

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO: DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

Elisabetta Mapelli

Il Decreto Legislativo 81/2008, modificato e integrato dal Decreto Legislativo 106/2009, ha provveduto al riassetto di tutte le norme vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, introducendo una serie di rilevanti novità finalizzate al rafforzamento delle misure antinfortunistiche.

Prima di addentrarci nell'analisi del decreto *de quo*, vale la pena sottolineare come la “sicurezza”, e i vari adempimenti ad essa connessi, siano da considerare come un investimento e non come un costo: lavorare in sicurezza significa rispettare il lavoratore come persona, mettendo in primo piano esigenze etiche spesso sottovalutate e garantendo al contempo un sistema di *welfare* in linea con le normative europee.

1. Campo di applicazione

La normativa in esame si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio, nonché a tutti i lavoratori, autonomi e subordinati, e soggetti ad essi equiparati.

Il lavoratore viene infatti definito come “*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*

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

Una definizione particolarmente ampia rispetto al passato, che si basa sull'indifferenza rispetto alla tipologia contrattuale ovvero alla sussistenza o meno dell'elemento retributivo.

Il decreto precisa inoltre che:

- nei confronti dei lavoratori a progetto (D. Lgs. 276/2003) e dei collaboratori coordinati e continuativi, le norme in materia di sicurezza si applicano *“ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”*;
- nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio (D. Lgs. 276/2003; si tratta dei lavoratori che vengono retribuiti con i buoni lavoro o *vauchers*) si applica tutta la materia prevenzionistica, escludendo tuttavia i lavoratori domestici, compreso chi presta assistenza domiciliare a bambini, anziani, malati e disabili, nonché l'insegnamento privato supplementare;
- nei confronti di lavoratori distaccati (D. Lgs. 276/2003), tutti gli obblighi sono a carico del distaccatario, tuttavia il distaccante deve informare e formare il lavoratore sui rischi connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato;
- nell'ipotesi di somministrazione di lavoro (D. Lgs. 276/2003: trattasi di fattispecie in cui il lavoratore è assunto dal somministratore, ma viene invitato a svolgere le proprie attività presso l'utilizzatore in cd. missione; tra somministratore e utilizzatore viene stipulato un contratto di fornitura di manodopera) gli adempimenti sono a carico dell'utilizzatore;

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

- nei confronti dei lavoratori autonomi (art. 2222 c.c.), dei componenti dell'impresa familiare (art. 230 bis c.c.) e dei piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.) si applica un regime “misto”, così come statuito dall'art. 21 del decreto in esame, che prevede l'obbligo di:
- 1) utilizzare attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale conformi alla nuova normativa;
 - 2) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, in caso di appalto o subappalto.

A detti soggetti è tuttavia riservata la facoltà, con oneri a proprio carico, di:

1. beneficiare della sorveglianza sanitaria;
2. partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte.

Il Decreto legislativo 81 ha previsto deroghe specifiche relativamente a:

- 1) istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado;
- 2) università e istituti di istruzione universitaria;
- 3) cooperative sociali ex L. 381/1991.

In tali casi, le disposizioni del decreto in esame sono applicate tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento delle rispettive attività.

2. Datore di lavoro: obblighi e deleghe

Il datore di lavoro è definito come il “*soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la*

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

Una definizione senz'altro più ampia e completa rispetto a quella contenuta nella precedente normativa: alla “titolarità”, che è un criterio di imputazione formale di una condizione giuridica, la norma aggiunge il concetto di “esercizio”, che indica una condizione di fatto.

Questi, in quanto destinatario di specifici adempimenti, può delegare per iscritto alcune funzioni, nel rispetto di precise condizioni:

- la delega deve essere fatta per iscritto e recare data certa;
- il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- la delega deve inoltre attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- il delegato deve accettare per iscritto.

Si ricordi, in ogni caso, che l'eventuale delega non può far venire meno l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Non sono comunque delegabili:

- a) la valutazione di tutti i rischi, con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28 del decreto in esame;

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

3. Valutazione dei rischi e redazione del DVR

La “*valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza*” compare al primo posto nell’elenco delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza ed implica:

- a) valutazione globale e documentata di tutti i rischi;
- b) individuazione delle misure adeguate a prevenire e proteggere i lavoratori dai rischi;
- c) elaborazione di un programma di misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

L’attività valutativa deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli inerenti:

- a) lo stress lavoro-correlato, il datore di lavoro deve, dunque, farsi carico di considerare anche la componente psicologica del lavoro (Accordo Europeo dell’ottobre 2004);
- b) le lavoratrici in stato di gravidanza (D. Lgs. 151/2001);
- c) le differenze di genere, età e provenienza da altri paesi;
- d) la specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

A partire dai risultati dell’attività valutativa, si procede ad individuare le misure di sicurezza idonee a prevenire i rischi e proteggere i lavoratori; è evidente che tali interventi devono tener conto delle particolarità derivanti dall’utilizzo di specifiche sostanze e delle modalità organizzative di lavoro.

