne i propri lavoratori e/o i loro rappresentanti.

5. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Articolo 7

Servizi di protezione e prevenzione

1. Fatti salvi gli obblighi di cui agli articoli 5 e 6, il datore di lavoro designa uno o più lavoratori per occuparsi delle attività di protezione e delle attività di prevenzione dei rischi professionali nell'impresa e/o nello stabilimento.

2. I lavoratori designati non possono subire pregiudizio a causa delle proprie attività di protezione e delle proprie attività di prevenzione dei rischi professionali.

I lavoratori designati, al fine di assolvere gli obblighi previsti dalla presente direttiva, devono poter disporre di tempo adeguato.

3. Se le competenze nell'impresa e/o nello stabilimento sono insufficienti per organizzare dette attività di protezione e prevenzione, il datore di lavoro deve fare ricorso a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa e/o allo stabilimento.

4. Nel caso in cui il datore di lavoro faccia ricorso a dette competenze, le persone o i servizi interessati devono essere informati dal datore di lavoro circa i fattori che si sa o si suppone abbiano effetti sulla sicurezza e la salute dei lavoratori e devono avere accesso alle informazioni di cui all'articolo 10, paragrafo 2.

5. In ogni caso:

- i lavoratori designati devono possedere le capacità necessarie e disporre dei mezzi richiesti,

- le persone o servizi esterni consultati devono possedere le attitudini necessarie e disporre dei mezzi personali e professionali richiesti, e

- il numero dei lavoratori designati e delle persone o servizi esterni consultati deve essere sufficiente, per assumere le attività di protezione e prevenzione, tenendo conto delle dimensioni dell'impresa e/o dello stabilimento e/o dei rischi a cui i lavoratori sono esposti, nonché della ripartizione dei rischi nell'insieme dell'impresa e/o dello stabilimento.

6. Alla protezione ed alla prevenzione dei rischi per la sicurezza e la salute, oggetto del presente articolo, provvedono uno o più lavoratori, un solo servizio o servizi distinti, siano essi interni o esterni all'impresa e/o allo stabilimento.

Se necessario, il(i) lavoratore(i) e/o il(i) servizio(i) debbono collaborare.

7. Gli Stati membri possono definire, tenuto conto della natura delle attività e delle dimensioni dell'impresa, le categorie di imprese in cui il datore di lavoro, a patto che abbia le capacità necessarie, può assumere personalmente il compito di cui al paragrafo 1.

8. Gli Stati membri definiscono le capacità e le attitudini necessarie di cui al paragrafo 5. Essi possono definire il numero sufficiente di cui al paragrafo 5.

Articolo 8

Pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori e pericolo grave e immediato

1. Il datore di lavoro deve:

- prendere, in materia di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori, le misure necessarie, adeguate alla natura delle attività ed alle dimensioni dell'impresa e/o dello stabilimento, tenendo conto di altre persone presenti e

- organizzare i necessari rapporti con servizi esterni, in particolare in materia di pronto soccorso, di assistenza medica di emergenza, di salvataggio e di lotta antincendio.

2. In applicazione del paragrafo 1, il datore di lavoro deve in particolare designare per il pronto soccorso, per la lotta antincendio e per l'evacuazione dei lavoratori, i lavoratori incaricati di applicare queste misure. Questi lavoratori devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzatura adeguata, tenendo conto delle dimensioni e/o dei rischi specifici dell'impresa e/o dello stabilimento.

3. Il datore di lavoro deve:

a) informare, il più presto possibile, tutti i lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

b) prendere misure e dare istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, cessare la loro attività e/o mettersi al sicuro, lasciando immediatamente il luogo di lavoro;

c) salvo eccezione debitamente motivata, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato.

4. Un lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro e/o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa ed ingiustificata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

5. Il datore di lavoro fa sì che qualsiasi lavoratore in caso di pericolo grave ed immediato per la sua sicurezza e/o quella di altre persone, nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico e tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo.

La sua azione non comporta nessun pregiudizio nei suoi confronti, a meno che gli non abbia agito sconsideratamente o abbia commesso una grave negligenza.

Articolo 9

Vari obblighi dei datori di lavoro

1. Il datore di lavoro deve:

a) disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

b) determinare le misure protettive da prendere e, se necessario, l'attrezzatura di protezione da utilizzare;

c) tenere un elenco degli infortuni sul lavoro che abbiano comportato per il lavoratore un'incapacità di lavorare superiore a tre giorni di lavoro;

d) redigere, per l'autorità competente e conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, relazioni sugli infortuni sul lavoro di cui siano state vittime i suoi lavoratori.

2. Gli Stati membri definiscono, tenuto conto della natura delle attività e delle dimensioni dell'impresa, gli obblighi che devono rispettare le diverse categorie di imprese in merito alla compilazione dei documenti previsti al paragrafo 1, lettere a) e b) ed al momento della compilazione dei documenti previsti al paragrafo 1, lettere c) e d).

Articolo 10

Informazione dei lavoratori

1. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti nell'impresa e/o nello stabilimento ricevano, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, le quali possano tener conto in particolare della dimensione dell'impresa e/o dello stabilimento, tutte le informazioni necessarie riguardanti:
 - a) i rischi per la sicurezza e la salute, nonché le misure e le attività di protezione e prevenzione riguardanti sia l'impresa e/o lo stabilimento in generale, sia ciascun tipo di posto di lavoro e/o di funzione;
 - b) e misure prese in applicazione dell'articolo 8, paragrafo 2.
2. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i datori di lavoro dei lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti esterni, i quali intervengono nella sua impresa o nel suo stabilimento, ricevano, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, adeguate informazioni in merito ai punti di cui al paragrafo 1, lettere a) e b), destinate ai lavoratori in questione.
3. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i lavoratori che hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o i rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori abbiano accesso per l'espletamento delle loro funzioni e conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali:
 - a) alla valutazione dei rischi e delle misure di protezione di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettere a) e b);
 - b) all'elenco e alle relazioni di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettere c) e d);
 - c) alle informazioni provenienti dalle attività di protezione e di prevenzione e dai servizi di ispezione ed organismi competenti per la sicurezza e la salute.

