



## Leggere la legge

Rubrica a cura  
dell'avv. Marco Amorese

## La scheda

**Marco Amorese** ha conseguito un LL.M. presso la Harvard Law School ed un Dottorato di ricerca in diritto commerciale presso l'Università degli Studi di Brescia. È ammesso all'esercizio della professione forense in Italia e a New York.

# Sicurezza sul lavoro e valutazione dei rischi

Tutte le norme previste dal decreto legislativo 81/08  
Fra le novità, complice il Milleproroghe 2009,  
l'ingresso nella safety d'impresa dello stress-correlato

**C**on legge delega 123/2007, il legislatore ha demandato al Governo sia la riorganizzazione della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sia l'armonizzazione delle leggi vigenti in materia. Il risultato è un *corpus* normativo che unifica e riordina la complessa disciplina che si era negli anni depositata "a strati". Il decreto legislativo 81/08 porta a compimento il riordino della complessa materia ed introduce significative novità che dovrebbero migliorare il livello di sicurezza sui luoghi di lavoro. Tra le novità, la valutazione del rischio stress-correlato che, a seguito del Milleproroghe 2009, entrerà in vigore proprio a metà maggio. Val la pena di fare il punto di una riforma con la quale molte imprese si sono già confrontate l'anno scorso e che richiede ora nuovi adempimenti.

## 1. Nuova nozione di lavoratore

Una delle principali novità del Decreto è costituita da una nuova definizione di lavoratore che ridisegna il campo di applicazione delle norme di safety. Come noto, la 626/94 definiva il lavoratore come colui che presta "il proprio lavoro al-

le dipendenze di un datore di lavoro con rapporto di lavoro subordinato anche speciale". Il Decreto ha esteso le tutele precedentemente riconosciute ai lavoratori subordinati, ricomprendendo nella nozione di lavoratore ogni rapporto anche atipico o saltuario che orbita attorno all'impresa. Tuttavia, continua ad essere definite in modo più restrittivo le tipologie contrattuali che si devono computare ai fini dell'applicazione di quelle norme che dipendono dal numero di addetti (ad es. non si tengono in considerazione i collaboratori familiari, gli stagisti, i lavoratori assunti in sostituzione, lavoratori autonomi, lavoratori para-subordinati, etc.).

## 2. Regole generali: l'alfabeto della sicurezza

Viene rafforzata la necessità di un costante adeguamento dei livelli di sicurezza che devono essere accresciuti sia attraverso un costante miglioramento dei processi produttivi aziendali (miglioramento della learning curve aziendale attraverso la formazione dei soggetti coinvolti nell'azienda), sia attraverso un costante aggiornamento allo stato del progresso tecnico. La riforma ha ribadito esplicitamente alcuni principi generali di sicurezza che devono essere poste

in essere senza oneri per i lavoratori. Essi ricomprendono la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, la programmazione della prevenzione, l'eliminazione o la riduzione al minimo dei rischi, il rispetto dei principi ergonomici, la limitazione al minimo dei lavoratori esposti al pericolo, la priorità alle misure di protezione e prevenzione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale, l'informazione e formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza anche attraverso l'adozione di buone prassi, la regolare manutenzione degli ambienti e delle attrezzature.

### 3. Definizione della responsabilità dei datori di lavoro e dei criteri di delega

Uno dei punti più critici del precedente impianto normativo, la delega di funzioni in tema di sicurezza, viene chiarito. Detto tema assume particolare importanza in presenza di infortuni che abbiano rilevanza penalistica. La responsabilità per incidenti gravi, infatti, si ripercuote sulle persone che, all'interno dell'impresa, hanno l'obbligo di impedire l'incidente attraverso l'introduzione di adeguati sistemi di sicurezza: i responsabili vengono spesso individuati in persone che rivestono posizioni apicali dell'impresa ed è molto importante chiarire i ruoli all'interno dell'azienda. Per ovviare alle incertezze del precedente impianto normativo, vengono recepiti alcuni orientamenti già consolidatisi. Il Decreto precisa che la delega di funzioni, per essere effi-

cace, (1) deve risultare da atto scritto avente data certa, (2) deve essere conferita a soggetti che posseggano i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura delle funzioni delegate, (3) deve attribuire concretamente i poteri necessari di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla natura dell'incarico conferito, (4) deve attribuire autonomia di spesa, (5) deve essere accettata per iscritto dal delegato. Tuttavia, il datore di lavoro non può delegare la valutazione dei rischi, la redazione del documento di valutazione e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza. Inoltre, si deve ritenere che permanga l'obbligo di esercitare una vigilanza sulle attività delegate, eventualmente anche attraverso l'introduzione di "modelli di organizzazione e gestione" idonei ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.Lgs.231/01). Una nota decisamente positiva della riforma è la migliore definizione dei compiti del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti.

### 4. Istituzione del servizio di prevenzione e protezione aziendale ("SPP")

Il datore di lavoro deve istituire un servizio di prevenzione e protezione aziendale ("SPP") che sia adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e deve adibire al SPP lavoratori con capacità e requisiti professionali adeguati. In particolare, il Datore di lavoro designa un responsabile che deve essere in possesso di un titolo di studi non inferiore al

La sicurezza in edilizia per punti	
Soggetti coinvolti	Ridefiniti i ruoli di committente, responsabile dei lavori, lavoratori autonomi, coordinatore per la progettazione, coordinatore durante l'esecuzione
Obblighi di committente o responsabile dei lavori	Si attiene alle misure di tutela generali e valuta i documenti sulla sicurezza nei cantieri. Designa il coordinatore per la progettazione (solo ove l'opera sia soggetta a permesso di costruire) ed il coordinatore per l'esecuzione e ne comunica il nominativo alle imprese presenti sul cantiere. Verifica l'idoneità tecnico professionale dell'impresa affidataria e delle imprese esecutrici, acquisisce informazioni in tema di consistenza dell'organico e dell'incidenza di infortuni alle imprese esecutrici. Trasmette all'amministrazione competente il nominativo delle imprese esecutrici prima dell'inizio dei lavori ed effettua la notifica preliminare all'ASL competente.
Sospensione dell'efficacia del titolo abilitativo	L'assenza del piano di sicurezza e coordinamento, del fascicolo di cantiere o della notifica preliminare comporta la sospensione del titolo abilitativo
Effetti dell'incarico al responsabile dei lavori	La designazione di un responsabile dei lavori non esime il committente dalla verifica della completezza documentale del cantiere, dell'idoneità delle imprese incaricate e dalla notifica preliminare
Obblighi dell'impresa affidataria	Redige il piano operativo di sicurezza. Rispetta le misure generali di tutela. Cura, per quanto di propria competenza, una gestione ordinata del cantiere.

diploma di istruzione secondaria e che abbia frequentato, con profitto, corsi specifici adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro. Il SPP provvede ad individuare i fattori di rischio, elaborare le misure protettive e preventive e le procedure di sicurezza, proporre programmi di formazione ed informazione, fornire ai lavoratori le informazioni relative ai rischi e partecipare alle riunioni periodiche in materia di sicurezza. Ove il Datore di lavoro non disponga di lavoratori che abbiano le caratteristiche necessarie a svolgere il ruolo di responsabile, si può rivolgere a servizi esterni od integrare con figure esterne il proprio SPP. Il Decreto, tuttavia, individua alcune ipotesi in cui il SPP deve essere obbligatoriamente interno all'azienda: si tratta delle aziende industriali con più di 200 addetti o le aziende che trattino sostanze pericolose oltre alle soglie definite dal D.Lgs 334/99.

## 5. La valutazione dei rischi ("VDR")

Molto importante è la valutazione di tutti i rischi, anche stress-correlati e relativi alle lavoratrici in stato di gravidanza. Il documento di valutazione dei rischi diviene un elemento centrale della prevenzione. Al termine del processo di valutazione, il datore di lavoro redige un documento, avente data certa, che documenti: (a) la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute, (b) l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate, (c) il programma per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza, (d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure nonché delle persone incaricate, (e) l'indicazione del responsabile della sicurezza e l'individuazione delle mansioni che espongono a rischi particolari. La valutazione dei rischi ed il relativo documento è elaborato in collaborazione col responsabile del servizio di prevenzione e, ove previsto, del medico competente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori. Il documento di valutazione è custodito presso l'unità produttiva al quale si riferisce. Il termine per la redazione del documento (con riferimento ai rischi stress-correlati) e l'apposizione di data certa è stato posticipato al 16.5.09. Il Decreto prevede una procedura standardizzata e semplificata per i Datori di lavoro che impiegano fino a dieci lavoratori. Detta procedura standardizzata dovrebbe essere messa a punto dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza entro il 31.12.2010. Fino alla scadenza del diciottesimo mese dall'entrata in vigore di dette procedure, i datori di lavoro possono autocertificare di avere effettuato la valutazione dei rischi. Le procedure standardizzate (ma non l'autocertificazione), potranno essere seguite anche dalle aziende che non impiegano più di 50 lavoratori, tranne che per alcune imprese attive in settori più pericolosi.

## 6. Appalto e sospensione dell'attività di impresa

Molto incisiva è la riforma dell'appalto d'opera o di somministrazione. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori

ad un'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi, ha l'obbligo di verificare l'idoneità tecnico-professionale degli stessi, secondo modalità che, entro breve, dovrebbero essere definite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza. Nel periodo transitorio, il Datore di lavoro acquisisce il certificato di iscrizione alla camera di commercio e l'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale. Inoltre, il Datore di lavoro fornisce agli appaltatori dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono chiamati ad operare. Per promuovere la cooperazione ed il coordinamento dei soggetti presenti presso l'unità produttiva, il Datore di lavoro redige un documento di Valutazione dei rischi interferenti ("VRIF") che deve essere custodito presso l'unità produttiva cui si riferisce e deve essere allegato ai contratti di appalto. È importante notare che il VRIF deve essere allegato anche ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 che siano ancora in corso alla data del 31.12.2008. Anche la contrattualistica relativa all'appalto si modifica: infatti, nei contratti di subappalto, appalto e somministrazione debbono essere indicati specificamente, a pena di nullità, i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli connessi con lo specifico appalto. Il Decreto, inoltre, riprende l'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale in presenza di gravi violazioni alla disciplina della sicurezza sul lavoro inizialmente introdotto in sede di conversione del c.d. "Decreto Bersani". La sospensione dell'attività può essere disposta sia in presenza di una percentuale di lavoratori in nero pari al 20% della forza lavoro impiegata, sia in presenza di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di sicurezza. Il provvedimento di sospensione è comunicato all'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici ed al Ministero per le infrastrutture per l'emanazione di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni per un periodo pari alla sospensione nonché per un ulteriore periodo non inferiore al doppio della sospensione e comunque non superiore ai due anni.

## 7. L'appalto sanzionatorio

Il Decreto rafforza l'applicazione delle normative in tema di sicurezza prevedendo una dettagliata serie di norme penali in caso di violazioni correlate alla sicurezza. L'impianto prevede un generale inasprimento della disciplina sanzionatoria in special modo in situazioni connotate da maggiore pericolo. Ovviamente, in caso di incidente, le sanzioni previste si sommano a quelle previste dal codice penale per il caso di lesioni o omicidio colposo.

*Studio Legale Amorese ha sede a Bergamo - Via Zelasco, 18; Tel. +39 035 212175 - Fax +39 035 271110 e a Londra - 10 Ironmonger Lane United Kingdom Tel +44 207 778 0710 - Fax +44 871 221 4574. Per maggiori informazioni (www.amorese.eu)*