Occorre, a questo punto, redigere il cd. DVR – documento di valutazione dei rischi – che deve contenere:

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

- relazione sulla valutazione di tutti i rischi presenti durante l'attività lavorativa, nonché indicazione dei criteri adottati per valutarli;
- indicazione delle misure di sicurezza e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da adottare e dei ruoli dell'organizzazione aziendale che debbono provvedervi;
- nominativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente, se nominato;
- individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici e pertanto richiedono capacità professionale, esperienza, formazione e addestramento adeguati.

Il documento viene predisposto dal datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione rischi e con il medico competente, se presente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Tutti i datori di lavoro sono tenuti alla valutazione dei rischi, tuttavia:

- 1) quelli che occupano sino a 10 lavoratori devono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate disciplinate dal Decreto Interministeriale 30 novembre 2012, in applicazione dell'art. 29, comma 5, D. Lgs. 81/2008 (pertanto dal 1° giugno 2013 le imprese

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

che occupano sino a 10 lavoratori non possono più ricorrere all'autocertificazione, ma devono elaborare il DVR avvalendosi delle procedure standardizzate). Si tenga presente che, ovviamente, le aziende che abbiano già compilato un DVR – documento valutazione rischi, non sono costrette a rielaborarlo secondo le indicazioni delle procedure standardizzate, purché risultati conformi alla normativa vigente;

- 2) quelli che occupano sino a 50 lavoratori hanno la facoltà di utilizzare le procedure standardizzate.

Il documento deve avere data certa e deve essere custodito presso l'azienda/ente.

La valutazione dei rischi e l'elaborazione del relativo documento deve avvenire in concomitanza con l'avvio delle attività lavorative ed è necessario provvedere all'aggiornamento dello stesso nei casi di:

- modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro rilevanti ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- evoluzione della tecnica della prevenzione e protezione;
- infortuni significativi;
- sorveglianza sanitaria che ne evidensi la necessità;
- modifiche nel personale (nuove assunzioni, licenziamenti/dimissioni).

4. RSPP: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Il datore di lavoro deve altresì provvedere alla organizzazione del servizio di prevenzione e protezione rischi all'interno dell'azienda, provvedendo alla nomina –

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

obbligatoria – del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei Rischi (RSPP).

Il RSPP deve possedere le capacità e i requisiti professionali prescritti dall'art. 32 del decreto in esame (specifici titoli professionali e appositi corsi di formazione).

Con particolare riferimento alle Parrocchie, considerata la specificità dell'ente ecclesiastico e delle attività gestite, è opportuno che il RSPP abbia una adeguata conoscenza della realtà parrocchiale.

La sanzione a carico del datore di lavoro che non provveda alla nomina del RSPP è l'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

5. Formazione dei lavoratori

Il datore di lavoro deve altresì provvedere alla formazione dei propri lavoratori, ai sensi di quanto previsto dall'art. 37 del citato decreto.

Sul tema, a distanza di qualche anno rispetto all'entrata in vigore della normativa, è intervenuto l'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori.

Tutti i lavoratori, di qualsiasi settore, devono frequentare un corso di formazione: nel caso degli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti (livello di rischio basso), è prevista una formazione di base di 4 ore (con programmi e durata comuni per i diversi settori di attività) e una formazione specifica di ulteriori 4 ore, in relazione al rischio effettivo in azienda.

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

È inoltre obbligatorio un aggiornamento della durata minima di sei ore, svolto in un arco temporale quinquennale a partire dal momento in cui è stato completato il percorso formativo di riferimento.

L'attestazione della avvenuta formazione deve essere conservata presso l'ente/azienda, a cura del datore di lavoro.

I neoassunti devono completare gli obblighi formativi anteriormente alla assunzione o contestualmente alla stessa.

In tale ultima ipotesi, ove non sia possibile completare il corso di formazione prima dell'inizio del rapporto di lavoro, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla data di assunzione.

Si segnala che tali percorsi formativi devono essere erogati da enti abilitati e devono tener conto anche delle peculiarità dell'ente ecclesiastico.

La sanzione prevista in caso di inadempimento è l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

6. Apparato sanzionatorio

Il decreto in esame ha ampliato e inasprito le sanzioni previste per il mancato rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, l'art. 55 del D. Lgs. 81/2008 stabilisce che siano da ascrivere al solo datore di lavoro l'omessa valutazione dei rischi o la valutazione incompleta, nonché l'omessa nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

Il regime sanzionatorio è attenuato – sanzione pecuniaria – se la valutazione dei rischi presenta profili di incompletezza di minor rilievo oppure in caso di omesso aggiornamento

Supplemento al n. 150 di Avvenire di mercoledì 26 giugno 2013

della valutazione. Il datore di lavoro risponde anche per tutta una serie di violazioni in regime di pena alternativa (arresto o ammenda) e nei casi più gravi di sola pena detentiva.