Spunti di riflessione in materia di sicurezza sul lavoro

written by goal | 31 Gennaio 2016

*di Alessandro Pellegrini**

Negli ultimi anni è cresciuta la cultura dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e, più in generale, la consapevolezza che solo con un'adeguata e costante azione preventiva è possibile evitare i rischi connessi all'attività lavorativa. Al di là delle norme di legge e dei controlli, che, in ogni caso sono oggi decisamente più efficaci, è l'uomo che fa la differenza in termini di salvaguardia della salute del lavoratore come dei beni aziendali, anche mediante un'adeguata analisi preventiva dei rischi, che è obbligatoria per legge.

Valutazione dei rischi.

(art. 29 comma 5 d.lgs 81/2008 e s.m.i.)

Dal 1 Giugno 2013 non è più accettata la autocertificazione in sostituzione della effettiva valutazione dei rischi, quindi in caso di controlli da parte dei soggetti preposti ai controlli in materia (ASL, DTL, ecc.), la sanzione per non avere effettuato la valutazione e redatto il documento, che è un obbligo del datore di lavoro non delegabile, ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 81/2008, prevede l'arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.500 a € 6.400, ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. 81/2008, la valutazione dei rischi, per essere ritenuta corretta ai sensi dell'art. 28 del d.lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi presenti in azienda, tra cui quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo il d.lgs. 151/2001, quelli collegati allo stress lavoro - correlato, valutati secondo l'accordo europeo del 8/10/2004 e

seguendo le indicazioni riportate nella Circolare del 18/11/10 emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi ed infine deve essere documentata circa le modalità ed i criteri di valutazione seguiti per effettuarla. Di seguito si riportano gli altri principali obblighi del datore di lavoro, previsti dal d.lgs 81/2008 (testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) e le relative sanzioni:

- 17 comma 1 lettera b) Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.500 a € 6.400;
- 18 comma 1 lettera a) Nomina del Medico Competente, nei casi previsti. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.500 a € 6.000;
- 37 comma 9 Formazione degli addetti Antincendio e Primo Soccorso. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.200 a € 5.200;
- 36 commi 1 e 2 e Art. 37 comma 1 e 7 Obblighi di informazione, formazione e addestramento del personale dipendente. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.200 a € 5.200. Per tale adempimento la sanzione è prevista per ogni lavoratore non formato;
- 43 comma 1 lettera e-bis) Presenza di estintori in base alla classe di incendio e al livello di rischio incendio nei luoghi di lavoro. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.200 a € 5.200; dal 1 Luglio 2013 tutte le ammende e sanzioni amministrative previste dal d.lgs. 81/2008 sono state rivalutate del 9,6%.

Formazione alla sicurezza del personale.

(art. 37 d.lgs. 81/2008 e s.m.i.)

Dal 18 Luglio 2013 è effettivo l'obbligo della formazione di tutti i lavoratori secondo contenuti e durata dei corsi stabiliti dall'Accordo Stato-Regioni (in G.U. del 11/1/2012)

sulla formazione di lavoratori, preposti e dirigenti. Tale accordo definisce la durata, i contenuti e le modalità della formazione da svolgere. La novità principale riguarda l'individuazione della durata della formazione in base al livello di rischio: basso, medio, alto nel quale ricade l'attività aziendale in funzione del proprio settore ATECO. Le ore di formazione previste, per ciascun lavoratore, sono:

- 8 ore per attività a rischio basso (codici ATECO 2002 G, H, J, K, O, P, Q),
- 12 ore per attività a rischio medio (codici ATECO 2002 A, B, I, N, L, M),
- 16 ore per attività a rischio alto (restanti codici ATECO 2002).

C'è inoltre l'obbligo dell'aggiornamento quinquennale (6 ore in 5 anni), per tutti i lavoratori. Il personale di nuova assunzione deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione anteriormente o contestualmente all'assunzione. In ogni caso il corso previsto deve essere completato entro 60 giorni dall'assunzione. Per lavoratori e preposti la cui formazione sia stata erogata da più di 5 anni, dalla data di pubblicazione dell'accordo, l'aggiornamento deve essere fatto entro 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 37 comma 1 del d.lgs. 81/2008 il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

1. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
2. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di

appartenenza dell'azienda. La sanzione, in caso di inadempimento agli obblighi relativi alla formazione dei lavoratori, prevede per il datore di lavoro l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 200 a 5.200 €. Tale sanzione si applica per ciascun lavoratore che non ha ricevuto formazione idonea e documentata.

Individuazione datore di lavoro nel caso di enti e società (d.lgs 81/2008 e s.m.i.).

Per le inadempienze relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso di controlli con esito negativo, la normativa prevede che siano emesse sanzioni penali o ammende economiche a carico del datore di lavoro. Nel caso di enti, con o senza personalità giuridica, e società è quindi necessario il datore di lavoro che, in assenza di atti formali redatti nei modi di legge (es. procure) e del concreto esercizio dei poteri tipici (direttivo e disciplinare) da parte di un soggetto delegato, il datore di lavoro è individuato nel legale rappresentante dell'ente o della società e, di conseguenza, le eventuali sanzioni sono applicate nei suoi confronti. Pertanto, nel caso di una società che non abbia provveduto ad individuare in maniera univoca e con attribuzione dei poteri di spesa il datore di lavoro ai fini della sicurezza nei luoghi di lavoro, tutti i legali rappresentanti, come risultano dal Registro delle Imprese presso la camera di Commercio competente per territorio sono sanzionati. Questo perché ai legali rappresentanti è attribuito il potere di agire in nome e per conto della società ed il fatto che sia stata contestata una inadempienza relativa alla sicurezza dimostra che nessuno di loro si è posto il problema o non ha fatto quanto era in suo potere per risolverlo. Ad esempio per una S.n.c. con 3 (tre) soci tutti aventi poteri di rappresentanza l'eventuale sanzione è comminata a ciascuno di loro individualmente, quindi – in concreto – non si ha una sola sanzione divisa fra i 3 (tre) soci ma ben tre sanzioni di pari importo. Analogamente per una S.r.l.

amministrata da un Consiglio di Amministrazione l'eventuale sanzione è comminata a tutti i componenti dello stesso Consiglio di amministrazione, se ricoprono la qualifica di rappresentante legale della società. Questo modus operandi, per quanto possa essere criticabile, sembra del tutto legittimo e dai verbali elevati in epoca recente da ispettori ASL risulta anche piuttosto diffuso.

**Ordine degli Ingegneri di Firenze*