



Circolare Informativa

n°51/2012

La sorveglianza sanitaria e gli obblighi per il datore di lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



INDICE

Premessa	<i>pag. 3</i>
1) Campo di applicazione	<i>pag. 3</i>
2) Obblighi del datore di lavoro di lavoro	<i>pag.3</i>
3) Le misure di sicurezza	<i>pag.4</i>
4) Obblighi del preposto	<i>pag.6</i>
5) Obblighi dei lavoratori	<i>pag.7</i>
6) Informazione dei lavoratori	<i>pag.7</i>
7) Formazione dei lavoratori	<i>pag.8</i>
8) Medico competente	<i>pag.9</i>
9) Visite mediche	<i>pag.9</i>
10) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	<i>pag.10</i>
11) Documento di valutazione rischi	<i>pag.11</i>
12) Decreto Legge n.57/2012	<i>pag.12</i>
13) Documento valutazione rischi stress lavoro-correlato	<i>pag.13</i>
14) Aspetti sanzionatori	<i>pag.14</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Premessa

La sorveglianza sanitaria rappresenta una misura di tutela per la protezione della salute dei lavoratori.

La tutela dell'integrità fisica dei lavoratori è contenuta oltre che in un precetto costituzionale (art.32 della Costituzione), anche in una norma codicistica, ci riferiamo all'art. 2087 del c.c. che dispone *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

La disciplina normativa in tema di sicurezza è contenuta nel D.Lgs. n.81/2008 che ha riorganizzato l'intera materia.

Prima di entrare nel vivo del nostro approfondimento dove esamineremo, seppur brevemente gli aspetti normativi, gli obblighi derivanti in materia di sicurezza ed i soggetti interessati ci preme sottolineare come il rispetto dell'intera disciplina sia condizione necessaria al fine di beneficiare di tutte le misure agevolative contributive nonché di tutti gli aiuti e gli incentivi alle imprese previsti e promossi dallo Stato.

1) Campo di applicazione

Il D.Lgs. n.81/2008 *“Testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”* si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici e a tutte le tipologie di rischio

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, il Testo Unico si rivolge al *datore di lavoro*, intendendo per tale il *sogetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il sogetto che, in base al tipo e all'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.*

Allo stesso tempo, per *lavoratore* è da intendersi *qualunque sogetto che lavori alle dipendenze di un datore di lavoro (pubblico o privato) compresi i soci lavoratori di cooperative o società, gli associati in partecipazione, i tirocinanti, gli allievi universitari e della scuola che utilizzano materiali pericolosi, i volontari del servizio civile, i vigili del fuoco e LSU.*

2) Obblighi del datore di lavoro

Come già anticipato, il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione sia all'attività aziendale svolta che all'unità produttiva interessata e *deve valutare* nella scelta dei materiali e delle attrezzature da lavoro, delle sostanze e dei preparati chimici impiegati *gli eventuali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.*

Egli *deve adottare le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, nonché aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche.*

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*

La responsabilità del datore di lavoro viene meno laddove il lavoratore adotti un comportamento "abnorme", "del tutto anomalo", "esorbitante rispetto dalle normali operazioni di lavoro" ovvero "incompatibile con il sistema di lavorazione cui il medesimo sia addetto".

Nella specie, la responsabilità datoriale è esclusa nelle ipotesi di dolo, rischio elettivo del lavoratore, ovvero ogniqualvolta il comportamento assunto dal lavoratore interrompa il nesso causale tra la condotta colposa del datore e l'evento lesivo.

A riguardo, il datore di lavoro quale responsabile della sicurezza deve operare un controllo continuo ed imporre ai lavoratori il rispetto della normativa.

La giurisprudenza di legittimità ha sostenuto che, in materia di prevenzione di infortuni il datore di lavoro deve controllare che siano osservate le disposizioni di legge e quelle, eventualmente impartite al lavoratore dipendente, da ciò deriva che nell'ipotesi di infortunio del dipendente, ***la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omissso ogni forma di sorveglianza integra il reato di lesione colposa aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche.***

3) Le misure di sicurezza

La legge impone ai datori di lavoro di adottare, con oneri a proprio carico, le seguenti misure di sicurezza:

- valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- programmazione della prevenzione;
- eliminazione dei rischi e laddove non sia possibile, la riduzione;
- sostituzione di tutto ciò che può essere un pericolo;
- limitare al minimo il numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti ad un rischio;
- utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- attuazione prioritaria delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- controllo sanitario dei lavoratori;
- allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, quando possibile, ad altra mansione;
- informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per dirigenti e i preposti e per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- istruzioni adeguate ai lavoratori;
- programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- adeguamento alle misure di emergenza necessarie in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato. ***A riguardo precisiamo che, per le aziende che occupano fino a 10 lavoratori è previsto l'individuazione di misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio con***

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



relativa nomina del responsabile antincendio, mentre non è previsto alcun obbligo circa la redazione del piano di emergenza. (Ministero del Lavoro interpello n.4/2012);

- uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Il datore di lavoro può delegare le funzioni con i seguenti limiti e condizioni:

- **mediante atto scritto recante data certa;**
- **il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;**
- **devono essere attribuiti al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalle funzioni delegate;**
- **deve essere attribuita al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni stesse;**
- **la delega è valida se formalmente adottata ed espressamente accettata dal delegato.**

La delega di funzioni non esclude in ogni caso l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in merito al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Il datore di lavoro non potrà comunque delegare le attività relative alla valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto nonché la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Il datore di lavoro, nell'esercizio della sua attività, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le competenze conferite, devono:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, **anche in tal caso precisiamo che, relativamente alle aziende che occupano sino a 5 lavoratori, il datore può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio e di gestione dell'emergenza. (Ministero del lavoro interpello n.2/2012);**
- affidare i compiti ai lavoratori, tenendo conto delle loro capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori idonei dispositivi di protezione individuale;
- adottare le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- esigere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e fornire istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare tempestivamente i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di formazione, informazione e addestramento previsti dalla normativa;
- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia della valutazione dei rischi anche su supporto informatico;
- Dal 20 agosto 2009 si è tenuti a comunicare telematicamente all'INAIL o IPSEMA in via telematica entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.

Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni relative a:

- la natura dei rischi;
- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati relativi agli infortuni sul lavoro e quelli relativi alle malattie professionali.

4) Obblighi del preposto

I preposti secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- dirigere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare tempestivamente i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente le mancanze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, nonché tutte le altre condizioni di pericolo che si verificano durante il lavoro;
- frequentare specifici corsi di formazione.

Come il datore di lavoro ed il dirigente, dunque, anche il preposto è destinatario diretto delle norme antinfortunistiche.

Pertanto, egli, proprio perché diretto destinatario del precetto di legge, a rimuovere per quanto sia nelle sue possibilità, una situazione pregiudizievole per la sicurezza dei lavoratori nello svolgimento della prestazione lavorativa.

5) Obblighi dei lavoratori

I lavoratori dipendenti sono tenuti a prendersi cura della propria salute e sicurezza in maniera conforme alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare devono:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi previsti, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, intervenendo direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità al fine di ridurre le situazioni di pericolo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

6) Informazione dei lavoratori

Il datore di lavoro è tenuto ad attivarsi affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività svolta;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



- sulle procedure relative il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

7) Formazione dei lavoratori

Il datore di lavoro deve garantire a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento ai:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
- rischi specifici.

La formazione deve comprendere:

- i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- la valutazione dei rischi;
- l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza devono avere ad oggetto le seguenti argomentazioni:

- principi giuridici comunitari e nazionali;
- legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

I CCNL disciplinano le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata:

- non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori;
- non può essere inferiore a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

8) **Medico competente**

Ai fini della sorveglianza sanitaria il medico competente deve:

- collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, alla programmazione della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione circa l'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione;
- programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria;
- istituire, aggiornare e custodire, sotto propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- consegnare al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso;
- fornire informazioni ai lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sul significato della sorveglianza sanitaria e sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa da comunicare al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi.

9) **Visite mediche**

La visita medica obbligatoria, a cura e spese del datore di lavoro, va effettuata:

- preventivamente per constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- periodicamente per verificare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Generalmente la periodicità è annuale. Tuttavia può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



- su richiesta del lavoratore, nel caso in cui sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
- preventivamente in fase preassuntiva. Tali visite preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL;
- precedentemente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.
- La convocazione per gli accertamenti sanitari, disposta dal Medico competente e comunicata anche per conoscenza al dirigente della struttura di appartenenza, costituisce un obbligo per il lavoratore.

Pertanto, la mancata presentazione alla prescritta visita medica, laddove non giustificata da impossibilità sopraggiunta, è inevitabilmente oggetto di valutazione ai fini della responsabilità disciplinare.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio e possono stabilire:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea, precisando i limiti temporali di validità;
- inidoneità permanente.

Le visite mediche comprendono altresì gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

10) RLS

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, in particolare:

- nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Il numero minimo dei rappresentanti è pari a:

- 1 rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- 3 rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- 6 rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

11) Documento di valutazione dei rischi

La valutazione, relativa alla scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari**, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (accordo europeo 8 ottobre 2004), e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (D.Lgs n. 151 del 26 marzo 2001), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il documento

Il documento redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato.

Il documento deve contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione effettuata;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, effettua la valutazione ed elabora il relativo documento in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.

12) Decreto legge n.57/2012

Secondo quanto previsto dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, **la valutazione dei rischi è un adempimento obbligatorio per tutte le aziende.**

La normativa stabilisce che, al termine del processo valutativo il datore deve obbligatoriamente redigere il documento di valutazione rischi.

Abbiamo già chiarito che tale documento deve contenere una relazione sui rischi presenti, le misure di prevenzione e protezione adottate, il programma delle misure atte a garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza.

Per venire incontro alle esigenze di semplificazione di tali procedure per le piccole e medie imprese il nostro legislatore ha stabilito che, **nelle aziende che occupano fino a 10 lavoratori il documento di valutazione dei rischi viene sostituito da un'autocertificazione, attraverso la quale il datore di lavoro attesta di aver proceduto a valutare tutti i rischi presenti in azienda.**

A riguardo sulla G.U. n.111 del 14 maggio 2012 è stato pubblicato, il D.L. 57/2012 (convertito nella Legge n.101/2012), il quale interviene sull'art.29 co. 5 del D.Lgs. n.81/2008 e **consente lo slittamento al 31 dicembre 2012 dell'obbligo per le microimprese di effettuare la valutazione dei rischi in maniera semplificata, ovvero attraverso la procedura di autocertificazione.** (inizialmente il termine ultimo era stato fissato al 30 giugno 2012).

Successivamente, **a far data dal 1° gennaio 2013 le aziende che occupano fino a 10 lavoratori saranno tenute ad eseguire la valutazione dei rischi attraverso procedure standardizzate approvate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.**

Altresì, potranno effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle predette **procedure standardizzate** le imprese che occupano **fino a 50 lavoratori.**

Il Ministero del Lavoro con comunicato pubblicato sulla G.U. n.285 del 6 dicembre u.s. rende noto che con il Decreto Interministeriale del 30 novembre 2012, sono state recepite nel nostro ordinamento le procedure standardizzate in esame.

A riguardo, riteniamo interessante sottolineare l'intervento della Commissione per gli interpellati concernente la compilazione del DVR. (Ministero del lavoro interpello n.7/2012)

Ebbene, in risposta al quesito circa la possibilità per le aziende che occupano sino a 10 lavoratori di redigere il DVR rispettando le disposizioni di cui all'art.28 del D.lgs. n.81/2008, senza tuttavia utilizzare la procedure standardizzate, la Commissione si è così espressa **“Il datore di lavoro di un'azienda che occupa fino a 10 lavoratori può comunque dimostrare, tramite la predisposizione di un DVR con procedure eventualmente non corrispondenti a quelle standardizzate, di avere rispettato integralmente le disposizioni in materia di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs n. 81/2008”.**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Difatti, secondo quanto stabilito dall'art. 28, comma 2, lettera a) del TU: ***“La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.”***

Altresì, la Commissione precisa ancora che: ***laddove un'azienda con meno di 10 lavoratori abbia già un proprio DVR (in quanto ha deciso di non avvalersi della facoltà di autocertificare la valutazione dei rischi), tale documento non dovrà essere necessariamente rielaborato secondo le indicazioni delle procedure standardizzate, fermi restando gli obblighi di aggiornamento, legati alla natura “dinamica” del DVR.***

13) Documento valutazione rischi stress lavoro-correlato

Lo stress lavoro-correlato è una particolare condizione psicofisica che può verificarsi laddove il lavoratore non si senta in grado di soddisfare le aspettative in lui riposte.

Nella specie, lo stress lavoro-correlato è causato da vari fattori insiti nel contesto e nel contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e pertanto, viene effettuata dal datore di lavoro unitamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

Allo scopo di individuare i fattori di rischio da stress lavoro-correlato ed adottare delle misure adeguate così da eliminare o, nel caso ridurre gli stessi, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha indicato un percorso di natura metodologica da compiere con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti.

La valutazione deve prendere in esame non singoli elementi, ma gruppi omogenei di lavoratori suddivisi ad esempio per mansioni per tipo di lavoro, i quali sono esposti allo stesso rischio.

La valutazione si articola in due momenti:

- una fase preliminare;
- una seconda fase eventuale, da attivarsi laddove la valutazione preliminare evidenzia elementi di rischio da stress lavoro-correlato.

Pertanto, laddove dalla valutazione preliminare non si evincano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da ricorrere ad interventi correttivi, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

A riguardo il Ministero del Lavoro ha fatto un'ulteriore precisazione: la valutazione da *stress* da lavoro correlato potrà essere effettuata dall'azienda con mezzi più approfonditi rispetto a quelli utilizzati per la valutazione preliminare, al fine di adottare adeguate misure di correzione.

Va da sé che tali procedure più complesse non dovranno essere adottate al fine di procrastinare l'adozione di interventi correttivi. (*Ministero del Lavoro interpello n.5/2012*)

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

14) Aspetti sanzionatori

Nella tabella che segue vengono riportati gli obblighi in capo al datore ed ai preposti nell'ambito della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nonché le corrispondenti sanzioni in caso di mancato assolvimento degli stessi.

OBBLIGHI	SANZIONI
Articolo 17	Datore di Lavoro
a) Valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento; b) designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione	arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da €2500 a €6400 in caso di omissione o incompleta compilazione del DVR oppure in caso di mancata nomina del RSPP.
Articolo 18	Datore di Lavoro e Dirigenti
Nomina del Medico Competente	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €1500 a €6000
Nomina dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, di primo soccorso e di gestione dell'emergenza	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €1.200 a €5.200
Consegna ai lavoratori dei necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €1500 a €6000
Adozione delle misure di controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e relativa istruzione sull'evacuazione sicura del posto di lavoro	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €1500 a €6000
Adempimento agli obblighi di informazione, formazione e addestramento.	arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da €2000 a €4000
Consegna al RLS della copia del documento di valutazione dei rischi.	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €750 a €4000
Elaborazione, in caso di appalto, del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI) e consegna dello stesso ai RLS.	ammenda da €2000 a €4000
Adozione di provvedimenti efficaci ad evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione.	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €1200 a €5200
Comunicazione all'INAIL o all'IPSEMA dei dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno 1 giorno e delle informazioni sugli infortuni che	sanzione amministrativa pecuniaria da €2000 a €4000 (infortuni più di 3 giorni); da €500 a €1800 (più di 1

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

comportino un'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni.	giorno)
Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, dotazione ai lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.	sanzione amministrativa pecuniaria da €100 a €500 per ciascun lavoratore
Organizzazione della riunione periodica per le aziende con più di 15 dipendenti.	ammenda da €2000 a €4000
Aggiornamento delle misure di sicurezza in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi rilevanti ai fini della salute e sicurezza o al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione.	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €1500 a €6000
Comunicazione annuale all'INAIL dei nominativi dei RLS.	sanzione amministrativa pecuniaria da €50 a €300 per ciascun lavoratore
Consegna di informazioni al servizio di prevenzione e protezione e al medico competente.	sanzione amministrativa da €1000 a €4500
Articolo 19	Preposti
Vigilanza sul rispetto da parte dei singoli lavoratori degli obblighi e delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.	arresto fino a 2 mesi o ammenda da €400 a €1200
Informazione ai lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato e delle misure adottate in materia di protezione.	arresto fino a 1 mese o ammenda da €200 a €800
Frequenza di appositi corsi di formazione.	arresto fino a 1 mese o ammenda da €200 a €800
Articolo 21	Impresa Familiare
Dotazione ai componenti di dispositivi di protezione individuale adeguati.	arresto fino a 1 mese o ammenda da €200 a €600
Dotazione ai componenti di tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità.	sanzione amministrativa pecuniaria da €50 a €300 per ciascun lavoratore
Articolo 23	Fabbricanti e Fornitori
Divieto di fabbricazione, vendita, noleggio e concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti agli standard.	arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da €10000 a €40000
Articolo 26	Datore di Lavoro
Affidamento dei lavori ad impresa oppure a lavoratori autonomi previa verifica dell'idoneità tecnico professionale.	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €1000 a €4800
Articolo 29	Datore di Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

Conservazione del Documento di Valutazione Rischi (DVR) e del Documento Unico di valutazione rischi da interferenze (DUVRI) presso l'unità produttiva.	sanzione amministrativa pecuniaria da €2500 a €6600
Articolo 34	Datore di Lavoro
Informativa del datore di lavoro che assume l'incarico di RSPP, primo soccorso e prevenzione incendi al RLS e frequenza di adeguati corsi di formazione.	arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da €2500 a €6400
Articolo 35	Datore di Lavoro
Presentazione ai partecipanti alla riunione periodica del documento di valutazione dei rischi, dell'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, dei criteri di scelta e delle caratteristiche tecniche dei DPI, dei programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori.	sanzione amministrativa pecuniaria da €2000 a €6600
Articolo 36	Datore di Lavoro
Adeguate informazione e formazione a ciascun lavoratore.	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €1200 a €5200
Articolo 43	Datore di Lavoro
Adozione dei provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza.	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €750 a €4000
Articolo 46	Datore di Lavoro
Adozione delle idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.	arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da €1200 a €5200

Si può osservare come il tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rivesta senza alcun dubbio una notevole importanza.

Lo scopo del nostro approfondimento che riteniamo analitico, è quello di sottolineare la delicatezza dell'argomento e la sua complessa articolazione anche in termini di sanzioni derivanti dall'inosservanza degli obblighi stessi.

A riguardo, desideriamo nuovamente ribadire come il rispetto della normativa in oggetto sia condizione determinante per poter beneficiare di tutte le forme agevolative contributive e di tutti gli incentivi promossi a favore delle aziende.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese