

# **D.Lgs n.81/2008 “TESTO UNICO” SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PROBLEMATICHE E PRIME IPOTESI APPLICATIVE**

Iniziativa promossa dagli SPISAL ULSS 20, 21, 22 in collaborazione con: Apindustria Verona, Casartigiani Verona, CGIL, CISL, UIL, CNA Verona, Confindustria Verona, INAIL, Confartigianato, Confesercenti, Direzione Provinciale del Lavoro, Collegio Costruttori Edili Verona, A.P.I.M.A. Verona, C.I.A., Confagricoltura, Coldiretti

## **MISURE ORGANIZZATIVE**

### ***Analisi dei TITOLI: I e II (artt. 1-68)***

***Dr. Marco Renso - SPISAL ULSS 22***

# HANNO PARTECIPATO:

Marco Renso Coordinatore Gruppo

Ambrosi Arianna

Andreatta Claudia

Belviso Antonio

Bergamini Vittorio

Borin Mario

Cantutti Gianvittorio

Dolci Stefania

Gazzani Angelica

Lelli Maria

Mazzoccoli Pietro

Menegolli Stefano

Mileto Pierpaolo

Pagani Alessandro

Palumbo Bonaventura

Perini Rita

Peruzzi Manuela

Piacenza Antonio

PietroPaolo Lina

Righetti Paolo

Rutigliano Riccardo

Segattini Elena

Stoppa Maurizio

Toruluccio Alessandro

Torneri Luigino

Varini Guido

Viani Mauro

Zardini Davide

Zuffo Giovanni Claudio

# Art. 2 c.1 lettera e - IL PREPOSTO (1)

- E' una figura **definita in modo dettagliato**
- E' inserita nell'organizzazione della sicurezza negli ambienti di lavoro
- Si prevede una **formazione specifica** (prima non richiesta)

# FORMAZIONE DEL PREPOSTO (2)

L'art. 37 - c. 7 disciplina la formazione specifica obbligatoria per il preposto; evidenziando:

- la formazione e l'aggiornamento periodico della stessa, **va somministrata in azienda** (durante l'orario di lavoro);
- il preposto deve ricevere detta formazione "a cura del datore di lavoro": si deve intendere che **il DL deve preoccuparsi di fornirla e organizzarla** (non necessariamente di erogarla in prima persona)
- La formazione (senza oneri economici a carico dei lavoratori) **deve essere realizzata in collaborazione dell'Organismo paritetico** (art. 37 c. 12) il quale si ritiene vada coinvolto **per i soli compiti di pianificazione** e non di attuazione dei corsi, trattandosi di formazione da realizzare in azienda.

# Art. 2 c.1 lettera e - IL PREPOSTO (3)

- Il ruolo del Preposto si configura nel momento in cui il Datore di Lavoro gli attribuisce potere gerarchico, indipendentemente da un eventuale conferimento formalizzato per iscritto (v. art. 299 sull'esercizio di fatto di poteri direttivi).
- **Si suggerisce comunque l'utilità della formalizzazione dell'incarico**, quale strumento di tutela anche per il preposto stesso, in particolare in caso di attività fuori azienda (es. cantieri, manutenzione presso terzi, pulizie ecc) e della possibilità di evidenziare in modo esplicito la sua organizzazione aziendale con il modello organizzativo di cui all'art. 30

# Art. 2 c. 1 lettera f - IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (1)

- Le principali novità si rilevano nel caso dello **svolgimento diretto da parte del datore di lavoro della funzione di RSPP**
- Il D. Lgs. 81 conferma le soglie previste in precedenza per la possibilità di svolgimento diretto dei compiti di RSPP da parte del datore di lavoro (vd. Allegato II es. 30 addetti per attività industriali)
- **introduce delle modifiche per quanto riguarda la sua formazione:**  
**La formazione del RSPP datore di lavoro dovrà essere definita mediante Accordo Stato Regioni** che stabilirà contenuti e modalità dei corsi di formazione della durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, con obbligo di aggiornamento periodico.  
In relazione a questo rinvio ad un successivo provvedimento si fa presente che i rappresentanti delle Associazioni datoriali si sono attivati a livello centrale affinché possano essere riconosciuti dei crediti formativi basati sulla dimostrazione di una adeguata esperienza pregressa.

# Art. 2 c. 1 lettera f - IL RSPP (2)

- Il nuovo D. Lgs. **non prevede più l'obbligo di comunicazione del nominativo del RSPP agli Organi di controllo** (Asl e Ispettorato del lavoro)
- Poiché tale comunicazione costituiva però un riferimento certo, probante l'assunzione di incarico. Si ritiene che comunque possa essere **utile un atto interno** (ad es. un verbale del consiglio di amministrazione ove presente), anche come elemento integrante l'eventuale modello organizzativo adottato dall'azienda, con **adeguata pubblicità** dello stesso (es. l'affissione in bacheca)
- Si evidenzia che comunque **il nominativo del RSPP va indicato espressamente** ex art. 28 c. 2 lett. e nel DV o autocertificazione dei rischi.

# Art. 4 - COMPUTO LAVORATORI

- Diversamente da quanto previsto in precedenza, **si definisce in modo dettagliato le categorie di lavoratori da conteggiare per il raggiungimento delle soglie che fanno scattare determinati obblighi o esoneri** come ad esempio:
  - designazione ed elezione del RLS,
  - Servizio PP interno
  - assunzione di ruolo RSPP da parte del datore di lavoro
  - autocertificazione della valutazione dei rischi
  - agevolazioni varie
- **I lavoratori sono computati sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre**, tenendo conto dei contratti di somministrazione e dei lavoratori assunti a tempo parziale.
- **Si considerano inoltre gli addetti alle attività stagionali**, a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato.
- Si rileva comunque necessario un **chiarimento del legislatore** circa l'applicazione del c. 4 relativo al **conteggio delle ULA (unità-lavorative-anno)**

# Art. 16 – DELEGHE DI FUNZIONI (1)

Diversamente da quanto previsto dalla precedente normativa Con il D. Lgs. 81 la delega di funzioni è regolamentata pur con limiti e condizioni.

In particolare è necessario che essa:

- Risulti da un **atto scritto** recante **data certa** (v. VdR)
- Che abbia **adeguata e tempestiva pubblicità**  
Si ritiene che possa essere garantita con qualunque modalità sia decisa dall'azienda al **suo interno** per dare trasparenza alle proprie decisioni, quali ad esempio:
  - l'affissione in bacheca
  - l'incontro assembleare
  - la circolare interna
  - Il verbale del consiglio di amministrazione nel caso di aziende più articolate
  - .....

Per quanto riguarda la **publicizzazione all'esterno** delle deleghe è opportuno evidenziarle nelle visure camerali all'interno dell'atto costitutivo della società.

# Art. 16 – DELEGHE DI FUNZIONI (2)

**La delega di funzioni non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni a lui trasferite (c. 3)**

E' utile ricordare inoltre, che all'art. 17 si specificano anche gli **obblighi del datore di Lavoro NON DELEGABILI.**

- La **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28.
- La **designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi**

# Art. 17, 28 e 29 - VALUTAZIONE DEI RISCHI

## (1)

La **valutazione dei rischi** deve essere predisposta secondo il nuovo D. Lgs. entro il 29.07.08

Fermo restando la conferma della normativa precedente circa l'obbligo di **valutare tutti i rischi**, non sfugge la specificazione insita nel D. Lgs. Riguardo **i rischi inerenti**

- **lo stress lavoro-correlato** (v. accordo interconfederale del 9 giugno 2008) ossia il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro–correlato concluso l'8 ottobre 2004)
- **le lavoratrici in stato di gravidanza** (ex D.Lgs. 151/01)
- **differenze di genere**
- **età**
- **la provenienza da altri paesi**

## VALUTAZIONE DEI RISCHI (2)

**Non è necessario rifare tutto il DVR, ma è sufficiente integrare quanto già presente in azienda con le novità individuate dal nuovo decreto**, specificando anche l'individuazione delle procedure e dei ruoli (ex art. 28 c. 2 lettera e) ed in coerenza con il modello organizzativo eventualmente adottato ai sensi dell'art. 30.

Anche il DVR (così come in precedenza per l'attribuzione delle deleghe) è richiesta la **data certa**, da cui far partire la validità dell'atto.

# VALUTAZIONE DEI RISCHI (3)

## La data certa

I principali strumenti idonei ad assegnare al documento una data certa utilizzabili sono:

- Ricorso alla c.d. "autoprestazione" presso uffici postali prevista dall'art. 8 del d.lg. 22 luglio 1999, n. 261, con apposizione del timbro direttamente sul documento avente corpo unico, anziché sull'involucro che lo contiene;
- In particolare per le amministrazioni pubbliche, adozione di un atto deliberativo di cui sia certa la data in base alla disciplina della formazione, numerazione e pubblicazione dell'atto;
- Apposizione della c.d. marca temporale sui documenti informatici (art. 15, comma 2, legge 15 marzo 1997, n. 59; d.P.R. 10 novembre 1997, n. 513; artt. 52 ss. d.P.C.M. 8 febbraio 1999);
- Apposizione di autentica, deposito del documento o vidimazione di un verbale, in conformità alla legge notarile; formazione di un atto pubblico;
- Registrazione o produzione del documento a norma di legge presso un ufficio pubblico.

