

SICUREZZA SUL LAVORO

Circolare 15/2022

Riferimenti normativi:

D.Lgs. 81/2008

Decreto-Legge 146/2021, convertito con la Legge 215/2021

Recentemente il Decreto-Legge 146/2021, convertito con la Legge 215/2021 e in vigore dal 21/12/2021, è intervenuto in materia di sicurezza al lavoro aumentando le sanzioni per i Datori di lavoro non in regola con la normativa. Considerata l'importanza della materia, l'attenzione del legislatore, le pronunce del Ministero del Lavoro anche alla luce dei recenti fatti di cronaca, intendiamo sensibilizzare le aziende nostre clienti per la verifica della completa rispondenza circa gli adempimenti di legge.

Ai sensi del D. Lgs 81/2008 la disciplina sulla salute e sicurezza fisica dei lavoratori si applica a tutte le aziende a prescindere dal settore di attività svolta o delle tipologie di rischio, per la tutela di qualsiasi soggetto che operi nell'organizzazione aziendale, sia esso autonomo, parasubordinato, dipendente o in esperienza di tirocinio.

Tra i principali adempimenti obbligatori, il Datore di Lavoro (art. 2, lettera b, D. Lgs 81/08) è tenuto ad adottare le seguenti misure:

1. Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nomina del Medico competente, dei Preposti, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, nomina addetti antincendio e primo soccorso.
2. Valutazione dei rischi e redazione del relativo documento (DVR) che dovrà contenere una relazione sulla valutazione di tutti i rischi presenti e relative misure di prevenzione e protezione adottate. Particolare attenzione va posta per l'assunzione di personale femminile e delle conseguenti misure da porre in essere in caso di gravidanza.
3. Inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi a suo carico.
4. Eventuale adeguamento strutturale dei luoghi di lavoro e adozione di dispositivi di protezione individuale (DPI).
5. Formazione obbligatoria, Accordo Stato Regioni n. 221/2011:
 - a. Base: non inferiore a 4 ore, dedicata a concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro, viene conservata dal dipendente anche per successivi rapporti di lavoro.
 - b. Specifica: non inferiore a 4, 8, 12 ore in relazione al rischio d'impresa classificato dall'allegato 2 del richiamato accordo n. 221/2011, in funzione dei rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni, alle procedure di prevenzione e protezione caratteristiche del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
 - c. Preposti: durata minima 8 ore; test finale di apprendimento.
 - d. Dirigenti: durata minima 16 ore; test finale di apprendimento.Aggiornamento obbligatorio della formazione ogni 5 anni.
6. In caso di affidamento lavori in appalto o subappalto: verificare i requisiti tecnico-professionali dell'appaltatore o dei lavoratori autonomi e predisporre il DUVRI.

7. Manuale di autocontrollo HACCP e relativa formazione del personale – D.Lgs. 155/97 (obbligatorio per aziende alimentari).
8. Dichiarazione di conformità degli impianti e relative verifiche, agibilità locali e luoghi di lavoro secondo All. IV del D.Lgs 81/08.
9. Autorizzazioni agli scarichi idrici ed alle emissioni in atmosfera (dove richiesto).
10. Piano Operativo per la Sicurezza (POS) e formazione preventiva in edilizia (16 ore).

Importanti novità sono state introdotte dal recente DL 146/2021, convertito con la Legge 215/2021 in vigore dal 21 dicembre 2021, che contiene disposizioni rilevanti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro che inaspriscono le sanzioni per inadempienze. L'ispettorato Nazionale del Lavoro, nel caso dovesse constatare durante una verifica sul luogo di lavoro la presenza di lavoratori irregolari nella misura di almeno il 10% sui presenti oppure in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui al nuovo Allegato I del D. Lgs. 81/2008 riportato qui sotto, adotta un provvedimento di sospensione, a prescindere dal settore di attività. Durante il periodo di sospensione, l'azienda non potrà contrattare con la Pubblica Amministrazione.

	FATTISPECIE DI VIOLAZIONE AI FINI DELL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE	IMPORTO SOMMA AGGIUNTIVA
1	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	€ 2.500,00
2	Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	€ 2.500,00
3	Mancata formazione ed addestramento	€ 300,00 per ciascun lavoratore interessato
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	€ 3.000,00
5	Mancata elaborazione del piano operativo di sicurezza (POS)	€ 2.500,00
6	Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	€ 300,00 per ciascun lavoratore interessato
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	€ 3.000,00
8	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	€ 3.000,00
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	€ 3.000,00
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	€ 3.000,00
11	Mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	€ 3.000,00
12	Ommessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	€ 3.000,00
12-bis	Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto	€ 3.000,00

Con particolare riguardo al lavoro minorile, nonostante sia stato soppresso l'obbligo del certificato medico di idoneità pre-assuntivo, la Corte di Cassazione con la sentenza n. 51907 del 6/12/2016 ha confermato l'obbligatorietà della visita medica preventiva per l'ammissione al lavoro dei minori. Anche lo S.p.i.s.a.l. dell'ULSS del Territorio di Verona, nel proprio sito, alla sezione "idoneità al lavoro per i minori", richiama tale obbligo fornendo modulistica e note informative per l'Azienda. La condotta di ammissione al lavoro di minore senza la prescritta visita medica costituisce tuttora reato.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.