STUDIO BALDI
CONSULENZA DEL LAVORO

Roma 08/04/2024

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

Sicurezza sul lavoro

Vi ribadiamo le linee generali indicate dal Ministero de Lavoro e delle Politiche Sociali volte alla tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi lavoro recepisce le direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il testo normativo, in particolare, prevede un modello partecipativo della valutazione dei rischi finalizzato a programmare la prevenzione contro gli infortuni e altri danni alla salute del lavoratore.

Il modello di gestione dei rischi, definito dal citato decreto, prevede che ai soggetti che tipicamente rientrano nella struttura aziendale, si affianchino anche delle figure con competenze tecnico-funzionali con il compito di supportare i primi nell'adempimento degli obblighi posti a loro carico dalla normativa vigente. Le disposizioni si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici e a tutte le tipologie di rischio (art. 3).

Nel tempo, il Decreto Legislativo n. 81 del 2008 è stato oggetto di integrazioni e significative modifiche legislative: dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, al Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151Apre in una nuova scheda, fino alle previsioni dettate dalla normativa connessa all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e alle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 21 ottobre 2021, n. 146Apre in una nuova scheda (convertito con modificazioni in L. 17 dicembre 2021, n. 215Apre in una nuova scheda).

In linea generale, l'attuale assetto normativo attua il giusto bilanciamento tra la tutela dei lavoratori e l'esigenza di semplificare gli adempimenti burocratici per le aziende. Nel presente approfondimento, vengono descritte le linee guida per i temi fondamentali.

00144 Roma – Via del Poggio Laurentino, 18
Tel. (+39) 065914801 - Fax (+39) 065910944
info@studio-baldi.it - www.studio-baldi.it

***

Le figure di garanzia previste dalla disciplina in esame sono:

1. il datore di lavoro, ovvero il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva, in quanto esercita in concreto i poteri decisionali e di spesa nelle pubbliche amministrazioni, il dirigente (oppure il funzionario nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale);

2. il dirigente, il soggetto che attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

3. il preposto, il soggetto che sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

4. il lavoratore, ovvero il principale destinatario delle tutele dettate dalle norme antinfortunistiche, da intendersi estensivamente (con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, ma esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari).

Con particolare riferimento alla figura del preposto, va segnalato che, a seguito delle modifiche apportate dal Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146Apre in una nuova scheda (convertito con modificazioni in L. 17 dicembre 2021, n. 215Apre in una nuova scheda), il suo ruolo è stato particolarmente rafforzato.

Il datore di lavoro e i dirigenti devono individuare il preposto o i preposti (art. 18, comma 1, lettera b-bis, T.U.) per l'esecuzione delle attività di vigilanza che gli competono, tra cui, in particolare:

1. sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi, intervenire fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza;

2. in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.

Nell'attuale impianto normativo il lavoratore non è soltanto destinatario delle tutele, ma ha precise responsabilità e riveste un ruolo attivo, partecipando direttamente o tramite i propri rappresentanti alla realizzazione del sistema di sicurezza aziendale. In tal senso, si prevede infatti che ogni lavoratore - in via generale - deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro sulle quali ricadono gli effetti delle sue azioni

***

o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, comma 1).

Inoltre, **il lavoratore è destinatario di specifici obblighi**, tra cui (art. 20, comma 2):

1. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dai soggetti preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo;
4. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
5. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
6. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal Decreto o, comunque, disposti dal medico competente.

Oltre a coloro che fanno parte tradizionalmente della struttura aziendale, il Decreto Legislativo n. 81/2008Apre in una nuova scheda, individua ulteriori soggetti che - in tema di prevenzione e sicurezza - svolgono compiti di natura tecnica, forniscono consulenza (Servizio di prevenzione e Protezione e medico competente) oppure rivestono funzioni di natura consultiva e partecipativa (Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza) o, ancora, hanno compiti di intervento in circostanze emergenziali (Addetti alla gestione delle emergenze).

