

## GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO PRESCRITTI DAL D.LGS. 81/08 e s.m.i. AI FINI DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Con l'entrata in vigore nel 2008 del "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" (D.Lgs. 81/08), sono state abrogate le precedenti norme in merito e sono state introdotte alcune novità importanti, tra cui il campo di applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. si applica a **tutti i settori** di attività, sia pubblici che privati, che occupino **almeno un lavoratore** ovvero a tutte le aziende indipendentemente dal settore di appartenenza, dal valore della produzione e/o dal numero di persone occupate.

Erroneamente il termine "lavoratore" viene letto come "dipendente" ma non è così. Il Testo Unico fornisce una precisa definizione di **lavoratore**: "*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto; l'associato in partecipazione; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale [...]". In sintesi, chiunque si avvalga di collaboratori in qualsiasi modo inquadrati è tenuto a rispettare tutte le normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.*

Cercheremo di elencare, anche se in modo non esaustivo, tutte gli adempimenti OBBLIGATORI a carico dei datori di lavoro. Il Datore di Lavoro deve:

- ✓ **NOMINARE IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI "RSPP"** (la mancanza è punibile con arresto da tre a sei mesi o ammenda da € 3.071,27 a € 7.862,44 euro). Il servizio di prevenzione e protezione svolge un'attività di supporto tecnico al datore di lavoro in tutte le attività di prevenzione e protezione dai rischi al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori (es. individuare i rischi cui possono essere esposti i lavoratori, individuare le relative misure di prevenzione e protezione, programmazione degli incontri formativi ed in informativi, ecc.).

Le funzioni di RSPP possono essere svolte:

- **in taluni casi** indicati nell'Allegato II del D.lgs. 81/08 e s.m.i. (Aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori, Aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori, Aziende della pesca fino a 20 lavoratori, Altre aziende fino a 200 lavoratori), **direttamente dal datore di lavoro** previo svolgimento di un **corso di formazione specifico** articolato in 4 moduli di **durata complessiva diversa in relazione alla classificazione di rischio dell'azienda** (rischio basso ad es. settore commercio, ristoranti, attività artigianali, ecc. 16 ore, rischio medio ad es. agricoltura, pesca, trasporti, ecc. 32 ore o rischio alto ad es. costruzioni, concerie, fabbricazione mobili, editoria, stampa, ecc. 48 ore, conformemente ai criteri dell'accordo Stato - Regioni del 21/12/2011 pubblicato su G.U. il 11/01/2012) **con aggiornamento quinquennale** (rischio basso 6 ore, rischio medio 10 ore, rischio alto 14 ore);

oppure

- da una persona interna o esterna all'azienda nominata dal datore di lavoro ed in possesso di particolari requisiti e capacità indicati all'art. 32 del D.lgs. 81/08 e s.m.i.
- ✓ **VALUTARE TUTTI I RISCHI PRESENTI** nell'ambito della propria organizzazione aziendale con la conseguente elaborazione del **"DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI"** che deve recare data certa e firma di tutti i soggetti coinvolti dal testo unico per la realizzazione della prevenzione dei rischi in azienda (datore di lavoro, RSPP, Medico Competente ove previsto, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza). Le aziende che occupano fino a 10 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi secondo le "PROCEDURE STANDARDIZZATE" ai sensi del DECRETO INTERMINISTERIALE 30 novembre 2012.  
*(si segnala l'ordine di grandezza delle sanzioni applicabili ad alcune mancanze nella redazione del documento di valutazione dei rischi: Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 3.071,27 a € 7.862,44)*  
La valutazione dei rischi (in generale e di rischi specifici quali ad es. rischio rumore, vibrazioni, chimico, da movimentazione manuale dei carichi, ecc.) deve comprendere anche quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a particolari rischi, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato (dal 31 dicembre 2010), quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi, ecc.  
*In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.*  
Si ricorda inoltre che tutte le valutazioni dei rischi **devono essere AGGIORNATE** ogni volta che si introducono **modifiche** del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro **significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori** (es. acquisto nuove attrezzature, cambio mansioni, diversa organizzazione del lavoro, acquisto nuove sostanze chimiche, ecc.) e comunque secondo la periodicità stabilita (in alcuni casi) dal D.lgs. 81/08 e s.m.i.
- ✓ **VALUTARE LA NECESSITÀ DI NOMINARE IL MEDICO COMPETENTE "M.C."** che si occuperà di effettuare la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D.lgs. 81/08 e s.m.i., quando esistono dei rischi per la salute dei lavoratori, ad esempio rumore, chimico, vibrazioni, movimentazione manuale carichi, esposizione di amianto, piombo e altri agenti pericolosi, etc., nel caso in cui i lavoratori svolgano un mansione d'ufficio che preveda l'utilizzo della postazione videoterminale per più di venti ore la settimana o di lavori notturni, *(si segnala che la sanzione per mancata nomina del M.C. ove invece fosse prevista è: Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.842,76 a € 7.371,03);*
- ✓ **NOMINARE GLI ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO E GLI ADDETTI ANTINCENDIO E PROVVEDERE ALLA LORO FORMAZIONE SPECIFICA.** Gli addetti al primo soccorso devono essere formati in relazione alla classificazione dell'azienda e devono frequentare corsi di aggiornamento ogni tre anni; gli addetti antincendio devono essere formati in funzione della classificazione dell'azienda in un livello di rischio incendio basso, medio o alto e deve essere effettuato aggiornamento periodico. Gli addetti alla gestione delle emergenze (primo soccorso e lotta antincendio) devono essere in numero sufficiente a seconda del tipo di attività svolta e dei rischi presenti. Se l'azienda occupa fino a 5 lavoratori, l'addetto antincendio e l'addetto al primo soccorso può essere lo stesso datore di lavoro previo svolgimento dei corsi di formazione di cui ai precedenti periodi;

- ✓ **INFORMARE E FORMARE ADEGUATAMENTE TUTTI I LAVORATORI, NONCHÉ I DIRIGENTI E I PREPOSTI AI SENSI DEGLI ARTT. 36 E 37 DEL D.LGS. 81/08 e s.m.i. e dell'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 21/12/2011 E, OVE PREVISTO, ADDESTRARE I LAVORATORI.**

**L'informazione** concerne i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale, i nominativi delle figure di riferimento per la salute e la sicurezza in azienda (es. RSPP, MC, RLS, addetti alle emergenze...), i rischi specifici cui sono esposti in relazione alla mansione svolta, le misure di prevenzione e protezione adottate, le procedure da attuare in caso di emergenza, ecc.; **la formazione** invece è un processo educativo che ha lo scopo di trasmettere delle conoscenze utili ad acquisire competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi; l'addestramento, ove previsto, deve essere effettuato in azienda da personale esperto.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento devono essere effettuati in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi

Dall'11/01/2012, secondo il nuovo Accordo Stato - Regioni del 21/12/2011, i **nuovi assunti** dovranno ricevere la formazione anticipatamente alla data di assunzione o entro 60 giorni dalla stessa.

**Il nuovo percorso formativo** è strutturato in due **moduli**, di cui:

- uno **generale** di base di 4 ore **per tutti i settori/classi di rischio**;
- uno **specifico** di **durata e contenuti variabili in relazione alla classe di rischio** dell'azienda associata al settore di appartenenza e ai contenuti delle valutazioni dei rischi (4, 8 o 12 ore).

E' previsto un aggiornamento quinquennale di 6 ore per tutti.

*(Sanzioni previste a carico del datore di lavoro per mancato rispetto degli obblighi di formazione previsti per lavoratori, preposti, dirigenti, RLS, addetti incaricati alla gestione emergenze: Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.474,21 a € 6.388,23 Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori l'importo della sanzione deve essere RADDOPPIATA. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori deve essere TRIPLICATA)*

Nei moduli precedentemente indicati non è compreso **l'addestramento** che dovrà invece essere realizzato secondo le norme del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. con particolare riguardo all'attrezzatura/macchina da utilizzare; **per le attrezzature di lavoro specificate nell'Accordo Stato-Regioni del 22/02/2012, dal 12/03/2013, deve essere conseguita apposita abilitazione tramite specifici corsi di formazione e addestramento** (es. per l'uso del carrello elevatore, piattaforme elevabili, trattrici agricole, ecc...).

- ✓ **INFORMARE I LAVORATORI DEL LORO DIRITTO DI ELEGGERE/DESIGNARE IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA "RLS".** Nel caso i lavoratori scelgano una persona **direttamente tra loro**, interna all'azienda, il datore di lavoro deve **provvedere**

**alla sua formazione specifica** (corso previsto di 32 ore) con eventuale aggiornamento annuo. Conseguentemente, solo in caso di prima nomina o di variazione del RLS, il datore di lavoro comunica il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori all'INAIL per via telematica, (tramite il nostro Studio). Nel caso invece i lavoratori esprimano la volontà di non avere un RLS interno, sarà designato un **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI TERRITORIALE "RLST"**, il cui nominativo è fornito dagli organismi paritetici di appartenenza e la sua formazione non è direttamente a carico del datore di lavoro; inoltre non dovrà essere effettuata comunicazione all'INAIL del nominativo, (in questo ultimo caso sarà il nostro Studio, su indicazione ricevuta dall'Azienda, a verificare i nominativi degli RLST presenti negli organismi paritetici/enti bilaterali). Sempre in questo ultimo caso dovrà essere garantito all'RLST, ove richiesto, l'accesso all'azienda per la valutazione della situazione ed il suggerimento di modifiche e migliorie necessarie.

Si ricorda infine che gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, possono adottare **provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale** in relazione alla parte dell'attività interessata dalle violazioni quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 10 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, **nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate nell'Allegato I; tra queste vi sono la mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi, la mancata formazione e addestramento, mancata nomina del RSPP, ecc.**