Fermo restando il fatto che il DVR è un documento dinamico, che segue l'organizzazione e l'implementazione della sicurezza in azienda, e poiché comunque la legge prevede che si debbano documentare anche le "manutenzioni" del documento:

**si ritiene possa essere sufficiente l'apposizione delle firme leggibili congiunte dei vari soggetti coinvolti dalla normativa ex art. 28 c.2 lett. e) ossia oltre al datore di lavoro, il RSPP, il RLS o il RLST, il Medico competente.**

# VALUTAZIONE DEI RISCHI (4)

## Autocertificazione della V.R. art. 29

- **L'autocertificazione della VR è ancora possibile (art. 29 c.5.)**
- I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori (la definizione deve tener conto della diversità rispetto al termine addetti del D.Lgs. 626/94) possono effettuare la V.R. **secondo le procedure standardizzate la cui elaborazione è demandata alla Commissione consultiva permanente** per la salute e la sicurezza ai sensi dell'art. 6 c. 8 lettera f.
- In attesa e comunque **fino al 30.06.2012** possono adottare l'autocertificazione.
- Si ricorda che anche **l'autocertificazione, così come il DVR, deve contenere tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori (così come previsto dall'art. 28 c. 1.

# VALUTAZIONE DEI RISCHI (5)

## Collaborazione e consultazione

L'art. 29 prevede anche l'obbligo per il DL di elaborare il documento di valutazione in **collaborazione con il RSPP e il MC** (c. 1); e l'obbligo di **consultazione del RLS** (c. 2)

**Collaborazione non significa condivisione**, quindi può non esserci una identica visione tra le varie figure (es. DL e RSPP)

Si ritiene necessario perciò chiarire cosa si intende per collaborazione

Mentre risulta evidente che per "consultazione" si debba intendere acquisire il parere, ma non necessariamente dividerlo.

Al c. 4 si conferma quanto previsto dal D. Lgs. 626 riguardo **la custodia del DVR presso l'unità produttiva**. (Rimandando alla definizione della stessa - art. 2 c. lett. t.)

# Art. 18 - COMUNICAZIONI AGLI ENTI

Alcuni aspetti di particolare rilievo:

- (c.1 lett. r) **la comunicazione a fini statistici degli infortuni superiori a un giorno è sospeso.** Il Ministero del Lavoro con lettera circolare del 22.05.08 sospende l'obbligo fino all'emanazione dei provvedimenti di attuazione del nuovo sistema di rilevazione degli infortuni.
- (c. 1 lettera aa) **il datore di lavoro ha l'obbligo di una comunicazione annuale all'Inail del nominativo del RLS.** Per le modalità si attendono indicazioni ministeriali o dall'INAIL.
- (art. 51 c. 8) **gli Organismi Paritetici Territoriali comunicano i nominativi degli RLST alle aziende e agli organi di vigilanza territorialmente competenti.**

# Art. 21 - LAVORATORI AUTONOMI E IMPRESE FAMILIARI (senza dipendenti)

- I componenti dell'impresa familiare (art. 230-bis c.c.)
- I lavoratori autonomi (art. 2222 c.c.)
- I piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.)
- I soci delle società semplici del settore agricolo

## DEVONO

- Utilizzare attrezzature di lavoro conformi
- Munirsi di dispositivi di protezione individuale
- Munirsi di apposita tessera di riconoscimento

## POSSONO

- Beneficiare della sorveglianza sanitaria
- Partecipare a corsi di formazione

- Si evidenzia che **il ricorso al medico competente e la partecipazione a corsi di formazione** specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso gli Organismi paritetici, potrebbero rivelarsi una opportunità a beneficio dei soggetti in esame, soprattutto in caso di partecipazione agli appalti.
- Si richiamano al riguardo **l'art. 27 cc. 1 e 2 riguardanti il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi**, ed **l'Allegato XVII sull'idoneità tecnico-professionale delle imprese**, che fa esplicito riferimento alla **formazione e alla idoneità sanitaria** quali requisiti qualificanti le imprese in caso di appalto.

# Art. 26 - IL CONTRATTO DI APPALTO O D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE (1)

- Si evidenzia la responsabilità in carico al **datore di lavoro committente** di elaborare il **documento di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI)** (c. 3)
- Si potrebbero a questo proposito, raccogliere delle esperienze dettate dalla quotidiana definizione dei rischi interferenti e su questi definire delle griglie organizzate per comparto (es. edilizia).
- Viene sollevata una criticità in riferimento al c. 5 per quanto concerne i costi della sicurezza.