Il **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)** è organizzato dal datore di lavoro prioritariamente all'interno della azienda o dell'unità produttiva, o con incarico a persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici (art. 31), affidando in ogni caso tale ruolo solo a soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali stabiliti dalla legge (art. 32).

Il **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** eletto a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo, con le modalità elettive stabilite dal citato decreto, a seconda delle dimensioni dell'azienda (art. 47) e il nominativo deve essere comunicato dal datore di lavoro all'INAIL (art. 18, comma 1, lettera aa).

***

Le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono definite dal Decreto Legislativo n. 81/2008, salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva.

Tra i soggetti coinvolti nel sistema di sicurezza aziendale rientrano anche gli **Addetti alla gestione delle emergenze** (articoli 43-46). Il datore di lavoro, infatti, deve designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione degli incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Detti lavoratori devono ricevere idonea formazione, nonché disporre delle attrezzature adeguate e non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.

Anche il **Medico competente** rientra tra le figure individuate dal decreto in parola nominate dal datore di lavoro per collaborare alla valutazione dei rischi ed eseguire la sorveglianza sanitaria (articoli 38-42). Il medico competente deve essere in possesso dei titoli e dei requisiti specifici e, per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria, è previsto che questa venga svolta, non solo nei casi espressamente previsti dalla normativa vigente, ma anche qualora ne faccia richiesta il lavoratore in quanto correlata ai rischi lavorativi (art. 41, comma 1).

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, (tra cui quelli connessi alle differenze di genere, all''età, ecc.) nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il documento redatto a conclusione della **Valutazione dei rischi (DVR)** deve avere data certa e contenere tra l'altro (art. 28, comma 2):

1. una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, con la specificazione dei criteri adottati per la valutazione stessa;
2. l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;
3. l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che devono provvedervi e ai quali devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
4. l'indicazione del nominativo del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del Medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio.

***

Il datore di lavoro esegue la valutazione ed elabora il DVR, in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il Medico competente, previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 29, commi 1 e 2).

In occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi oppure quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità, la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata così come devono essere aggiornate le misure di prevenzione.

Salvo eccezioni, i datori di lavoro che occupano fino a dieci lavoratori possono eseguire la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il Decreto Legislativo n. 81/2008 persegue la finalità di garantire uniformità di tutela nei luoghi di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori su tutto il territorio nazionale.

A tal fine individua **misure generali di tutela** della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, tra cui (art. 15):

1. la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
2. la programmazione della prevenzione che tenga conto delle condizioni tecniche produttive dell'azienda, nonché dell'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
3. l'eliminazione dei rischi o, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
4. il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
5. l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
6. la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
7. il controllo sanitario dei lavoratori;
8. l'informazione e la formazione adeguate per lavoratori, dirigenti e preposti, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
9. la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

***

10. l'adozione di codici di condotta e di buone prassi in materia di salute e sicurezza;
11. le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato, nonché l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza.

Un altro cardine dell'impianto normativo delineato dal decreto in esame è la **formazione e informazione** del personale.

In particolare, da un lato, tutti i lavoratori hanno diritto a ricevere un'informazione adeguata in materia di prevenzione e protezione (art. 36), dall'altro, le figure coinvolte nella sicurezza aziendale devono ricevere specifica formazione.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione (art. 37, commi 4):

1. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
2. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
3. dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

Dirigenti e preposti devono ricevere a cura del datore di lavoro un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. La loro formazione, in particolare, comprende: i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio; la valutazione dei rischi; l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (art. 37, comma 7).

Oltre alle obbligazioni contrattuali poste a tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore (art. 2087 codice civile), la normativa in commento prevede **sanzioni** amministrative

***

pecuniarie e contravvenzioni (sanzioni penali che vanno dall'ammenda all'arresto) in caso di violazione delle disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro (articoli 55-60). Residuano, tuttavia, anche ipotesi di delitti in materia prevenzionistica disciplinati dal codice penale (articoli 437 e 451).

La vigilanza in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro è affidata principalmente alle ASL e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti