

D.Lgs n.81/2008

**"TESTO UNICO" SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PROBLEMATICHE E PRIME IPOTESI APPLICATIVE**

*Verona 4 luglio 2008*

**LE NUOVE NORME DEL TESTO UNICO APPLICATE AL SETTORE AGRICOLO**

**COMPONENTI DEL GRUPPO DI LAVORO**

**Luciano Marchiori** (SPISAL ULSS 20), **Marco Renso** (SPISAL ULSS 22), **Marco Bellomi** (SPISAL ULSS 21), **Luigi Bellesini** (SPISAL ULSS 22), **Andrea Fiorio** (SPISAL ULSS 21), **Lina Pietropaolo** (INAIL), **Stefania Lombardino** (Confagricoltura di Verona), **Laura Galvani** (Confagricoltura di Verona), **Ballarini Clemente** (A.P.I.M.A), **Casato Maria Assunta** (Coldiretti di Verona), **Giampaolo Ferrarini** (Coldiretti di Verona), **Laura Ferrin** (CIA Verona), **Calligaro Giambattista** (CIA di Verona), (Copagri), **Bozzini Giuseppe** (UILA), **Falco Giorgio** (Flai CGIL), **Anselmi Alessandro** (Fai Cisl)

|                                       | <b>Novità per il settore agricolo</b>   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Art. 3 – Campo di applicazione</b> | <p>Il decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici e a tutte le tipologie di rischio.(comma1)</p> <p>La tutela prevenzionistica si applica <b>a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi</b>, nonché ai soggetti ad essi equiparati (comma 4)</p> <p>Nell’ambito dei soggetti tutelati devono essere fatte rientrare le seguenti tipologie di lavoratori:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) <u>lavoratori subordinati</u> ex art. 2094 c.c. a prescindere dalla tipologia contrattuale (quindi contratti a tempo indeterminato, contratti a termine, contratto di apprendistato, contratti di inserimento, contratti di reinserimento, contratti lavoro intermittente, contratti di lavoro ripartito, ecc.) e indipendentemente dall’orario svolto (quindi anche part-time) e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (quindi anche la prestazione resa in regime di telelavoro);</li><li>2) <u>lavoratori a domicilio</u> (in quanto comunque inseriti nell’organizzazione di un datore di lavoro);</li><li>3) <u>lavoratori con contratto di lavoro accessorio</u> → <b>LAVORATORI OCCASIONALI</b> (di cui agli artt. 70 e ss. del Dlgs n. 276/2003), cioè che svolgano attività lavorative di natura meramente occasionale e accessoria e che non danno luogo complessivamente, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro (Per l’impresa familiare ex art. 230bis c.c. e nel settore della vendemmia tale limite è di 10.000 euro) nel corso dell’anno solare;</li><li>4) <u>i collaboratori a progetto/programma e i collaboratori coordinati e continuativi</u> (per essi, infatti, il committente si configura come datore di lavoro in quanto organizza, attraverso la committenza, il lavoro degli stessi);</li><li>5) <u>i lavoratori somministrati a termine o a tempo indeterminato</u> in quanto, pur non essendo alle dipendenze del datore di lavoro utilizzatore, sono inseriti nella organizzazione di quest’ultimo e soggiacciono al suo potere organizzativo;</li><li>6) <u>i lavoratori dell’impresa familiare</u>, intendendosi come tale il familiare (coniuge, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°) che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell’impresa familiare senza che sia configurabile uno specifico e tipico rapporto di lavoro (art. 230bis c.c.).</li></ol> <p>Ai lavoratori così come sopra definiti, sempre ai fini e agli effetti delle disposizioni in tema di sicurezza contenute nel Testo unico, sono equiparati:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) gli associati in partecipazione (art. 2549 c.c.);</li><li>2) i soci lavoratori di cooperativa o di società, anche di fatto, che prestano la loro attività per conto delle società o dell’ente stesso;</li><li>3) i tirocinanti e gli stagisti (art. 1, comma 2, Dm 25 marzo 1998, n. 142);</li><li>4) gli allievi di istituti di istruzione ed universitari che partecipino ai corsi di formazione professionale;</li><li>5) ...</li><li>6) il lavoratore socialmente utile Lsu (Dlgs n. 468/ 1997 e n. 81/2000)</li></ol> <p><b>Come espressamente previsto dall’art. 2, comma 1, lett. a), sono invece esclusi dalla tutela i lavoratori addetti ai servizi domestici/familiari (colf, badanti, ecc.).</b></p> |

## Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n 81

|  |   |
|--|---|
| <p>Art. 21 – Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all' art. 230 bis del cc e ai lavoratori autonomi</p> | <p>E' una delle più importanti novità per il settore agricolo visto che coinvolge più di 400.000 nuove figure tra collaboratori familiari e piccoli imprenditori.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>i componenti dell'impresa familiare</u></b> intendendosi come tale il familiare (coniuge, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°) che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare senza che sia configurabile uno specifico e tipico rapporto di lavoro (art. 230bis c.c.).</li><li>• <b><u>i lavoratori autonomi</u></b> di cui all'art. 2222 del c.c (quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente);</li><li>• <b><u>i piccoli imprenditori</u></b> di cui all'art. 2083 del c.c (<b><u>coltivatori diretti del fondo, Imprenditori agricolo professionali</u></b>). → Applicazione art. 21</li><li>• <b><u>i soci delle società semplici</u></b> operanti nel settore agricolo (il d.lgs 626/94 prevedeva invece l'applicazione integrale degli adempimenti);</li></ul> <p><b>senza l' assunzione di personale subordinato devono rispettare i seguenti adempimenti :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III (art. 21);</li><li>• munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III (art. 21);</li><li>• munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto (art. 21);</li></ul> <p>Il richiamo generico alle disposizioni contenute nel Titolo III, con particolare riferimento alle attrezzature di lavoro, necessita di una interpretazione ministeriale al fine di chiarire quali adempimenti devono essere attuati visto che in tale titolo sono ricompresi diversi obblighi</p> |
| <p>Art. 26 – obblighi connessi ai contratti di appalto o d' opera o di somministrazione</p>  | <p><b>Il lavoratore autonomo deve rispettare anche le disposizioni relative ai contratti d'appalto dell' art. 26</b></p>  |

Art. 4 – *Computo dei lavoratori*  
*Per semplificazioni quali:*

- art 29 :  
*Autocertificazione della valutazione dei rischi e/o utilizzo di procedure standardizzate*
- art. 25, lett. c):  
*l'obbligo di concordare tra medico competente e datore il luogo di custodia delle cartelle sanitarie e di rischio per ogni lavoratore (norma prevista per i soli datori che complessivamente o nella singola unità produttiva occupano oltre 15 lavoratori);*
- art. 35, comma 1:  
*l'obbligo previsto per i soli datori che occupano complessivamente o nella singola unità produttiva oltre 15 lavoratori di convocare almeno una volta l'anno la riunione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed il medico competente*
- art. 47, comma 2: *per le aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti elezione diretta del rappresentante per la sicurezza da parte dei lavoratori al loro interno*
- art. 47, comma 3:  
*elezione o designazione del RLS da parte dei lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda (solo per le aziende, o unità produttive, che occupano più di 15 dipendenti)*

Va sottolineato che non vi sono adempimenti/semplificazioni di particolare interesse che scattano in relazione al numero di addetti presenti in azienda, in quanto il maggior beneficio previsto, ossia la possibilità di autocertificare la valutazione dei rischi nelle aziende agricole con **meno di 10 addetti**, è destinata ad essere sostituita dalle procedure standardizzate.

**Come effettuare il computo dei lavoratori:**

**Non vanno computati:**

- i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del codice civile;
- i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio di cui all' art. 70 e seguenti e all' art. 74 del Dlgs 276/2003
- i lavoratori a domicilio, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;
- i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile;
- i collaboratori coordinati e continuativi, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente.

**I lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro** e i lavoratori assunti a tempo parziale si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un **semestre**.

**Lavoratori stagionali:**

- i lavoratori che svolgono le attività stagionali di cui al Dpr 7 ottobre 1963, n. 1525(20) e quelle eventualmente individuate dai contratti collettivi si computano nell'organico «a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato» (art. 4, comma 3); Si ricorda a questo proposito che il suddetto DPR elenca anche diverse attività agricole tra cui: raccolta e spremitura delle olive, produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino), raccolta del riso, motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi, raccolta, infilatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde, taglio dei boschi, diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero, lavorazione delle carni suine, produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino, raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi, raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
- i lavoratori stagionali impiegati per l'intensificazione dell'attività in determinati periodo dell'anno nel settore agricolo e nell'ambito di attività diverse da quelle indicate nel punto precedente, corrispondono a frazioni di frazioni di unità-lavorative-anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria (art. 4, comma 4).

Per le imprese che impiegano lavoratori stagionali impiegati ciascuno **fino a 50 giornate/anno** entro il 15/08/2008 potranno essere previste alcune semplificazioni degli adempimenti **limitatamente all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria**. Inoltre, i contratti collettivi potranno definire specifiche modalità di attuazione delle previsioni concernenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Art. 3, Comma 13).

**Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n 81**

|   |   |
|---|---|
| <p><i>Art. 14 – Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori</i></p>                       | <p>Le disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, peraltro già previste dalla legge 123/07, sono tra gli aspetti più delicati del Testo Unico. Difatti, in relazione alla presenza di lavoratori irregolari (è sufficiente la presenza di un lavoratore irregolare su cinque per far scattare la sospensione) ed alle gravi e reiterate violazioni indicate nella precedente tabella (tra cui il piano di emergenza, la formazione, ecc) diverse sono le aziende agricole, soprattutto nel caso di quelle più piccole, che si possono trovare nelle suddette condizioni.</p>   |
| <p><i>Art. 18 – Obblighi del datore di lavoro e del dirigente</i></p>   | <p><i>Documento di valutazione dei rischi di interferenza</i><br/>         E' un obbligo previsto dalla legge 123/07 e confermato dal testo unico. Riguarda anche le aziende agricole che utilizzano lavoratori autonomi o ditte esterne per effettuare determinate lavorazioni come quelle meccaniche. Può interessare anche aziende agricole che svolgono la loro attività in qualità di impresa appaltatrice.</p> <p><i>Tessera di riconoscimento</i><br/>         In quest'ultimo caso occorre munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (obbligo peraltro già previsto dalla legge 123/07).</p> <p><i>Denuncia di infortunio INAIL</i><br/>         Per quanto riguarda il datore di lavoro l'articolo 18, comma 1 lettera r) annovera tra quelli di sua competenza, l'obbligo di "comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione ai rispettivi ambiti, ai fini statistici e informativi, <b>i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni</b>" → <b>sospeso in attesa di decreto attuativo entro 180 gg.</b></p> |
| <p><i>Art. 19 – Obblighi del preposto</i></p>   | <p>Con l'introduzione all'art. 2 della definizione di preposto (persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, 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) e dell'individuazione degli obblighi per il datore di lavoro e dello stesso preposto, occorre verificare con attenzione all'interno dell'azienda la presenza di figure che rivestono tale ruolo. In tal caso, oltre a procedere ad un'attenta verifica dei ruoli svolti all'interno dell'azienda dal preposto, occorre procedere alla formazione dello stesso.</p>   |
| <p><i>Art. 20 – Obblighi dei lavoratori</i></p>   | <p>I lavoratori che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento.</p>   |
| <p><i>Art. 21 – Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi</i></p> | <p>Come già specificato è una delle più importanti novità per il settore agricolo visto che coinvolge più di 400.000 nuove figure tra collaboratori familiari e piccoli imprenditori.</p> <p>A partire dall'entrata in vigore del Testo Unico occorre quindi rispettare le seguenti disposizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attrezzature di lavoro (si richiama a questo proposito la problematica relativa ai dispositivi di protezione contro il capovolgimento quali telai di protezione e cinture di sicurezza);</li> <li>• DPI che in relazione alle attività svolte devono essere presenti in azienda ed utilizzati.</li> </ul> <p>Il richiamo generico alle disposizioni contenute nel Titolo III, con particolare riferimento alle attrezzature di lavoro, necessita di una interpretazione ministeriale al fine di chiarire quali adempimenti devono essere attuati visto che in tale titolo sono ricompresi diversi obblighi.</p>  |

## Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n 81

|  |  |
|--|--|
| <p><i>Art. 26 – Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione</i></p> | <p>Come già specificato anche nelle aziende agricole si possono riscontrare problematiche connesse con i contratti d'appalto, peraltro già affrontate con l'art. 7 del d.lgs. 626/94. Le modifiche introdotte dall'art. 26 riguardano innanzitutto le modalità di scelta dell'impresa appaltatrice. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima:</p> <p>a) verifica, con le modalità previste dal sistema di qualificazione delle imprese (art. 6, comma 8, lettera g) e art. 27), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle imprese, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;</li><li>2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale;</li></ol> <p>Fermi restando gli obblighi già previsti dall'art. 7 del d.lgs. 626/94 in merito alla cooperazione ed al coordinamento, il datore di lavoro committente deve elaborare un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera.</p> <p>Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture.</p> <p>Come già sottolineato, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro</p> |
| <p><i>Art. 27 – sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi</i></p>        | <p>Il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi riguarda anche il settore agricolo. Per cui occorrerà attendere il decreto attuativo per conoscerne i contenuti, che comunque si baseranno su specifici percorsi formativi.</p>  |
| <p><i>Art. 28 – Oggetto della valutazione dei rischi</i></p>                                     | <p>Le novità in merito ai rischi da considerare nella valutazione dei rischi con particolare riferimento all'età dei lavoratori, alla provenienza degli stessi da altri Paesi, implica una verifica del percorso valutativo anche in relazione ai nuovi dati da inserire nel documento di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;</li><li>• individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.</li></ul>  |

**Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n 81**

|  |  |
|--|--|
| <p><i>Art. 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi</i></p> | <p>Le principali novità presenti nell'articolo riguardano i criteri di rielaborazione del documento e le semplificazioni relativamente alla valutazione dei rischi ed al documento di valutazione.</p> <p>Sul primo aspetto occorre richiamare il fatto che il documento deve essere rielaborato anche nei seguenti casi che possono interessare frequentemente l'attività agricola:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• modifiche dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori;</li> <li>• in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione;</li> <li>• a seguito di infortuni significativi.</li> </ul> <p>Per quanto riguarda le semplificazioni si sottolinea che si è proceduto ad una profonda modifica di quanto previsto dai commi 9-11 dell'art. 4 del d.lgs. 626/94. Difatti, non è più prevista l'emanazione di specifici decreti per la definizione di procedure standardizzate per gli adempimenti documentali per le PMI, ed è stata eliminata la possibilità di autocertificare l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi per il datore di lavoro delle aziende familiari e delle aziende che occupano fino a dieci addetti, prevedendo comunque un periodo transitorio.</p> <p>In pratica i datori di lavoro che occupano fino a 10 addetti possono continuare ad autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi sino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale che dovrà definire le procedure standardizzate e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012.</p> <p>Si sottolinea peraltro che in relazione alle novità introdotte dall'art. 4 sul computo dei lavoratori, è opportuno verificare nel periodo transitorio che le aziende in autocertificazione mantengano il requisito di occupare massimo 10 addetti.</p>   |
| <p><i>Art. 30 – Modelli di organizzazione e gestione</i></p>                   | <p>Tali linee guida non sono obbligatorie per le imprese ma rappresentano comunque un valido aiuto per chi vuole avere un efficace sistema di gestione della sicurezza, adattando eventualmente, soprattutto nel caso di PMI, il loro contenuto alla tipologia, alle dimensioni e caratteristiche della propria realtà aziendale. Tali linee infatti hanno validità generale e indifferenziata, definendo astrattamente le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per l'attuazione della politica aziendale di prevenzione nel rispetto delle norme vigenti.</p> <p>La loro adozione, sebbene volontaria, risulta comunque determinante nell'esimere da responsabilità l'impresa societaria, anche agricola, nella malaugurata ipotesi di un grave infortunio sul lavoro concretante un reato colposo (omicidio o lesioni personali gravi). E' evidente che l'adozione dei modelli di gestione assume maggior valore in presenza di specifica certificazione fornita dagli Enti accreditati al Sincert.</p> <p>Si rammenta in proposito che con il T.U. sono stati indistintamente elevati i limiti edittali delle sanzioni pecuniarie (la pena esclusiva dell'arresto è comminata, peraltro con possibilità di purgazione o riduzione, nel solo caso di omessa valutazione dei rischi) sia per le persone fisiche sia per gli enti collettivi (per i quali la sanzione è applicabile con il sistema delle quote) e che per questi ultimi, sempre sul piano penale amministrativo della responsabilità sanzionatoria, è prevista l'applicazione di sanzioni accessorie particolarmente invasive come l'interdizione dallo svolgimento dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni e concessioni, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi.</p> <p>Pertanto, ferma restando l'opportunità per tutte le imprese di dotarsi di adeguati S.G.S.L., per un'impresa-società la questione assume un rilievo maggiore in considerazione dei fini esimenti di cui sopra. Si ritiene che la decisione circa l'adozione d'un modello di prevenzione del rischio-reato nonché il ricorso a professionalità esterne nella gestione della sicurezza con la correlata decisione sull'intensità dell'intervento, non possa prescindere da una comparazione globale dei costi/benefici riferiti alla situazione strutturale, organizzativa e produttiva della singola azienda e quindi, in definitiva, rimessa alla valutazione dell'imprenditore interessato, singola persona fisica od organo collegiale direttivo, nelle cui attribuzioni e responsabilità resta in ogni caso la politica di gestione della sicurezza.</p> |
| <p><i>Art. 31 – Servizio di prevenzione e protezione</i></p>                   | <p>Vista la peculiarità del settore agricolo, piccole aziende, disseminate sul territorio, con pochi lavoratori, l'aver sancito che i servizi esterni possono essere costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici e che nel caso di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione (in tal caso i datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile), sicuramente facilita la creazione di servizi validi ed efficienti, con costi inferiori.</p>   |

## Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n 81

|  |  |
|--|--|
| <p><i>Art. 34 – Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi</i></p> | <p>In attesa di conoscere i contenuti della formazione viene confermato per il settore agricolo il riferimento di 10 addetti per poter svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione (che dovrebbero intendersi sempre a tempo indeterminato, nonostante sia stata omessa per errore la nota 2 nell'allegato 2).</p> <p>Con l'emanazione dell'Accordo sulla formazione, occorrerà preventivare un elevato impegno organizzativo per far fronte alle richieste di formazione (relativamente all'integrazione dei percorsi già attivati o all'obbligo di aggiornamento) dei datori di lavoro che svolgono in proprio i compiti del servizio di prevenzione e protezione.</p>   |
| <p><i>Art. 36 – Informazione ai lavoratori</i></p>   | <p>Vista l'elevata presenza di lavoratori extracomunitari nel settore agricolo le novità introdotte in merito all'informazione assumono una rilevanza notevole, che comporta una verifica dei percorsi informativi fino ad ora adottati</p>  |
| <p><i>Art. 37 – Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti</i></p>  | <p>Gli adempimenti relativi alla formazione dei lavoratori sono stati profondamente modificati; per cui in azienda occorre procedere ad una verifica dei nuovi fabbisogni formativi, anche in relazione all'Accordo che dovrà indicare la durata, i contenuti minimi e le modalità.</p> <p>Inoltre, per tutti i lavoratori occorre verificare che sia proceduto a fornire oltre alla formazione anche uno specifico addestramento.</p> <p>Come per l'informazione, anche per la formazione occorre verificare che i lavoratori immigrati abbiano ricevuto una idonea formazione in relazione alla possibilità di comprendere la lingua italiana.</p> <p>Per quanto riguarda i preposti occorre procedere a fornire un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;</li> <li>b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;</li> <li>c) valutazione dei rischi;</li> <li>d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.</li> </ul> <p>Per quanto riguarda l'RLS occorrerà attendere la contrattazione collettiva per implementare l'obbligo di aggiornamento periodico.</p> |
| <p><i>Art. 47<br/>Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza</i></p>   | <p>Anche gli aspetti relativi alle modalità di elezione del RLS devono essere annoverati tra le principali modifiche al d.lgs. 626/94. Anche in relazione alla dimensione delle aziende agricole, alla presenza soprattutto di lavoratori a tempo determinato, non si è proceduto in tutte le aziende alla elezione/designazione dei RLS. Ciò comporta che se i lavoratori non precederanno alla elezione dei propri rappresentanti all'interno delle aziende automaticamente verrà nominato il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori territoriale.</p> <p>Si ricorda a questo proposito che attualmente il contratto collettivo degli operai agricoli limita notevolmente la possibilità di nomina del RLST (attualmente ne prevede la nomina, delegandone le modalità alla contrattazione provinciale, solo nel caso in azienda non vi sia un lavoratore occupato per più di 50 giornate).</p> <p>Per cui è opportuno che ogni azienda agricola si attivi fin da ora affinché venga eletto l'RLS per evitare in mancanza la designazione del RLST.</p>  |
| <p><i>Art. 48 -<br/>Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale</i></p>                                      | <p>A completamento di quanto indicato in precedenza la nomina del RLST implica che il datore di lavoro sia soggetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a pagamento di una quota al Fondo specifico pari a 2 giorni/anno;</li> <li>• sia soggetto periodicamente a visite aziendali da parte del RLST.</li> </ul>  |
| <p><i>Art. 51 – Organismi paritetici</i></p>   | <p>In relazione alle novità introdotte sugli organismi paritetici, ed alle delicate funzioni loro attribuite, sussiste la necessità di seguire con la dovuta attenzione la costituzione e l'operato di tali organismi</p>  |