Spunti di riflessione in materia di sicurezza sul lavoro

scritto da 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 con- trolli 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 esse- re 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 uni- co 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 Medi- co 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 li- vello 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 con- tenuti 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 del- la 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 ATE- CO 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 codi- ci 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 dato- re 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*