Il testo unico precisa che devono essere indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro "con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto". Si auspica a tal fine che **i costi relativi alla sicurezza trovino comunque una appropriata definizione e una specifica modalità di calcolo.**

# Art. 26 - IL CONTRATTO DI APPALTO O D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE (2)

- Si sottolinea l'altra novità, l'**obbligo del datore di lavoro di verifica dell'idoneità tecnico professionale della imprese appaltatrici e lavoratori autonomi** (c.1/a)
- La norma non precisa quali devono essere i **contenuti** di questa **autocertificazione**, come è invece precisato per la cantieristica (con il **rimando ai contenuti dell'Allegato XVII** del testo unico, artt. 90 c.9 e 97 c.2)
- In attesa che il legislatore si esprima, si reputa opportuno, che i contenuti di detta autocertificazione **siano equivalenti a quelli riportati dall'Allegato XVII**: si tratterà cioè di autocertificare la presenza degli elementi elencati nell'allegato (conformità attrezzature, elenco dei Dpi, nomina Rspp ecc)
- Si sottolinea che resta adempimento richiesto esclusivamente per la cantieristica l'obbligo "**di esibire al committente**" i documenti dei vari punti.

# Art. 30 - MODELLI ORGANIZZATIVI

L'art. 30 è **una delle vere novità introdotte dal D. Lgs. 18.**

Pur non essendo obbligatoria, l'adozione del modello organizzativo è opportuna e conveniente:

- opportuna in quanto diventa **lo strumento più idoneo per definire la struttura organizzativa**, comprensiva anche dell'analisi dei rischi.
- **conveniente perché sgrava** le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica **dalle eventuali sanzioni previste** in caso di infortuni e malattie professionali a carico della società.

Si sottolinea l'opportunità di promuovere a livello regionale **l'individuazione di procedure e modelli standardizzati** più rispondenti alle esigenze delle **PMI**.

# Art. 37 - INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI (1)

La formazione dei lavoratori **non è più lasciata alla discrezionalità** del datore di lavoro. (in sede di Conferenza Stato Regioni entro dodici mesi dall'entrata in vigore del Testo unico dovranno essere definiti durata, contenuti minimi e modalità di esecuzione)

Dovrà comprendere **anche l'addestramento (c.5)** effettuato in azienda e da persona esperta.

Si ritiene preferibile sia svolto da una **persona interna all'azienda**, non sistematicamente delegata all'esterno (es. da chi fornisce le macchine e le attrezzature)

# Art. 37 - INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI (2)

- Il datore di lavoro deve assicurare una **formazione sufficiente ed adeguata anche rispetto alle conoscenze linguistiche**. Si sottolinea la necessità della effettiva comprensione da parte dei lavoratori dell'informazione/formazione fornita ai lavoratori stranieri.
- Il c. 13 prevede una **verifica da parte del datore di lavoro della comprensione e conoscenza della lingua usata nel percorso formativo**, si evidenzia l'opportunità di individuare sistemi che garantiscano un adeguato livello di verifica.
- Si fa presente la sperimentazione fatta con lo **strumento realizzato dallo Spisal dell'Ulss 22** quale modalità possibile per ottemperare a tale obbligo

# Art. 47 RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) (1)

E' una **figura** che con il nuovo D. Lgs. **diventa obbligatoria**

- In tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il **RLS**;
- Nelle aziende (o unità produttive) con **meno di 15 dipendenti** il RLS è “di norma” **eletto direttamente dai lavoratori al loro interno** oppure è individuato per più aziende nell’ambito **territoriale** o del **comparto produttivo**;
- Nelle aziende (o unità produttive) con **più di 15 dipendenti** il RLS è **eletto o designato dai lavoratori nell’ambito delle rappresentanze sindacali**. In assenza di tali rappresentanze il RLS è **eletto dai lavoratori dell’azienda al loro interno**.
- Ove non si proceda all’elezione, le funzioni sono esercitate dai **RLS territoriali o di comparto produttivo**, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative (c. 8).

# Art. 47 RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) (2)

- Si sottolinea (per la necessaria tutela verso il Datore di Lavoro e l'azienda) l'obbligo da parte del RLS di **rispettare il segreto ed la privacy** riguardo i dati in proprio possesso, sia in merito ai **dati infortunistici**, che quelli inerenti il **segreto industriale**, di cui il RLS ha accesso.
- Tutela concernente anche la copia del **DVR** e **DUVRI**, che il RLS può richiedere

# **Titolo II - LUOGHI DI LAVORO**

**Non si rilevano problemi particolari di interpretazione su tale argomento.**

**Grazie per l'attenzione**