Articolo 11

Consultazione e partecipazione dei lavoratori

1. I datori di lavoro consultano i lavoratori e/o i loro rappresentanti e permettono la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti in tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro.
Ciò comporta:
 - la consultazione dei lavoratori;
 - il diritto dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti di fare proposte;
 - la partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.
2. I lavoratori o i rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori partecipano in modo equilibrato, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, o sono consultati preventivamente e tempestivamente dal datore di lavoro:
 - a) su qualunque azione che possa avere effetti rilevanti sulla sicurezza e sulla salute;
 - b) sulla designazione dei lavoratori di cui all'articolo 7, paragrafo 1, e all'articolo 8, paragrafo 2 e sulle attività previste all'articolo 7, paragrafo 1;
 - c) sulle informazioni di cui all'articolo 9, paragrafo 1 e all'articolo 10;
 - d) sull'eventuale ricorso a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa e/o allo stabilimento, previsto all'articolo 7, paragrafo 3;
 - e) sulla concezione e organizzazione della formazione di cui all'articolo 12.
3. I rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro di prendere misure adeguate e di presentargli proposte in tal senso, per ridurre qualsiasi rischio per i lavoratori e/o eliminare le cause di pericolo.
4. I lavoratori di cui al paragrafo 2 ed i rappresentanti dei lavoratori di cui ai paragrafi 2 e 3 non possono subire pregiudizio a causa delle rispettive attività contemplate ai paragrafi 2 e 3.
5. Il datore di lavoro è tenuto a concedere ai rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori un sufficiente esonero dal lavoro - senza perdita di retribuzione - ed a mettere a loro disposizione i mezzi necessari per esercitare i diritti e le funzioni derivanti dalla presente direttiva.
6. I lavoratori e/o i loro rappresentanti hanno il diritto di fare ricorso, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, all'autorità competente in materia di sicurezza e di protezione della salute durante il lavoro, qualora ritengano che le misure prese ed i mezzi impiegati dal datore di lavoro non siano sufficienti per garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

I rappresentanti dei lavoratori devono avere la possibilità di presentare le proprie osservazioni in occasione delle visite e verifiche effettuate dall'autorità competente.

Articolo 12

Formazione dei lavoratori

1. Il datore di lavoro deve garantire che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, sotto forma di informazioni e di istruzioni, in occasione:

- della sua assunzione,
 - di un trasferimento o cambiamento di funzione,
 - dell'introduzione o del cambiamento di un'attrezzatura di lavoro,
 - dell'introduzione di una nuova tecnologia,
- specificatamente incentrata sul suo posto di lavoro o sulla sua funzione.

Detta formazione deve:

- essere adattata all'evoluzione dei rischi ed all'insorgenza di nuovi rischi e
- essere periodicamente ripetuta, se necessario.

2. Il datore di lavoro deve assicurarsi che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti esterni, i quali intervengono nella sua impresa e/o nel suo stabilimento, abbiano ricevuto istruzioni adeguate circa i rischi per la sicurezza e la salute durante la loro attività nella sua impresa o nel suo stabilimento.

3. I rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori hanno diritto ad una formazione adeguata.

4. La formazione di cui ai paragrafi 1 e 3 non può essere posta a carico dei lavoratori né dei loro rappresentanti.

La formazione di cui al paragrafo 1 deve aver luogo durante il tempo di lavoro.

La formazione di cui al paragrafo 3 deve aver luogo durante il tempo di lavoro conformemente alle prassi nazionali all'interno o all'esterno dell'impresa e/o dello stabilimento.

SEZIONE III

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Articolo 13

1. È obbligo di ciascun lavoratore prendersi ragionevolmente cura della propria sicurezza e della propria salute nonché di quelle delle altre persone su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni sul lavoro, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni fornite dal datore di lavoro.

2. Al fine di realizzare tali obiettivi, i lavoratori devono in particolare, conformemente alla loro formazione e alle istruzioni fornite dal datore di lavoro:

- a) utilizzare in modo corretto i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze pericolose, le attrezzature di trasporto e gli altri mezzi;
- b) utilizzare in modo corretto l'attrezzatura di protezione individuale messa a loro disposizione e, dopo l'uso, rimetterla al suo posto;
- c) non mettere fuori servizio, cambiare o spostare arbitrariamente i dispositivi di sicurezza propri in particolare ai macchinari, alle apparecchiature, agli utensili, agli impianti ed agli edifici e utilizzare tali dispositivi di sicurezza in modo corretto;
- d) segnalare immediatamente al datore di lavoro e/o ai lavoratori che hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori qualsiasi situazione di lavoro che, per motivi ragionevoli, essi ritengano possa costituire un pericolo grave e immediato per la sicurezza e la salute, così come qualsiasi difetto rilevato nei sistemi di protezione;
- e) contribuire, conformemente alle prassi nazionali, assieme al datore di lavoro e/o ai lavoratori che hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a rendere possibile, per tutto il tempo necessario, lo svolgimento di tutte le mansioni o l'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;
- f) contribuire, conformemente alle prassi nazionali, assieme al datore di lavoro e/o ai lavoratori che hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a rendere

possibile, per tutto il tempo necessario, al datore di lavoro di garantire che l'ambiente e le condizioni di lavoro siano sicuri e senza rischi per la sicurezza e la salute all'interno del loro campo d'attività.

SEZIONE IV DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 14

Controllo sanitario

1. Per assicurare un adeguato controllo sanitario dei lavoratori, in funzione dei rischi riguardanti la loro sicurezza e la loro salute sul lavoro, vengono stabilite misure conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.
2. Le misure di cui al paragrafo 1 debbono essere concepite in modo tale che ogni lavoratore abbia la possibilità, se lo desidera, di essere sottoposto ad un controllo sanitario ad intervalli regolari.
3. Il controllo sanitario può far parte di un sistema sanitario nazionale.

Articolo 15

Gruppi a rischio

I gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano.

Articolo 16

Direttive particolari - Modifiche - Portata generale della presente direttiva

1. Il Consiglio, su proposta della Commissione, fondata sull'articolo 118 A del trattato, stabilisce direttive particolari riguardanti, fra l'altro, i settori di cui all'allegato.
2. La presente direttiva e, fatta salva la procedura prevista all'articolo 17 per quanto riguarda gli adattamenti tecnici, le direttive particolari possono essere modificate conformemente alla procedura prevista all'articolo 118 A del trattato.
3. Le disposizioni della presente direttiva si applicano interamente all'insieme dei settori contemplati dalle direttive particolari, fatte salve le disposizioni più rigorose e/o specifiche contenute in queste direttive particolari.

Articolo 17

Comitato

1. Ai fini degli adeguamenti di natura strettamente tecnica delle direttive particolari di cui all'articolo 16, paragrafo 1, in funzione:
 - dell'adozione di direttive in materia di armonizzazione tecnica e di normalizzazione, e/o
 - del progresso tecnico dell'evoluzione dei regolamenti o delle specifiche internazionali e delle conoscenze, la Commissione è assistita da un comitato composto dai rappresentanti degli Stati membri e presieduto dal rappresentante della Commissione.
2. Il rappresentante della Commissione sottopone al comitato un progetto delle misure da prendere. Il comitato formula il proprio parere sul progetto entro un termine che il presidente può fissare in funzione dell'urgenza della questione in esame. Il parere è formulato alla maggioranza prevista dall'articolo 148, paragrafo 2 del trattato per l'adozione delle decisioni che il Consiglio deve prendere su proposta della Commissione. Nelle votazioni al comitato, viene attribuita ai voti dei rappresentanti degli Stati membri la ponderazione definita all'articolo precitato. Il presidente non partecipa alla votazione.
3. La Commissione adotta le misure previste qualora siano conformi al parere del comitato. Se le misure previste non sono conformi al parere del comitato, o in mancanza di parere, la Commissione sottopone senza indugio al Consiglio una proposta in merito alle misure da prendere. Il Consiglio delibera a maggioranza qualificata. Se il Consiglio non ha deliberato entro un termine di tre mesi a decorrere dalla data in cui gli è stata sottoposta la proposta, la Commissione adotta le misure proposte.

Articolo 18

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 31 dicembre 1992.
Essi ne informano immediatamente la Commissione.
2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno da essi già adottate o che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
3. Ogni cinque anni, gli Stati membri presentano alla Commissione un rapporto sull'attuazione pratica delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali.
La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale ed il Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.
4. La Commissione presenta periodicamente al Parlamento europeo, al Consiglio ed al Comitato economico e sociale una relazione relativa all'attuazione della presente direttiva, tenendo conto dei paragrafi 1, 2 e 3.

Articolo 19

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 12 giugno 1989.

Per il Consiglio

Il Presidente

M. CHAVES GONZALEZ

ALLEGATO Elenco dei settori di cui all'articolo 16, paragrafo 1 - Luogo di lavoro;

- Attrezzature di lavoro;
- Attrezzature di protezione individuale;
- Lavori con attrezzature dotate di video-terminali;
- Movimentazione di carichi pesanti comportanti rischi lombari;
- Cantieri temporanei e mobili;
- Pesca e agricoltura.

Non-official translation

Work Environment Act (1977:1160)

Amendments: up to and including SFS 2005:396

Chapter 1 Purpose and scope of the Act

Section 1 The purpose of this Act is to prevent illness and accidents in the course of employment and to otherwise achieve a sound work environment. (SFS 1994:579)

Section 2 Subject to the restrictions stated in Section 4, this Act applies to every activity in which employees perform work on behalf of an employer. The Act also applies to matters relating to work on vessels, when a Swedish vessel is used for maritime transport outside the territorial waters of Sweden.

As regards vessels and work on vessels the provisions of this Act on the Swedish Work Environment Authority, the Swedish Maritime Administration shall apply instead. The provisions of this Act on employers shall, as far as regards vessels, also apply to a shipowner, even when the work on the vessel is performed by someone else than the person who is employed by the shipowner. A party who instead of the shipowner exercises decisive influence on the operation of the vessel shall in this Act be equated with a shipowner. Chapters 3 and 5 contain provisions concerning duties in certain respects of persons other than employers and employees.

The Vessel Safety Act (H2003:364H) contains provisions on the obligations of commanders in connection with work on vessels.

The Product Safety Act (H2004:451H) also applies as regards products that are intended for consumers or which may be deemed to be used by consumers. (SFS 2004:453)

Section 2a The provisions contained in Chapter H2, Section 1, first paragraphH, items H2H and H3, H and Chapter H3, Section 4, second paragraphH apply to foreign vessels within the territorial waters of Sweden. Otherwise, the provisions of the Act apply to foreign vessels only to the extent prescribed by the Government. (SFS 2003:365)

Section 3 For the purposes of Chapters 2 - 4 and 7 - 9, the following persons are to be considered employees:

1. persons undergoing training or education;
2. persons who, as inmates of an institution, perform work which they have been allotted;
3. persons who are engaged in service under the National Total Defence Service Act (1994:1809) and other individuals who perform duties as prescribed by an act or who voluntarily participate in education for activities within the scope of the Total Defence.

Students and inmates referred to in items 1 and 2 of the first paragraph shall also be considered as employees for the purposes of Chapter 5, Sections 1 and 3. Chapter 6, Sections 17 and 18 also contain special provisions concerning students.

For the purposes of the first and second paragraphs of this Section, the provisions of this Act concerning employers shall also apply to a person conducting the activity in the context of which the work is performed. (SFS 1994:2080)

Section 4 This Act does not apply to work done in the employer's household by those over the age of 18. (SFS 2003:365)

Section 5 The Government, or the public authority appointed by the Government, may make special provisions, deviating from the provisions of this Act, for Total Defence. (SFS 1991:677)

Chapter 2 The state of the work environment

Section 1 The work environment shall be satisfactory taking into account the nature of the work as well as the social and technological development in society. In the case of work on vessels the work environment shall be satisfactory also considering the requirements of maritime safety.

Work conditions shall be adapted to people's differing physical and mental capabilities.

The employee shall be given the opportunity to participate in the design of his own work situation and in processes of change and development affecting his work.

Technologies, work organisation and job content shall be designed in such a way that the employee is not subjected to physical strain or mental stress that may lead to illness or accidents. Forms of remuneration

and the distribution of working hours shall also be taken into account in this connection. Closely controlled or restricted conditions of work shall be avoided or limited.

Efforts shall be made to ensure that work provides opportunities of variety, social contact and co-operation, as well as coherence between different tasks.

Furthermore, efforts shall be made to ensure that work conditions provide opportunities for personal and vocational development, as well as for independence and professional responsibility. (SFS 2003:365)

Section 2 Work shall be planned and arranged in such a way that it can be carried out in a healthy and safe environment.

Section 3 The premises in which work is performed shall be arranged and equipped in such a way as is suitable from the perspective of the work environment.

Section 4 Atmospheric, acoustical, lighting conditions, vibrations and the like shall be satisfactory.

Adequate safety precautions shall be taken to prevent injuries caused by falls, collapses, fire, explosion, electricity or other comparable factors. (SFS 2003:365)

Section 5 Machinery, tools and other technical equipment shall be designed, positioned and used in such a way as to afford adequate safeguards against illness and accidents.

Section 6 Substances liable to cause illness or accidents may only be used in conditions affording adequate security.

Section 7 Personal protective equipment shall be used when adequate protection against illness or accidents cannot be achieved by other means. This equipment shall be provided by the employer.

In the case of work on vessels personal protective equipment shall be provided by the shipowner, unless someone else by whom the employee is employed has undertaken this responsibility. (SFS 2003:365)

Section 8 Spaces and facilities for personal hygiene, meals and rest, as well as for first aid in connection with accidents and illness, are to be provided to the extent appropriate to the nature of the work and the needs of the employees.

Personnel transport vehicles shall be suited to their purpose.

The Vessel Safety Act (H2003:364H) contains further provisions on spaces, facilities, measures for help and care in the event of accidents or illness and food and water for employees onboard vessels. (SFS 2003:365)

Section 9 The Planning and Building Act (1987:10) and regulations promulgated thereunder contain special provisions concerning the design and construction of buildings. (SFS 1987:158)

Section 10 The Working Hours Act (1982:673) and regulations made thereunder contain provisions concerning working hours.

The Resting Time for Seamen Act (1998:958) contains provisions concerning working hours and periods of rest.

The Working Hours for Certain Road Transport Work Act (H2005:395H) contains provisions concerning working hours for certain road transport work.

Chapter 5, Section 5 contains special provisions concerning the working hours of minors. (SFS 2005:396)

Chapter 3 General obligations

Section 1 The provisions of this Chapter shall be applied taking into account the requirements relating to the work environment's characteristics in accordance with Chapter 2.

Section 1a Employers and employees shall collaborate to establish a good work environment. (SFS 1994:579)

Section 2 The employer shall take all precautions necessary to prevent the employee from being exposed to illness or accidents. One point of departure shall in this connection be that anything that can lead to illness or an accident should be changed or replaced so that the risk of illness or an accident is eliminated.

The employer shall consider the special risk of illness and accidents which may be entailed by an employee performing work alone.

Premises, as well as machinery, tools, safety equipment and other technical equipment, shall be kept in a good state of repair. (SFS 2002:585)

Section 2a The employer shall systematically plan, direct and inspect activities in a manner which ensures that the work environment meets the prescribed requirements for good work environment. He shall investigate work-related injuries, continuously investigate the hazards of the activity and take the necessary measures to correct the same. Measures which cannot be taken immediately shall be scheduled for later resolution.

To the extent required by the activity, the employer shall document the work environment and measures adopted with respect thereto. Action plans shall be drawn up in this regard.

Furthermore, the employer shall ensure that he incorporates a suitably organised scheme of job modification and rehabilitation activity in his business for the discharge of the duties required of him under this Act and under Chapter 22 of the National Insurance Act (1962:381). (SFS 2003:365)

Section 2b If work conditions so require, the employer shall provide occupational health services to the extent the work conditions require.

Occupational health services means an independent expert resource within the fields of work environment and rehabilitation. The occupational health care services shall devote special work to prevent and eliminate health hazards in workplaces and also have the competence to identify and describe the relationship between work environment, organisation, productivity and health. (SFS 1999:841)

Section 3 The employer shall ensure that the employee acquires a sound knowledge of the conditions in which work is conducted and that he is informed of the hazards that the work may entail. The employer shall make sure that the employee has received the training necessary and that he knows what measures must be taken for the avoidance of hazards in the work. The employer shall ensure that the employee has the training necessary and knows what he must observe to avoid risks with the work. The employer shall ensure that only employees who have received sufficient instructions gain access to areas where there is a manifest risk of illness or accidents. (SFS 2002:585)

The employer shall make allowance for the specific characteristics of employees for the work by adopting work conditions or taking other appropriate measures. In the planning and arrangement of work, due regard shall be made for the fact that individual persons have differing capabilities for the duties involved.

Section 4 The employee shall participate in work relating to the work environment and shall take part in the implementation of the measures needed in order to achieve a sound work environment. He shall comply with directions issued and use the safety equipment and exercise such other precautions as are needed for the prevention of illness and accidents.

An employee who discovers that work involves an immediate and serious danger to life or health shall immediately notify the employer or a safety officer. The employee shall not be held liable to pay compensation for any loss or damage resulting from his non-performance of work pending instructions regarding its resumption. (SFS 1991:677)

Section 5 Relevant parts of this Act and regulations made hereunder shall apply to work performed by the employer himself. The same shall apply when two or more persons engage jointly in commercial activity on their own account and without employees unless, however, the activities are conducted solely by members of the same family.

Persons carrying on commercial activities without employees, alone or together with members of their families, are obliged to comply with this Act and with regulations made thereunder concerning technical equipment and substances capable of causing illness or accidents, and also concerning common workplaces.

Chapter 4, Section 10, provides that regulations may also be made regarding obligations in other respects. (SFS 1994:579)

Section 6 If two or more persons are simultaneously engaged in activities at the same workplace, they shall consult one another and co-operate with a view to achieving satisfactory safety conditions.

Each of these persons shall ensure that those working at the common workplace are not exposed to a risk of illness or accident due to the activity he conducts or equipment he has there. (SFS 1994:579)

Section 7 The person commissioning construction or heavy engineering work is responsible for the co-ordination of measures for the prevention of illness and accidents at a common workplace for the activity. If a permanent site is a workplace common to several enterprises, similar responsibility shall fall upon the person controlling the workplace. If a vessel is a workplace common to several operations the shipowner is responsible for coordinating measures to avoid illness and accidents. However, if a vessel has been taken into a shipyard in Sweden, this responsibility rests with the party responsible for the operation of the shipyard. The responsibility for coordination on protective measures resulting from a vessel being loaded or unloaded in a Swedish port rests with the employer who is responsible for this work.

Responsibility for co-ordination under the first paragraph can be transferred to one of those who conduct work at the workplace or, as regards loading and unloading of a vessel in a Swedish port, on the harbour or shipowner.

Persons conducting work in common workplaces other than those referred to in the first paragraph may agree that one of them is to be responsible for co-ordination.

Persons responsible under this Section shall ensure that:

1. work to prevent risks of illness and accidents shall be co-ordinated at the common workplace;
2. work is scheduled in such a way so as to prevent the risk of illness and accidents which may be caused by different activities being carried out at the workplace;
3. common protective equipment is provided and maintained and that general rules for safety at the workplace are issued;
4. the responsibility for the specific safety equipment that may be needed for particular work is clear; and
5. common areas and sanitary facilities for personnel are provided in the workplace as needed.

Other employers and those who work at the common workplace shall comply with the directions issued by the co-ordinator. (SFS 2003:365)

Section 8 Any person who manufactures, imports, transfers or supplies a machine, tool, safety equipment or other technical equipment shall ensure that the equipment affords adequate security against illness and accidents when it is released on the market, delivered for use or is displayed for sale.

Technical equipment which does not comply with the requirements in the first paragraph may be exhibited at trade exhibitions, in displays or the like, if it is clearly indicated that the requirements are not fulfilled and that the equipment may not be released onto the market or delivered for use until it fulfils such requirements. In the event that the equipment is operated, proper precautions should be taken to avoid accidents.

Information concerning the equipment which is material to the prevention of illness and accidents (product information) shall be supplied when it is delivered, in the form of distinct labelling or by some other means. Information of particular importance for the work environment shall be supplied in connection with the marketing of the equipment. (SFS 1992:1135)

Section 9 Any person who manufactures, imports or transfers a substance capable of causing illness or accidents, shall take the measures necessary in order to prevent or counteract any safety hazards involved when the substance is used as intended.

The provisions of Section 8, third paragraph, concerning product information and information in connection with marketing, shall also apply with regard to substances capable of causing illness or accidents. (SFS 2002:585)

Section 10 Any person transferring or supplying a packaged product shall ensure that the packaging does not entail any risk of illness or accidents. (SFS 1991:677)

Section 11 Any person installing technical equipment shall ensure that the necessary safety equipment is employed and that all other necessary safety precautions are taken. (SFS 1991:677)

Section 12 The person in charge of a workplace shall ensure that such permanent equipment is located at the workplace as is necessary to ensure that those who work there, although not his employees, are not exposed to the risk of illness or accidents. He shall also ensure that other equipment at the workplace can be used without such risk.

The person who engages contract labour to perform work in his business shall ensure that the necessary safety precautions are carried out in the course of performance of this work. (SFS 1994:579)

Section 13 Chapter 7, Section 8, contains provisions concerning the responsibility for safety, in certain cases, of persons who provide premises or land or a space below ground for work or as personnel facilities. (SFS 1994:579)

Section 14 Any person commissioning construction or heavy engineering work shall, in the course of planning, ensure that work environment considerations, referring both to the construction phase and future use, are taken into account and that different parts of planning are co-ordinated. The manufacturer of prefabricated buildings or installations shall similarly ensure that work environment considerations are taken into account in the course of planning.

Architects, designers and others involved in the planning shall also ensure, within the scope of their assignments, that work environment considerations are taken into account. (SFS 1991:677)

Chapter 4 Statutory powers

Section 1 The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may, with respect to issues regarding technical equipment or substances capable of causing illness or accidents, make regulations concerning:

1. conditions for manufacture, use and labelling or other product information;
2. testing or verification of the fulfilment of prescribed requirements or conditions. (SFS 2000:764)

Section 2 If required for the prevention of illness or accidents at work the Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may prescribe that a permit, approval or other certificate of compliance with the relevant demands be required:

1. before work processes, work methods or facilities intended may be used, and
2. before technical equipment or substances capable of causing illness or accidents may be released on the market, used or delivered for use. (SFS 2002:585)

Section 3 The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may prescribe:

1. that a register is to be maintained at the workplace of certain technical equipment or substances present there, which are capable of causing illness or accidents;
2. that an employer shall maintain a register of employees who are exposed to a risk of illness with information regarding the work and the exposure, and that the employer shall provide information from the register to a doctor.

Regulations concerning the inspection of protective measures in a particular kind of activity and the installation of technical equipment may be made in the same manner.

The employee shall be given the opportunity to acquire information from the register, compiled in compliance with the first paragraph, item 2, that relates to him or her. (SFS 2000:764)

Section 4 If special considerations of safety so demand, the Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority may prohibit the use of work processes, work methods or technical equipment or substances capable of causing illness or accidents. (SFS 2000:764)

Section 5 If a particular type of work involves a risk of illness or accidents, the Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may make regulations on obligation to arrange medical examination or vaccination, or other preventive treatment against infection, of the persons employed or to be employed in the work concerned. A prohibition may also be issued against engaging for such work any person whom medical examination has shown to be suffering from a disease or weakness rendering him particularly vulnerable to such a risk. (SFS 2000:764)

Section 6 If a particular type of work involves a special risk to certain groups of employees, the Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may prohibit the use, for the work concerned, of such a group, or prescribe that special conditions are to apply when the work is performed by such employees. (SFS 2000:764)

Section 7 The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may prescribe that registers containing the names of the persons examined and the results of their examinations are to be kept in connection with a medical examination prescribed under Section 5 or 6. (SFS 2000:764)

Section 8 The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may make regulations concerning the obligation to give notice or to provide information to a supervisory authority or the keeping of documents of relevance with respect to safety and protection.

Regulations regarding the obligation to create documents that are relevant with respect to safety and protection may be made in the same manner. (SFS 2000:764)

Section 9 The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may make regulations concerning the duty of a physician to notify a supervisory authority of disease that may be connected with work and to furnish the supervisory authority with information and assistance. (SFS 2000:764)

Section 10 The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may make such further regulations concerning the nature of the work environment and general obligations in respect of the work environment as are necessary for the prevention of illness and accidents at work.

Regulations may be made in the same manner, requiring that a person who engages in professional activities alone, or together with a family member, without employees, shall comply with the provisions of

this Act and regulations made under this Act with respect to obligations, other than those arising under Chapter 3, Section 5, second paragraph. (SFS 2000:764)

Chapter 5 Minors

Section 1 For the purposes of this Act, a minor is a person who has not attained the age of 18.

Section 2 A minor may not, as an employee or in any other capacity, be engaged for or carry out work before the calendar year in which the minor attains the age of 16 or before the minor has completed his compulsory schooling.

Notwithstanding the provisions of the first paragraph, a minor who has attained the age of 13 may be engaged for, or carry out, light work that will not have a detrimental effect on the minor's health, development or schooling.

The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may make regulations concerning exceptions to the first paragraph concerning the employment of a minor who has not attained the age of 13. Such an exception may apply only to very light work of the type that special and significant problems of implementation would arise if an exception were not permitted.

The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may make regulations concerning work referred to in the second and third paragraphs.

The Merchant Seaman Act (H1973:282H) and the Vessel Safety Act (H2003:364H) contain special provisions on minimum ages for work on vessels. (SFS 2003:365)

Section 3 A minor may not be engaged for, or carry out, work in a manner involving a risk of accident or of over-exertion or any other harmful effect on the minor's health or development.

The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority may make regulations concerning conditions for or the prohibition of a minor being engaged for, or carrying out, work involving a substantial risk of accidents or over-exertion or other harmful effects on the minor's health or development. (SFS 2000:764)

Section 4 The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority may prescribe that, upon a medical examination prescribed under Section 2, fourth paragraph, or Section 3, second paragraph, a register is to be kept showing the names of the persons examined and the results of the examinations. (SFS 2000:764)

Section 5 The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, shall make regulations concerning the length and arrangement of working hours for minors who are engaged for or carry out work. (SFS 2000:764)

Chapter 6 Co-operation between employers and employees

Section 1 The employer and employees shall conduct suitably organised safety activities with respect to the work environment. (SFS 1991:677)

Section 2 At every workplace where five or more employees are regularly engaged, one or more of the employees shall be appointed safety officer. Safety officers shall also be appointed at other workplaces if work conditions so require. Alternates should also be appointed for safety officers.

Safety officers shall be appointed by the local employees' organisation currently or customarily having a collective bargaining agreement with the employer. In the absence of such an organisation, safety officers shall be appointed by the employees.

In the case of a workplace for which no safety committee has been appointed under Section 8, the local branch of a federation or an association of employees comparable to such branch may appoint a safety officer from outside the circle of employees (a regional safety officer). The right to appoint a regional safety officer applies only if the division or union has a member in the workplace.

The Vessel Safety Act (H2003:364H) contains provisions on how safety officers on vessels should be appointed. (SFS 2003:1099)

Section 3 Should more than one safety officer be appointed at a particular place of employment, one of the officers shall be designated senior safety officer with the task of co-ordinating the safety officer's activities.

Section 4 The safety officer shall represent the employees on work environment matters and shall strive for satisfactory work environment. To this end, the officer shall, within his safety area, supervise the safeguards against illness and accidents and compliance by the employer with the requirements of Chapter

3, Section 2a. Safety officers on vessels shall also monitor that the vessel has the crew that it should have under any decision or regulations.

The safety officer shall participate in the planning of new or altered premises, equipment, work processes, work methods and of the work organisation, as well as planning of the use of substances liable to cause illness or accidents. Furthermore, the safety officer shall take part in the preparation of action programmes as referred to in Chapter 3, Section 2a.

The employer shall notify the safety officer of any changes having a significant bearing on safety conditions within his safety area.

Employers and employees shall be jointly responsible for ensuring that safety officers receive the requisite training. (SFS 2003:365)

Section 5 Safety officers referred to in Section 2, second paragraph, are entitled to leave of absence required for the performance of their duties. Such leave of absence shall not prejudice the officer's remuneration or other benefits.

Section 6 The safety officer is entitled to access to all documents and to obtain any other information necessary for the officer's activities.

Section 6a If a safety officer considers that measures need to be taken in order to achieve a satisfactory work environment, the safety officer shall approach the employer and request such measures. The safety officer may also request that a certain investigation be carried out to verify conditions within his safety area. On thus being approached, the employer shall immediately give the safety officer written confirmation of having received his request. The employer shall reply to the question without delay. If he fails to do so, or if the request is not taken into consideration within a reasonable time, the Swedish Work Environment Authority shall, following representations by the safety officer, consider whether an order or prohibition is to be issued under Chapter 7, Section 7. Such request by a safety officer on a vessel shall instead be submitted to the Swedish Maritime Administration, which should consider whether an order or prohibition should be issued under the Vessel Safety Act (H2003:364H).

Where there is a safety committee, a safety officer may directly require the committee to discuss a question concerning the work environment. (SFS 2003:365)

Section 7 If a particular task involves immediate and serious danger to the life or health of an employee, and if no immediate remedy can be obtained through representations to the employer, the safety officer may order the suspension of that work pending a decision by the Swedish Work Environment Authority. If considerations of health and safety so demand, and if no immediate remedy can be obtained through representations to the employer, the safety officer may order the suspension, pending a decision by the Swedish Work Environment Authority, of work carried out by an employee alone.

If a prohibition issued by a supervisory authority, which has entered into final legal force or requires immediate compliance by virtue of an order under Chapter 9, Section 5, is disregarded, a safety officer may immediately suspend the work to which the prohibition refers.

The safety officer shall not be held liable for any damage resulting from a measure referred to in this Section.

The Vessel Safety Act (H2003:364H) contains provisions on the right of a safety officer to discontinue work on a vessel and on the effect of such action. (SFS 2003:365)

Section 8 At a workplace where fifty or more persons are regularly employed, there shall be a safety committee consisting of representatives of the employer and of the employees. A safety committee shall also be appointed at places of employment with smaller numbers of employees if the employees so require.

Employees' representatives shall be appointed from among the employees by the local employees' organisation currently or customarily having a collective bargaining agreement with their employer. In the absence of such an organisation, the representatives shall be appointed by the employees.

The Vessel Safety Act (H2003:364H) contains provisions on how a safety committee on a vessel should be appointed. (SFS 2003:365)

Section 9 The safety committee shall participate in the planning of work with respect to the work environment at the workplace and follow up the implementation of that work. It shall carefully monitor developments with respect to issues relating to protection against illness and accidents and is to promote satisfactory work environment conditions. A safety committee on a vessel shall also monitor that the vessel

has the crew that it should have under any decision or regulations. The safety committee shall deal with questions concerning:

1. occupational health care;
2. action plans as referred to in Chapter 3, Section 2a;
3. the planning of new or altered premises, equipment, work processes and work methods and the organisation of work;
4. the planning and use of substances liable to cause illness or accidents;
5. information and education concerning the work environment;
6. job adaptation and rehabilitation activities at the workplace. (SFS 2003:365)

Section 10 Safety officers may not be hindered in the discharge of their duties.

If a safety officer represents an employee who has worked at a workplace over which his employer is not responsible, the employer who is in charge is obligated to provide access for the safety officer to the extent required to fulfil his duties.

A safety officer shall not be given inferior work conditions or terms of employment by reason of his appointment. On the termination of his appointment, the safety officer shall be assured of work conditions and terms of employment identical or equivalent to those which he would have had if he had not held his appointment. (SFS 1994:579)

Section 11 An employer or employee contravening the provisions of Section 10 shall compensate any loss or injury caused. In determining whether loss or injury has been caused and, if so, the extent thereof, circumstances which are not of a purely economic character shall also be taken into account. If it appears reasonable in view of the extent of the loss or injury or other circumstances involved, the damages may be reduced or completely waived.

If several persons are liable for damage, the liability shall be apportioned between them as is reasonable according to the circumstances.

Section 12 Any person wishing to claim damages under Section 11 shall notify the other party of his claim within four months of the occurrence of the loss or injury concerned. If, within that period, negotiations concerning the claim have been demanded under the Employment (Co-Determination in the Workplace) Act (1976:580), or by virtue of a collective bargaining agreement, an action shall be instituted within four months from the conclusion of the negotiations. In other circumstances an action must be instituted within eight months from the occurrence of the loss or injury.

The first paragraph shall apply, mutatis mutandis, to claims concerning employment benefits under Section 5.

If the provisions of the first or second paragraph are not complied with, the claim concerned will lapse.

For a safety officer on a vessel, the Vessel Safety Act (H2003:364H) shall apply instead of as provided by this Section. (SFS 2003:365)

Section 13 Cases concerning the application of Sections 10 and 11 shall be determined in accordance with the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act (1974:371). However, general rules applicable to judicial proceedings apply with respect to claims against the employee or, in cases referred to in Section 10, second paragraph, claims against the person responsible for a workplace. (SFS 1994:579)

Section 14 Sections 4 - 7 and 10 - 13 shall apply to an employer when the employer has been notified of the appointment of a safety officer by the organisation or the employees making the appointment or, if the employer could not be reached, notice of the election has been despatched to the workplace.

Section 15 The provisions of Section 5, Section 10, first and third paragraphs, and Sections 11 - 14 shall apply, mutatis mutandis, to members of safety committees. (SFS 1994:579)

Section 16 The Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act (1974:358) shall also apply concerning safety officers and safety committee members appointed by organisations referred to in Section 2, second or third paragraph. If a safety officer or a member of the safety committee on a vessel has been appointed by employees onboard, the Act shall be applied as if he or she was appointed by their local employees' organisation. The aforementioned shall not apply insofar as the officer's or representative's rights under this Chapter or under the Vessel Safety Act (2003:364) would be limited thereby. (SFS 2003:365)

Section 17 Persons undergoing training or education shall be given the opportunity, by the person responsible for the training or education, of taking part in safety activities at the workplace through student safety officers, if this is reasonable with regard to the nature of the training or education and its duration.

Student participation, however, does not apply to students below grade 7 of compulsory school or the corresponding youth education. (SFS 2003:233)

Section 18 Student safety officers shall be appointed by the students.

The educational principal shall ensure that the student safety officers receive the training and leave of absence needed for their duties.

Student safety officers are entitled to the information necessary for the discharge of their duties, except for information concerning matters which are confidential under Chapter 7, Section 13, first paragraph. The Secrecy Act (1980:100) shall apply in relation to information in the work of the public authorities that is subject to secrecy. (SFS 1990:233)

Chapter 7 Supervision

Section 1 The Swedish Work Environment Authority shall supervise compliance with this Act and of the regulations made under the same.

Except for Section H13 Hthis Chapter does not apply to work on vessels. The Vessel Safety Act (H2003:364H) contains provisions on supervision of work on vessels and restrictions on the right to use vessels. (SFS 2003:365).

Section 2 Repealed (SFS 1986:55).

Section 3 A supervisory authority is entitled, upon request, to receive the information, documents and samples and to order the investigations required for the supervision under this Act.

Section 4 A person who, in the course of his business, uses a certain product, or commissions another person to perform a certain duty, is required to disclose the identity of the person supplying the product or performing the duty when required by the supervisory authority to do so.

A person having sold or supplied or made available a technical equipment, or supplied a substance which may cause illness or accidents is obligated, at the request of a supervisory authority, to furnish available information regarding the persons to whom the product has been transferred or supplied. (SFS 1991:677)

Section 5 For purposes of supervision under this Act, the supervisory authority shall be entitled to access to workplaces and may carry out investigations or take samples there. No compensation shall be made for samples taken.

It is the duty of the police authorities to provide such practical assistance as may be required for the enforcement of this Act.

Regulations concerning the liability for compensation payable to a supervisory authority for its reasonable expenses in connection with sampling and the testing of samples may be made by the Government or, if decided by the Government, by the Swedish Work Environment Authority. (SFS 2000:764)

Section 6 If a workplace common to several enterprises has no person to whom co-ordinating responsibility has been assigned under Chapter 3, Section 7, the Swedish Work Environment Authority may decide who is to have such responsibility. If there are special reasons, the Swedish Work Environment Authority may prescribe that co-ordinating responsibility is to be vested in some other person than the person having such responsibility under that Section.

For the purposes of the preceding paragraph, the co-ordinating responsibility shall be vested in the person ordering construction or heavy engineering work at the common workplace, or in one of the persons conducting activities there. (SFS 2000:764)

Section 7 The Swedish Work Environment Authority may issue, to a person having safety responsibility under Chapter 3, Sections 2 - 12 and 14, Chapter 5, Section 3, first paragraph, or Section 6 of this Chapter, such orders or prohibitions as are needed to secure compliance with this Act or with regulations made under the same.

Orders or prohibitions by the Swedish Work Environment Authority may be issued in conjunction with default fines.

Should any person neglect to take the measure required of him in an order, the Swedish Work Environment Authority may order compliance at his expense.

If an order has been issued concerning a measure for which a building permit, demolition permit or land permit is required under the Planning and Building Act (1987:10) but such permit is refused, the order shall lapse as far as the measure is concerned. (SFS 2000:764)

Section 8 If premises, land or a space underground provided for work or as personnel facilities are unsatisfactory in terms of safety and health, the Swedish Work Environment Authority may, under Section

7, prohibit their further provision until specified improvements have been made to the premises, land or other space concerned.

The Swedish Work Environment Authority may issue, to the person providing premises, land or a space underground for work or as personnel facilities, an order under Section 7 for the investigation of safety conditions of the location concerned. (SFS 2000:764)

Section 9 Repealed (SFS 2000:764).

Section 10 To ensure compliance with a prohibition under Sections 7 or 8, a supervisory authority may order a building, space or equipment to be sealed or otherwise shut off. Provision for the execution of such an order shall be made by the authority. (SFS 1994:579)

Section 11 The person with responsibility for protection under Chapter 3, Sections 8 - 10, may be obliged, in the event of a particular risk in the work environment, to issue warnings or to recall a product. In this context, the provisions of Sections 14 - 18 of the Product Safety Act (2004:451) shall apply. The provisions contained in that Act with respect to the manufacturer shall apply instead to the person responsible for protection under Chapter 3, Sections 8 - 10.

The order shall be combined with a default fine unless this is, for special reasons, unnecessary under the circumstances. (SFS 2004:453)

Section 12 The Government may prescribe that special charges be imposed in matters under this Act.

Section 13 A person who has been appointed to serve as a safety officer or on a safety committee or who has taken part in job adaptation and rehabilitation activities at the workplace under this Act may not improperly reveal or utilise facts that have come to his knowledge in the course of his duties concerning trade secrets, work procedures, business dealings, the personal circumstances of individuals or matters that are important with respect to national defence.

A safety officer, member or participant who has been appointed by a local organisation of employees as referred to in Chapter 6, Sections 2 and 8 may, notwithstanding the duty of confidentiality defined in the first paragraph, transmit information to a member of the executive committee of the organisation or to a work environment expert with a central organisation of employees to which the local organisation belongs. The right to transmit information applies only if the informant notifies the recipient of the duty of confidentiality. In such a case, the duty of confidentiality also applies to the latter.

With regard to workplaces in the public sector, the provisions of Chapter 14, Sections 7, 9 and 10 of the Secrecy Act (1980:100) shall apply instead of the first and second paragraphs of this Section. (SFS 1994:579)

Section 14 The supervisory authority shall supply safety officers with copies of the written communications made to a workplace in matters of safety and health. (SFS 1980:245)

Chapter 8 Remedies

Liability

Section 1 Any person who intentionally or negligently fails to comply with an order or prohibition issued against him under the provisions of Chapter 7, Sections 7 - 9, shall be fined or sentenced to imprisonment not exceeding one year. This provision, however, shall not apply if the order or prohibition was issued in conjunction with a default fine. (SFS 1994:579)

Section 2 Fines shall be imposed on persons who intentionally or negligently:

1. employs a minor in contravention of Chapter 5, Section 2, first paragraph, or of regulations made under Chapter 5, Section 2, third or fourth paragraph;
2. contravenes regulations made under Chapter 4, Sections 1 - 8, or Chapter 5, Section 3, second paragraph, Section 4 or Section 5;
3. furnishes incorrect information in matters of importance when a supervisory authority has requested information, documents or samples or has requested investigations under Chapter 7, Sections 3 or 4;
4. removes safety equipment or renders such an equipment inoperative without valid cause.

No liability will be imposed under this Section if a penalty charge has been prescribed under Section 5 with respect to the breach. (SFS 1994:579)

Section 3 Chapter 20, Section 3 of the Penal Code contains provisions concerning liability for infringements of Chapter 7, Section 13.

Forfeiture

Section 4 Any equipment or substance which has been used in connection with offences coming under this Chapter and in violation of a prohibition under Chapter 4, Section 4 or Chapter 7, Section 7, or the value of

such equipment or substance, shall be declared forfeited, provided it is not manifestly unreasonable. (SFS 1991:677)

Penalty charge

Section 5 The Government or, if decided by the Government, the Swedish Work Environment Authority, may make regulations prescribing that a separate charge shall be paid in the event of the infringement of a provision that has been made under Chapter 4, Sections 1 - 3, or Section 8, first paragraph. The charge shall be payable notwithstanding that the infringement was not intentional or brought about by negligence. Such a regulation shall indicate the manner in which the charge is to be calculated with respect to different kinds of infringement. The amount of the charge shall be determinable directly or with the guidance of the basis for computation specified. The charge shall be not less than 1,000 and not more than 100,000 kronor. (SFS 2000:764)

Section 6 The charge shall be imposed upon the natural person who, or legal person which, conducted the business in which the infringement took place.

The charge may be reduced or waived if it would be unfair to impose the charge in accordance with the basis of computation specified.

The charge shall be payable to the State. (SFS 1994:579)

Section 7 Issues concerning the imposition of charges shall be dealt with by a County Administrative Court at the application of the Swedish Work Environment Authority.

Leave to appeal is required for appeal to an Administrative Court of Appeal. (SFS 2000:764)

Section 8 The charge may only be imposed if an application has been served upon the person against whom the claim is made within five years from the date when the infringement occurred.

Notice of a decision whereby a charge is imposed upon a person shall be sent forthwith to the County Administrative Board. The charge shall be paid to the County Administrative Board within two months from the time at which the decision entered into final legal force. Notice to that effect shall be included in the decision.

If the charge is not paid within the period indicated in the second paragraph, a charge for late payment shall be imposed in accordance with the Late Payment Charges Act (1997:484). The unpaid charge and charge for late payment shall be submitted for collection. The State Revenues Collection Act, etc. (1993:891) contains provisions concerning debt collection. Enforcement under the Enforcement Code may take place in the context of collection. (SFS 1997:520)

Section 9 Issues concerning the imposition of charges may be dealt with by the Swedish Work Environment Authority by the issue of a charging order.

A charging order means that a person who appears to have committed an infringement is ordered to pay a charge, which order must be accepted immediately or within a specified period of time.

If an order is accepted, it has the same effect as a judicial determination to impose a charge, which has entered into final legal force. However, an acceptance after expiry of the time specified in the order shall be ineffective. (SFS 2000:764)

Section 10 A charge that has been imposed shall lapse unless execution has been made within five years from the time at which the decision entered into final legal force.

Chapter 9 Appeals

Section 1 Repealed (SFS 2000:764).

Section 2 Decisions by the Swedish Work Environment Authority in matters relating to responsibility for protection in accordance with Chapter 3, Sections 8 - 10, may be made to a general administrative court. The same applies to the Authority's decisions in matters relating to the implementation of regulations made under Chapter 5, Section 2, third and fourth paragraphs, Section 3, second paragraph, or Section 5. Leave to appeal is required for appeal to an Administrative Court of Appeal.

Other decisions made by the Swedish Work Environment Authority under this Act, or on the basis of orders made by the Government under this Act, may be appealed against to the Government.

However, decisions made by the Swedish Work Environment Authority relating to regulations may not be appealed against. (SFS 2000:764)

Section 3 To safeguard the interest of employees in matters under this Act, appeals under Section 2 may be made by the senior safety officer or, in the absence of a senior safety officer, by some other safety officer.

If there is no safety officer, the employees' organisation may make an appeal insofar as the matter concerns its members' interests. If the proceedings relate to something other than work on vessels, it is required that the organisation has previously expressed its views in the matter. (SFS 2003:365)

Section 4 The Swedish Work Environment Authority may, with respect to regulations, refer matters of particular importance to the Government before the Authority makes a decision on the matter. (SFS 2000:764)

Section 5 A supervisory authority is entitled to order that its decision shall be complied with immediately. (SFS 2000:764)