



# Imprese e sicurezza

→ Il focus sulle aziende medie e piccole

# Rischi sul lavoro: il check up delle regole

Formazione dei dipendenti anche a distanza - Stretta per le Pmi con le procedure standardizzate

Valeria Uva

Proroga in vista per l'autocertificazione della valutazione dei rischi da parte delle microimprese fino a dieci dipendenti. Le procedure standardizzate contenute in un decreto del ministero del Lavoro dovrebbero sostituire l'autodichiarazione dal 30 giugno prossimo ma è difficile, anzi di fatto, impossibile che l'iter legislativo si concluda in tempo.

La Commissione tecnica che sta elaborando il testo dovrebbe licenziarle la prossima settimana, ma per l'approdo in Gazzetta Ufficiale i margini sono decisamente stretti. Ecco perché i tecnici del ministro Fornero prospettano uno slittamento dell'autocertificazione. Una sorta di rinvio tecnico di qualche mese. «Anche perché - spiega Lorenzo Fantini, dirigente del ministero responsabile della sicurezza - le aziende dovranno familiarizzare con le procedure standardizzate».

Questa è una delle novità più significative in materia di sicurezza sul lavoro che impatteranno a breve sulle realtà aziendali più piccole (articolo 29 del Dlgs 81/2008), un giro di vite per le piccolissime aziende con cui si intende aumentare il grado di protezione dei dipendenti. Ma è solo uno dei tanti tasselli che compongono il grande mosaico degli adempimenti per proteggere i lavoratori. Proprio oggi, ad esempio, il Consiglio dei ministri ha in programma un decreto legge che concede altri nove mesi di tempo al Governo per rimettere mano a tutta la normativa speciale in tema di sicurezza per i trasporti e per i porti, in abbinamento con il Ddl di delega.

Tra gli altri cambiamenti in materia (non i molti attesi, in verità) semplifica invece la vita alle aziende l'apertura alle modalità di formazione a distanza per i corsi legati alla sicurezza lavoro, per la prima volta riconosciuta dall'accordo Stato-regioni sui corsi obbligatori per i dipendenti, operativo dal 26 gennaio.

L'obiettivo era trovare un indirizzo condiviso su quale e quanta formazione debbano fare i neoassunti, ad esempio, e in che modo è possibile riconoscere e salvaguardare l'addestramento già fatto ai propri dipendenti. L'accordo fornisce la gri-

glia minima da seguire. Ma lo stesso ministero del Lavoro riconosce che per l'applicazione ottimale sono necessarie ulteriori indicazioni. «Stiamo lavorando alle Linee guida - aggiunge Fantini - serviranno a chiarire ad esempio in che modo sarà possibile attivare l'e-learning, o se la modalità a distanza va bene per la verifica finale».

Del resto la materia è di quelle che tra le parti sociali scotta: più volte infatti si è arenato il confronto tra sindacati e aziende per tentare di individuare un percorso che, da un lato, semplificasse alcuni oneri sulla sicurezza (magari gli adempimenti più seriali e poco garantisti, anche per i lavoratori nei fatti) e, dall'altro, salvaguardasse comunque il bene più importante della salute. Con il risultato che a oggi, la rete di norme sulla sicurezza è rigida.

L'obbligo di tutelare sempre e comunque la vita e la salute di ogni individuo ovviamente non può variare a seconda degli attori in campo: ciò che si potrebbe declinare in modo più consoni alle diverse realtà sono invece le modalità di attuazione e gli obblighi burocratici. Ma anche l'ultimo tentativo di graduare gli adempimenti in base alle proporzioni dell'azienda è appena sfumato. E' scomparsa infatti dalla versione definitiva del decreto semplificazioni la norma che permetteva di introdurre il criterio della proporzionalità negli adempimenti e nei controlli, anche nel campo della sicurezza del lavoro (articolo 14 Dl 5/2012).

E così sul tema piccole e grandi aziende, artigiani e professionisti mantengono gli stessi adempimenti che comportano, molto spesso, anche uguali costi e sempre, identiche, sanzioni.

L'unica, piccola, semplificazione in arrivo riguarda le imprese agricole che hanno dipendenti stagionali utilizzati per meno di 50 giorni. Anche in questo caso il testo unico sulla sicurezza prevede un decreto per ridurre gli obblighi in tema di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria sui dipendenti (articolo 13, comma 13). Il provvedimento era atteso da fine 2008: ma tra tempi burocratici e concertazione tra le parti sociali vedrà la luce solo nei prossimi mesi.

# A «scuola» di regole

Gli obblighi di formazione per imprenditori e addetti

## LA FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO NELLE PMI

Nelle imprese di minori dimensioni i datori possono assumere in proprio le funzioni di responsabili del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. L'opzione è riservata alle aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori (escluse le attività pericolose); alle aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori; per gli altri settori alle aziende fino a 200 lavoratori



### 01 I corsi per i datori

#### Datori già attivi al 26 gennaio 2012

Esonerati dalla formazione: se hanno assunto direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi prima del 31 dicembre 1996 (in base al decreto legislativo 626/94); se hanno frequentato un corso di contenuti conformi alle indicazioni del decreto ministeriale del 16 gennaio 1997; se hanno frequentato i moduli A e B del corso per responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp) e addetto al servizio di

prevenzione e protezione (Aspp).

Formazione obbligatoria se sono stati nominati dopo il 1° gennaio 1997: corsi di 16, 32 o 48 ore in base alla classe di rischio dell'attività

#### Per chi apre nuove attività

I datori di lavoro devono seguire corsi di formazione (di 16, 32 o 48 ore in funzione della classe di rischio) entro 90 giorni dalla data d'inizio dell'attività

## LA FORMAZIONE PER GLI ADDETTI DI TUTTE LE AZIENDE



### 01 Per i lavoratori

#### Già in azienda al 26 gennaio 2012

Formazione generale di 4 ore e formazione specifica di durata variabile (4, 8 o 12 ore) in funzione della classe di rischio. Esonerati i lavoratori che entro il 26 gennaio 2013 seguano corsi di formazione adeguati e già approvati al 26 gennaio 2012

#### Assunti dopo il 26 gennaio 2012

Formazione generale di 4 ore più formazione specifica di durata variabile (4, 8 o 12 ore) in funzione della classe di rischio, da somministrare prima dell'inizio dell'attività in azienda o, al più tardi, entro 60 giorni dall'assunzione



### 02 Per i responsabili di settore

#### Già in azienda al 26 gennaio 2012

Formazione generale di 4 ore e formazione specifica di durata variabile (4, 8 o 12 ore) in funzione della classe di rischio. Formazione aggiuntiva di 8 ore. I corsi devono essere completati entro il 10 luglio 2013. Esonerati i responsabili che entro il 26 gennaio 2013 seguano corsi di formazione adeguati e già approvati al 26 gennaio 2012

#### Assunti dopo il 26 gennaio 2012

Formazione generale di 4 ore e formazione specifica di durata variabile (4, 8 o 12 ore) in funzione della classe di rischio. Formazione aggiuntiva ad hoc di otto ore. I corsi devono essere seguiti prima dell'inizio dell'attività in azienda o, al più tardi, entro 60 giorni dall'assunzione



### 03 Per i dirigenti

#### Già in azienda al 26 gennaio 2012

Formazione in 4 moduli per 16 ore totali da completare entro il 10 luglio 2013 o entro il 26 gennaio 2013 se segue modalità definite da accordi aziendali. Esonerati i dirigenti che entro il 26 gennaio 2013 seguano corsi adeguati e già approvati al 26 gennaio 2012

#### Assunti dopo il 26 gennaio 2012

Formazione strutturata in 4 moduli per 16 ore totali. I corsi devono essere completati prima di iniziare l'attività in azienda e comunque entro e non oltre 60 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa

# Nuovi corsi tarati in base all'attività

**Carmelo G. Catanoso**

Al via la nuova formazione alla sicurezza sul lavoro nelle aziende, tarata sul livello di rischio - basso, medio o alto - nei diversi settori produttivi. A prevederla sono i due accordi siglati il 21 dicembre 2011 da ministero del Lavoro, da un lato, e Regioni e Province autonome, dall'altro, pubblicati nella «Gazzetta Ufficiale» 8 dell'11 gennaio 2012 e in vigore dal 26 gennaio 2012.

In particolare, il primo documento dà attuazione all'articolo 37 del decreto legislativo 81/2008 sulla formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza e si applica a tutte le aziende, pubbliche e private, senza distinzioni in termini di dimensioni. Mentre il secondo accordo disciplina la formazione per i datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione: una possibilità che l'articolo 34 del decreto legislativo 81 dà alle aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori (a eccezione di quelle a particolare rischio, elencate dall'articolo 31, comma 6, del decreto 81), alle aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori, a quelle della pesca fino a 20 lavoratori e alle altre aziende fino a 200 lavoratori.

La durata dei corsi di formazione è data solo dalla classe di rischio in cui si colloca l'azienda, a sua volta determinata dal settore in cui opera. Rientrano nella classe di rischio basso, per esempio, i settori del commercio e alberghiero, i ristoranti, le assicurazioni, le associazioni ricreative, culturali e sportive e i servizi domestici. Mentre sono in classe di rischio medio, per esempio, le aziende che lavorano nei settori dell'agricoltura, della pesca, dei trasporti e delle comunicazioni. Infine nel rischio alto operano, tra l'altro, le imprese di costruzioni, dei settori estrattivo e alimentare, del legno, della carta, della sanità, dello smaltimento dei rifiuti, dell'assistenza sociale residenziale.

I contenuti degli accordi hanno però suscitato numerosi dubbi interpretativi. Per scioglierli, il ministero del Lavoro sta elaborando un nuovo documento, con le linee guida applicative. Quanto alle novità, gli accordi danno la possibilità di effettuare la formazione in modalità e-learning: per i lavoratori, i preposti e i datori di lavoro solo parte della formazione può essere svolta con questa modalità e solo ad alcune condizioni; per i dirigenti, invece, l'intera formazione può essere effettuata in modalità e-learning. Inoltre, si può svolgere con questa modalità tutto l'aggiornamento quinquennale. Un'altra novità riguarda il settore edile: le 16 ore di formazione contrattualmente previste sono riconosciute come credito permanente per le quattro ore di formazione generale; mentre la formazione specifica potrà essere considerata esautiva se i contenuti corrispondono a quelli dell'accordo.

Gli accordi definiscono poi i requisiti dei docenti, l'organizzazione della formazione e le metodologie d'insegnamento. L'applicazione dell'accordo nei confronti di preposti e dirigenti è facoltativa ma dà completa attuazione all'articolo 37, comma 7, del decreto 81, dedicato alla loro formazione. Della formazione vanno informati gli organismi paritetici, in modo da svolgere la loro funzione di consulenza nei confronti delle aziende comunicando questa intenzione entro 15 giorni dal ricevimento del piano formativo dell'impresa.

La mancata formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti comporta, a carico del datore di lavoro e del dirigente, l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro. La mancata formazione del datore di lavoro che svolge direttamente i compiti del servizio prevenzione comporta l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

# Online i modelli di gestione

La Guida pratica sulla sicurezza e le imprese continua anche online. Sul sito del Sole 24 ore i lettori possono trovare già a partire dalla giornata di oggi contenuti aggiuntivi e integrativi di queste pagine su carta, offerti in modo gratuito.

In particolare, il Dossier online si apre con un grafico interattivo che amplia la scheda informativa di questa stessa pagina e riassume quali corsi di formazione in materia di sicurezza e di lavoro sono obbligatori da febbraio. Gli adempimenti sono poco diversificati in base alla dimensione dell'impresa: nel grafico è evidenziata a parte, pe-

rò la formazione per le Pmi in cui il datore di lavoro può assumere direttamente gli oneri di responsabile del servizio di prevenzione. Questo è ammesso nelle aziende artigiane sotto i 30 dipendenti e in quelle dei restanti settori con meno di duecento lavoratori.

Sempre sul sito ([www.ilsole24ore.com/sicurezza](http://www.ilsole24ore.com/sicurezza)) i lettori possono trovare le indicazioni redatte dall'Inail per aiutare le micro e piccole imprese a elaborare dei modelli di organizzazione societari, anche in tema di sicurezza sul lavoro. Le linee guida guardano in particolare al datore di lavoro che in que-

ste realtà assume su di sé la maggior parte degli oneri e delle incombenze.

Completa il Dossier online il modello per l'autovalutazione dell'organizzazione aziendale predisposto da Itaca (Istituto per la trasparenza negli appalti) ai fini del Dlgs 231 sulla responsabilità per i reati societari.

Si tratta di uno strumento pensato per le piccole imprese che consente loro di valutare, con alcuni passaggi chiave, se il modello di organizzazione adottato ha bisogno di essere implementato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Procedure e documenti

# Niente sconto sugli adempimenti

Valutazione dei rischi obbligatoria per tutti i datori, compresi gli studi professionali

PAGINA A CURA DI  
Gabriele Taddia

Anche per i documenti e gli adempimenti, così come accade per la formazione, alle piccole e medie imprese non si fanno sconti. La mappa delle valutazioni da compiere e delle nomine da fare in materia di sicurezza lavoro non cambia infatti sia che si tratti, ad esempio, di una piccola impresa artigiana, che di un colosso industriale.

Con un'unica, limitata, eccezione: le aziende con meno di dieci dipendenti possono autocertificare di aver svolto al proprio interno la valutazione dei rischi, ma nulla cambia sotto il profilo della responsabilità.

## La valutazione del rischio

Il primo pilastro sul quale si basa la sicurezza aziendale è sicuramente il documento di valutazione dei rischi (articolo 28 del Dlgs 81/2008) che è costituito in buona sostanza da un'analisi che deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, compresi quelli derivanti dalla scelta e utilizzo delle attrezzature e dalla sistemazione dei luoghi di lavoro. Una volta individuati i rischi, il documento deve analizzare le misure per eliminarli o ridurli al minimo, tenendo conto anche di fattori soggettivi legati ad esempio alla tipologia contrattuale con la quale è assunto il lavoratore impiegato in quel determinato settore, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di ge-

nerie, all'età, alla provenienza da altri Paesi. Deve trattarsi di una analisi puntuale dell'attività lavorativa con specifico riferimento al lavoratore.

L'obbligo di provvedere alla valutazione del rischio insorge anche quando è presente in forza all'azienda un solo lavoratore, indipendentemente dalla tipologia contrattuale con la quale lo stesso è inserito nell'organizzazione del datore di lavoro, compresi i casi in cui il lavoratore è presente al solo fine di apprendere un'arte un mestiere o una professione, (articolo 2 comma 1 lettera a) del Dlgs 81/2008). È il caso ad esempio dei praticanti degli studi professionali, per cui un professionista singolo con un praticante è tenuto alla valutazione del rischio.

Per documentare la valutazione del rischio è prevista una differenziazione in base al profilo dimensionale dell'impresa (ne riferiamo nell'articolo a parte), tuttavia quel che importa è che la valutazione dei rischi aziendali deve essere effettuata da qualsiasi datore di lavoro indipendentemente dal numero degli occupati.

La valutazione è un tipico adempimento non delegabile del datore di lavoro (articolo 17 Dlgs 81/2008), nel senso che anche se viene affidata a consulenti esterni, giuridicamente il documento spiega i suoi effetti direttamente nei confronti del datore di lavoro, per cui se un lavoratore si infortuna per via di un errore nella valutazione del rischio, ne risponde sempre

il datore di lavoro, eventualmente in concorso con gli altri soggetti che hanno provveduto alla valutazione, fra i quali il medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

## Gli altri documenti

Ogni datore di lavoro - indipendentemente dal numero di lavoratori occupati - deve obbligatoriamente curare la tenuta del registro infortuni, provvedere alla nomina degli addetti alle procedure anti incendio e di primo soccorso e custodire le cartelle sanitarie dei lavoratori, dalla cessazione del rapporto di lavoro per almeno dieci anni o con la diversa periodicità indicata dalle singole norme di legge. Le nomine del medico competente e del responsabile del servizio di prevenzione rappresentano un altro adempimento fondamentale per l'imprenditore. Il medico che compie la valutazione di idoneità alla mansione del lavoratore deve essere incaricato ogni qual volta sia previsto per legge l'obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria (articolo 41 del Dlgs 81/2008). E quindi, ad esempio, per gli addetti ai videoterminali, per i lavoratori esposti agli agenti fisici (rumore o vibrazioni) o al rischio chimico.

Per quanto riguarda il servizio di prevenzione e protezione, è prevista la possibilità per il datore di lavoro di esercitare direttamente i compiti di prevenzione e protezione (si veda anche alla pagina successiva).

# I certificati necessari

Adempimento	Aggiornamento
<b>Documento di valutazione dei rischi (articolo 28, Dlgs 81/08)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Relazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori</li> <li>■ Misure di prevenzione e protezione e le procedure per realizzarle e ruoli aziendali</li> </ul> <p>Nelle aziende fino a dieci lavoratori il datore di lavoro può autocertificare l'avvenuta valutazione del rischio</p>	<p>Da aggiornare in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative</li> <li>⊗ Infortuni significativi</li> <li>⊗ Quando i risultati della sorveglianza sanitaria evidenzino la necessità.</li> </ul> <p>L'articolo 29 del Dlgs 81 elenca tutte le situazioni, compresi i rischi particolari che hanno apposite regole</p>
<b>Nomina del medico competente</b>	
<p>Nei casi in cui viene effettuata la sorveglianza sanitaria</p>	<p>Nuova nomina in caso di mutamento del medico competente</p>
<b>Attestazioni di idoneità alla mansione del lavoratore</b>	
<p>Certificazione del medico competente che il lavoratore è idoneo alla mansione alla quale è adibito</p>	<p>Almeno una volta all'anno</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Oppure se richiesto dal medico ompetente o da lavoratore (con valutazione medico)</li> <li>■ Per rischi particolari peridodicità diverse</li> </ul>
<b>Nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp)</b>	
<p>Nomina con accettazione di funzione o esercizio diretto</p>	<p>Mutamento del Rspp</p>
<b>Tenuta registro infortuni</b>	
<p>Il datore di lavoro deve curare la tenuta e l'aggiornamento del registro infortuni fino alla piena operatività del Sinp. Non sono tenuti al registro infortuni i lavoratori autonomi</p>	<p>Per ogni infortunio con un'assenza dal lavoro di almeno un giorno oltre a quello dell'infortunio. Da conservare per quattro anni dall'ultima registrazione o vidimazione</p>
<b>Conservazione cartelle sanitarie</b>	
<p>Consegnare copia al lavorator e in caso di cessazione del rapporto di lavoro</p>	<p>Custodia per almeno dieci anni (o periodicità diversa prevista dalle singole norme)</p>
<b>Nomina degli addetti alle procedure anti incendio e di primo soccorso</b>	
<p>Nomina con verifica dei requisiti previsti dalla legge</p>	<p>Nuova nomina in caso di mutamento dei soggetti interessati o integrazione del servizio</p>
<b>Obblighi di formazione</b>	
<p>Il datore di lavoro deve provvedere alla formazione dei lavoratori (compresi dirigenti)</p>	<p>Periodicità stabilite dagli accordi Governo-Conferenza Stato Regioni del 21 dicembre 2011</p>

## 1 | LA SEMPLIFICAZIONE

# Autocertificazione nelle microimprese

Le modalità di documentazione della valutazione del rischio è uno dei pochi adempimenti rispetto ai quali il legislatore ha previsto una semplificazione in relazione al profilo dimensionale dell'impresa.

È infatti esplicitamente previsto dal comma 5 dell'articolo 29 del Testo unico della sicurezza, che i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori possano auto certificare l'avvenuta valutazione dei rischi. Da questo beneficio sono escluse alcune categorie di attività particolarmente pericolose (elencate nel comma 6 lettere a), b), c), d) dell'articolo 31). Nel calcolo della soglia di lavoratori rientra chiunque svolga un'attività presso il luogo di lavoro, a prescindere dal tipo di contratto e dalla retribuzione, compresi gli apprendisti, ma esclusi i lavoratori domestici.

Occorre prestare attenzione al fatto che l'auto certificazione è solamente la modalità di documentazione della valutazione: l'analisi dei rischi deve essere comunque effettuata, così come debbono essere adottate tutte le misure idonee ad eliminare o ridurre al minimo i rischi. In pratica il datore di lavoro può compilare una dichiarazione nella quale attesta di aver valutato il rischio senza provvedere alla stesura del documento. Tuttavia, soprattutto nel caso in cui si verifichi un infortunio lo stesso datore di lavoro deve essere in grado di dimostrare che il rischio è stato effettivamente valutato e le

relative misure di prevenzione e protezione effettivamente adottate. In genere, comunque, a questa semplificazione fanno ricorso aziende a bassissimo rischio come attività commerciali e studi professionali.

L'articolo 29 del Testo unico prevede che l'autocertificazione della valutazione del rischio sarà possibile fino al prossimo 30 giugno 2012; trascorsa questa data, in teoria, tutti i datori di lavoro dovranno dotarsi del documento di valutazione con la relativa analisi dei rischi in forma cartacea completa o su supporto informatico. In realtà, anche se non vi sono certezze in merito, è probabile che questo termine venga prorogato per dare modo ai datori di lavoro di adeguarsi, predisponendo con tempi meno stringenti il Dvr.

Sempre l'articolo 29 ammette che i datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possano effettuare la valutazione del rischio sulla base di procedure standardizzate e pertanto con notevoli risparmi anche economici. Ma di fatto si tratta di una modalità non ancora utilizzabile, perché le procedure standardizzate debbono essere predisposte ed emanate dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero, la quale sta terminando in questi giorni il proprio lavoro in questo senso. In attesa si devono rispettare le ordinarie modalità di valutazione dei rischi.

# In edilizia un piano per ogni cantiere

■ Nel settore edile le già poche semplificazioni previste per le piccole imprese scompaiono quasi completamente parificando, nella sostanza, gli adempimenti di ogni impresa, tanto da rendere spesso assolutamente identici gli oneri gravanti su imprese di rilevanti dimensioni a quelli a carico non solo delle micro imprese ma anche dei lavoratori autonomi.

Anche per quanto riguarda le aziende nell'edilizia, il documento imprescindibile per qualunque datore di lavoro è la valutazione dei rischi, cioè in questo caso il piano operativo di sicurezza (Pos). Il Pos è il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato. I contenuti minimi sono stabiliti per legge: si tratta appunto di un documento che ciascun datore di lavoro deve elaborare tenendo conto della specificità della propria impresa e del luogo di lavoro (cantiere) nel quale è impiegato.

A differenza di quanto accade per le valutazioni dei rischi riferite ad imprese la cui attività non è ricompresa nel campo di applicazione del Titolo IV del Dlgs 81/2008 (cantiere temporanei o mobili) di fatto non è prevista alcuna modalità semplificata di redazione del Pos, questo poiché il documento dovrà poi essere utilizzato dai coordinatori per la sicurezza (in fase di progettazione prima e in fase di esecuzione poi), per predisporre e aggiornare il piano di sicurezza e coordinamento, il

quale in sostanza determina le modalità operative delle imprese nel cantiere per evitare o ridurre al minimo i rischi derivanti dalle interferenze fra le attività di tutte le imprese impegnate, anche in momenti diversi.

L'importanza del Pos è evidenziata anche dal fatto che ciascun datore di lavoro ha l'obbligo di verificare la congruenza del piano operativo di sicurezza rispetto al proprio. Ecco perché la semplice autocertificazione dell'avvenuta valutazione non consente una simile verifica.

Oltre a ciò, sull'imprenditore - datore di lavoro incombe l'obbligo di verificare l'idoneità tecnica degli eventuali subappaltatori mediante l'acquisizione dei documenti espressamente indicati nell'allegato XVII del Testo unico, nonché tutti gli adempimenti comunemente legati alla idoneità dei lavoratori alla mansione e alla loro formazione ed informazione, esattamente come negli altri settori.

Come si può vedere, il legislatore ha operato una scelta estremamente netta nel campo della sicurezza nel settore edile eliminando ogni semplificazione, anche minima, per le piccole imprese e ciò a causa del fatto che l'attività edile è quella statisticamente più esposta agli infortuni ed il settore è caratterizzato da una netta prevalenza di micro imprese da coordinare in ogni cantiere. Il coordinamento sarebbe impossibile se si ammettesse il ricorso a procedure semplificate.

## 1

### Le deroghe per i piccoli

**Quali semplificazioni sono previste in favore delle Pmi per la valutazione dei rischi?**

Il testo unico sulla sicurezza (Dlgs 81/2008) prevede che, fino al 30 giugno 2012 (salvo probabili proroghe), i datori che occupano fino a 10 lavoratori possono autocertificare l'avvenuta valutazione del rischio, evitando la predisposizione del vero e proprio documento. Si tratta di un'agevolazione che però non esonera il datore dalla necessità

di valutare i rischi aziendali e di compiere tutta la conseguente attività di formazione, informazione e addestramento dei lavoratori, ma consente solo di non provvedere materialmente alla stesura del documento. Inoltre, ai sensi dell'articolo 28 del Dlgs 81/2008, quando saranno emanati i provvedimenti attuativi da parte del Ministero, i datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti potranno effettuare la valutazione del rischio sulla base di modalità standardizzate e pertanto più semplici e meno onerose. I provvedimenti ministeriali sono di prossima emanazione. Ma sarà necessaria una mini-proroga prima dell'avvio.

## 2

### Professionisti: gli obblighi

**Anche gli studi professionali sono obbligati a svolgere la valutazione del rischio?**

Sicuramente sì, perché la nozione di lavoratore ai sensi del Testo unico della sicurezza è giuridicamente vincolata a quanto stabilito dall'articolo 2 dello stesso Dlgs 81/2008, ed è molto ampia. Infatti comprende chiunque sia inserito nell'organizzazione datoriale, indipendentemente dall'inquadramento

contrattuale, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere un'arte o una professione.

Per cui in questa definizione rientrano anche i cosiddetti "praticanti" degli studi professionali, che sono inoltre da computare, anche in base a quanto stabilito dall'articolo 4 del Dlgs 81/2008, nel numero dei lavoratori da considerarsi in forza al datore di lavoro per valutare se questi rientra o meno fra i soggetti che - impiegando fino a dieci lavoratori - possono fruire dell'autocertificazione della valutazione del rischio, che è ammessa fino al 30 giugno 2012 (e sarà probabilmente prorogata).

## 3

### Imprenditori e prevenzione

**Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione?**

Sì, questa possibilità è espressamente prevista dall'articolo 34 del Testo unico sicurezza, il quale fa riferimento all'allegato II per individuare i limiti dimensionali delle imprese nelle quali è possibile applicare questa agevolazione: l'allegato II prevede la possibilità di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro per le aziende

artigiane, industriali, agricole e zootecniche che occupano fino a 30 lavoratori, per le aziende della pesca fino a 20 lavoratori e in tutti gli altri casi di aziende fino a 200 lavoratori, salve le ipotesi di esclusione per alcune tipologie di attività ad alto rischio espressamente elencate dall'articolo 31 comma 6 del Dlgs 81/2008.

Il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente tali compiti deve comunque frequentare gli appositi corsi di formazione previsti dal comma 2 dello stesso articolo 34 del Dlgs 81/2008. E ora disciplinati dall'accordo Stato-Regioni del gennaio scorso che ha previsto alcuni esoneri per i datori di lavoro già operanti.

Infrazioni ed effetti

# Le violazioni gravi possono comportare anche la sospensione

## Attività a rischio se si commette un reato

PAGINA A CURA DI  
**Luigi Caiazza**  
**Roberto Caiazza**

■ Nessuna diversificazione in materia di controlli sul rispetto della sicurezza per le realtà aziendali più piccole. Non è passato infatti nel decreto semplificazioni (articolo 14 del decreto legge 5/2012) il tentativo di riproporzionare le verifiche e gli adempimenti, adeguandoli alle dimensioni delle aziende.

Nella versione definitiva dell'articolo 14, comma 6, licenziato dalla legge di conversione 35/2012, è stata inserita l'esclusione dalle semplificazioni nei controlli della «materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro». Pertanto i controlli nelle piccole, medie e micro imprese, salvo le eccezioni contenute nei regolamenti, continuano a seguire la sorte della generalità delle imprese, con gli stessi obblighi e lo stesso sistema sanzionatorio.

Le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro offrono un quadro generale degli obblighi sostanziali e formali, corredati delle sanzioni penali, a volte con sanzioni amministrative, nonché con provvedimenti accessori che possono giungere fino alla sospensione dell'attività.

Le sanzioni variano a seconda della gravità della violazione

e possono arrivare, in alcuni casi, fino all'arresto per un massimo di otto mesi, oppure a un'ammenda fino a 6.400 euro. In caso, invece, di gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza, o di occupazione di lavoratori in nero (pari o superiore al 20% dei lavoratori), è prevista la sospensione dell'attività che sarà revocata dopo l'eliminazione delle violazioni in materia di sicurezza o dopo la regolarizzazione dei lavoratori in nero, e il pagamento di una somma aggiuntiva, rispettivamente, di 2.500 e di 1.500 euro.

A svolgere i controlli aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono, in base all'articolo 13 del decreto legislativo 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), modificato dal decreto legislativo 106/2009, i funzionari delle Asl e i vigili del fuoco. I controlli aziendali nel settore delle costruzioni edili o del genio civile sono esercitati anche dagli ispettori del lavoro che, per l'articolo 59 del decreto legislativo 230/95, hanno compiti di vigilanza anche in materia di protezione sanitaria dei lavoratori per la tutela dai rischi da radiazioni.

I controlli di natura sostanziale sono diretti a mettere in opera i vari sistemi di sicurez-

za riguardanti: ambienti, macchine, attrezzature, dispositivi di protezione individuali (Dpi) e altro, dal punto di vista sia della salute, sia della sicurezza fisica dei lavoratori. Si tratta di interventi che il datore, qualsiasi sia l'entità e la natura dell'azienda, deve effettuare, vincolato da una preventiva "progettazione" con il documento della sicurezza. Nell'edilizia questo documento è il Piano operativo di sicurezza (Pos).

L'ispettore, salvo particolari situazioni, inizia la propria azione di controllo partendo dall'esame dell'esistenza del documento della sicurezza che, pertanto, in base all'articolo 29, comma 4, del Testo unico deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi. L'azione ispettiva si concretizza, di norma, nell'esame formale del documento e quindi si concentra sul suo contenuto: occorre che siano stati individuati tutti i fattori di rischio e che per ciascuno sia stato valutato l'intervento di prevenzione per eliminarli e, se ciò non sia possibile, ridurli al minimo. Il controllo proseguirà quindi con la "verifica" dell'avvenuta adozione di tutte le misure di sicurezza previste dal documento.

# Il sistema delle penalità

OBBLIGHI	SANZIONI
<b>NOMINE</b>	
Designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (Rspp) - <i>Articolo 17, comma 1, lettera b)</i>	Articolo 55, comma 1, lettera b) • Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro
a) Valutazione di tutti i rischi; b) elaborazione del documento (in collaborazione con il Rspp e il medico competente, nominato nei casi previsti dalla normativa vigente) <i>Articolo 29, comma 1</i>	Articolo 55, comma 1, lettera a) • Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro
Nomina del medico competente, nei casi previsti dal Testo unico per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria <i>Articolo 18, comma 1, lettera a)</i>	Articolo 55, comma 5, lettera d) • Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro
Designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione 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 delle emergenze - <i>Articolo 43, comma 1, lettera b)</i> combinato con l'articolo 18, comma 1, lettera b)	Articolo 55, comma 5, lettera a) • Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro
<b>FORMAZIONE E INFORMAZIONE</b>	
Ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione, sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, che deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le relative conoscenze - <i>Articolo 36, commi 1 e 2</i>	Articolo 55, comma 5, lettera c) • Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro
Ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza <i>Articolo 37, comma 1</i>	Articolo 55, comma 5, lettera c) • Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro
<b>DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE</b>	
I lavoratori devono essere forniti dei necessari e ido nei dispositivi di protezione individuale, sentito il Rspp e il medico competente - <i>Articolo 18, comma 1, lettera d)</i>	Articolo 55, comma 5, lettera d) • Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro
<b>PREVENZIONE INCENDI</b>	
Nei luoghi di lavoro devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori - <i>Articolo 46, comma 2</i>	Articolo 55, comma 5, lettera c) • Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro
<b>REGISTRO INFORTUNI</b>	
Istituire il Registro infortuni vidimato dalla Asl competente per territorio - <i>Articolo 4, comma 5, lettera o), Dlgs 626/94 e successive modifiche più Dm 12 settembre 58 la cui validità è prevista dall'articolo 53, comma 6, Dlgs 81/2008</i>	Articolo 89, comma 3, Dlgs 626/94 • Sanzione amministrativa quintuplicata ai sensi dell'articolo 1, comma 1177, legge 296/2006, da 2.580 a 15.490 euro
<b>COMUNICAZIONE</b>	
Comunicare all'Inail il nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - <i>Articolo 18, comma 1, lettera aa)</i>	Articolo 55, comma 4, lettera l) • Sanzione amministrativa da 50 a 300 euro

## 1 | LE ECCEZIONI

# Un solo esonero per i più piccoli

Tra i pochi casi di oneri ridotti in materia di sicurezza per le Pmi vi è l'esonero dalla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza. Compito che può essere svolto direttamente dal datore di lavoro.

Secondo l'articolo 34 del Testo unico, nelle aziende artigiane e industriali, agricole e zootecniche che occupano fino a 30 lavoratori, in quelle della pesca che occupano fino a 20 lavoratori e nelle altre aziende fino a 200 lavoratori, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti del Rspg, di primo soccorso, di prevenzione incendi e di evacuazione. In questo caso deve frequentare i corsi di formazione di durata da 16 a 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro. Il datore con cinque lavoratori, che abbia affidato l'incarico di Rspg a persone interne all'azienda o a servizi esterni, quando la struttura non occupi dipendenti in possesso dei requisiti previsti, può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, dando preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori e previa frequenza degli specifici corsi di formazione.

Per le imprese familiari (articolo 230-bis del Codice civile) i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli

commercianti e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, opera l'esonero dagli obblighi contenuti nel Testo unico. Nei loro confronti si applica però l'articolo 21 riguardante l'uso delle attrezzature, dei Dpi, della sorveglianza sanitaria e la formazione.

Salvo quanto detto sopra, per le Pmi il datore organizza il servizio di prevenzione e protezione (Spp) all'interno dell'azienda, o incarica persone o servizi esterni. Gli addetti e responsabili del Spp devono avere almeno il diploma di scuola secondaria superiore e l'attestato di frequenza a specifici corsi di formazione adeguati ai rischi presenti. Il responsabile deve anche frequentare il corso di formazione per lo stress di lavoro correlato, organizzazione e gestione della attività tecnico-amministrative e della comunicazione e relazioni industriali.

Il Testo unico sulla sicurezza, infine, propone interventi mirati per semplificare l'attività delle Pmi. Contributi in conto capitale sono previsti per finanziare azioni di prevenzione: ogni anno l'Inail li distribuisce con un bando che riserva condizioni di favore alle imprese con meno di 50 dipendenti.