STUDIO BALDI
CONSULENZA DEL LAVORO

Roma 02/01/2021

**APPROFONDIMENTI NORMATIVI**

# Sicurezza sul lavoro

Il "**Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi lavoro**" (Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.) è stato elaborato recependo le direttive comunitarie incentrate sul principio della programmazione e della partecipazione di tutti i soggetti coinvolti nel processo di miglioramento delle condizioni di prevenzione e tutela della salute sul luogo di lavoro.

Con il Testo Unico viene, infatti, superata la logica di una tutela dei lavoratori fondata sull'applicazione di misure essenzialmente tecniche, privilegiando invece un modello partecipativo che, partendo dalla valutazione dei rischi, arriva a programmare la prevenzione come parte integrante della produzione, dei fattori ambientali e dell'organizzazione del lavoro.

Il modello di gestione dei rischi definito dal Testo Unico prevede che, ai soggetti che tipicamente rientrano nella struttura aziendale, si affianchino anche delle figure con competenze tecnico-funzionali con il compito di supportare i primi nell'adempimento degli obblighi posti a loro carico dalla normativa.

Le disposizioni si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio (art. 3).

Nel tempo, il Testo Unico è stato oggetto di integrazioni e significative modifiche legislative, dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, al Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, fino alle ultime previsioni dettate dalla normativa connessa all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In via generale, l'attuale assetto normativo è finalizzato ad un contemperamento tra l'interesse a garantire la tutela dei lavoratori e l'esigenza di semplificare gli adempimenti burocratici per le aziende.

Per saperne di più visita il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla sezione Sicurezza sul lavoro ed il Portale INAIL dedicato alla prevenzione e Sicurezza sul Lavoro.

00144 Roma – Via del Poggio Laurentino, 18
Tel. (+39) 065914801 - Fax (+39) 065910944
info@studio-baldi.it - www.studio-baldi.it

***

**Posizioni di garanzia della sicurezza aziendale**

Le figure responsabili inserite nella struttura aziendale alle quali il Testo Unico attribuisce posizioni di garanzia e, dunque, impone adempimenti in tema di prevenzione degli infortuni sono (art. 2):

- il datore di lavoro: cioè il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva, in quanto esercita in concreto i poteri decisionali e di spesa. Si precisa che, nelle pubbliche amministrazioni, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione (oppure il funzionario senza qualifica dirigenziale, ma nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale);

- il dirigente: cioè il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

- il preposto: cioè il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

- il lavoratore: cioè il destinatario delle tutele dettate dalle norme antinfortunistiche, da intendersi estensivamente quale soggetto che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione (esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari).

Nell'attuale impianto normativo il lavoratore, tuttavia, non è solo il destinatario delle tutele ma riveste anche un ruolo attivo, partecipando direttamente o tramite i propri rappresentanti alla realizzazione del sistema di sicurezza aziendale. In tal senso, si prevede infatti che ogni lavoratore – in via generale - deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, comma 1).

Inoltre, il lavoratore è destinatario dei seguenti obblighi specifici (art. 20, comma 2):

a) 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;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

***

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) 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;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal Testo Unico o, comunque, disposti dal medico competente.

**Altri soggetti della sicurezza aziendale**

Oltre a coloro che fanno parte tradizionalmente della struttura aziendale, il Testo Unico individua ulteriori soggetti che – in tema di prevenzione e sicurezza – svolgono compiti di natura tecnica, forniscono consulenza (Servizio di prevenzione e Protezione e medico compente) oppure rivestono funzioni di natura consultiva e partecipativa (Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza) o, ancora, hanno compiti di intervento in circostanze emergenziali (Addetti alla gestione delle emergenze).

**A.** Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) ha un ruolo di supporto del datore di lavoro nello svolgimento dell'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali.

Il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione prioritariamente all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici (art. 31), affidando in ogni caso tale ruolo solo a soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali stabiliti dalla legge (art. 32).

Il Testo Unico individua i compiti attribuiti al SPP che, infatti, provvede (art. 33):

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive, nonché i sistemi di controllo di tali misure;

- ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

***

- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;

- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica nelle aziende e nelle unità produttive con oltre 15 lavoratori;

- a fornire ai lavoratori le informazioni sui rischi.

**A** tal fine, il datore di lavoro ha l'obbligo (non delegabile) di nominare un Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP) e, nel caso in cui le dimensioni aziendali o l'entità dei rischi lo richiedano, anche Addetti al SPP con il compito di coadiuvare il RSPP.

Sono, poi, previsti casi specifici in cui vi è lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art. 34).

**B.** Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo, con le modalità elettive stabilite dal Testo Unico (art. 47), il cui nominativo deve essere comunicato dal datore di lavoro all'INAIL (art. 18, comma 1, lett. aa).

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, invece, 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 dell'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.

In ogni caso, il numero minimo dei rappresentanti è di: 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 200 lavoratori; 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; 6 rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

Le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono definite dal Testo Unico, salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva.

In particolare, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 50):

- ha accesso ai luoghi di lavoro;

***

- viene consultato: in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva; sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; in merito all'organizzazione della formazione;

- riceve le informazioni e la documentazione aziendale riguardante la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle afferenti alle sostanze e miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali. Riceve anche informazioni dai servizi di vigilanza;

- è soggetto ad una formazione adeguata;

- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

- partecipa alle riunioni periodiche e avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

**C.** Tra i soggetti coinvolti nel sistema di sicurezza aziendale rientrano anche gli Addetti alla gestione delle emergenze (articoli 43-46).

Il datore di lavoro, infatti, deve designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione degli 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 dell'emergenza. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti.

Ai fini della gestione delle emergenze, i lavoratori designati devono ricevere idonea formazione, nonché disporre delle attrezzature adeguate e non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.

**D**. Anche il Medico competente rientra tra le figure individuate dal Testo Unico che vengono nominate dal datore di lavoro per collaborare alla valutazione dei rischi ed eseguire la sorveglianza sanitaria (articoli 38-42).

Il medico competente deve essere in possesso dei titoli e dei requisiti specifici previsti dal Testo Unico (art. 38) e, per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria, è previsto che questa venga svolta, non solo nei casi espressamente previsti dalla normativa vigente, ma anche qualora ne faccia richiesta il lavoratore in quanto correlata ai rischi lavorativi (art. 41, comma 1).

***

In particolare, la sorveglianza sanitaria comprende (art. 41, comma 2):

- la visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

- la visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

- la visita medica su richiesta del lavoratore, qualora 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;

- visita medica in occasione del cambio della mansione per verificare l'idoneità alla mansione specifica, in caso cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente, visita medica preventiva in fase preassuntiva; la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

**Misure di tutela e obblighi**

Le finalità del Testo Unico si sostanziano nel garantire uniformità di tutela nei luoghi di lavoro per le lavoratrici e per i lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati (art. 1, comma 1).

In considerazione di tali finalità, la normativa vigente individua, in primo luogo, le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro che si concretizzano nelle seguenti misure (art. 15):

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;

- la programmazione della prevenzione che tenga conto delle condizioni tecniche produttive dell'azienda, nonché dell'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare, al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

- la riduzione dei rischi alla fonte e la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o con ciò che è meno pericoloso;

- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

***

- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;

- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- il controllo sanitario dei lavoratori e l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;

- l'informazione e la formazione adeguate per lavoratori, dirigenti e preposti, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- le istruzioni adeguate ai lavoratori;

- la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- la programmazione delle misure ritenute opportune a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;

- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato, nonché l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Nell'ambito delle misure di tutela, il Testo Unico – oltre a dettare gli obblighi specifici relativi ad ogni soggetto coinvolto nella sicurezza aziendale (articoli 18-26) – contempla la facoltà del datore di lavoro di delegare le funzioni ad esso attribuite nel rispetto dei limiti e delle condizioni espressamente previsti (art. 16), fatta eccezione per quanto riguarda la valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del documento (DVR), nonché la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP), che sono attribuzioni del datore di lavoro non delegabili (art 17).

Si segnala, da ultimo, il recente Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro della Salute dell'11 febbraio 2021 che recepisce la direttiva (UE) 2019/130 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 gennaio 2019 nonché la direttiva (UE) 2019/983 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 giugno 2019, che modificano la direttiva (CE) 2004/37 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro. Il provvedimento sostituisce gli Allegati XLII e XLIII al Testo Unico, aggiornandone il contenuto in conformità con le disposizioni introdotte dalle predette direttive (UE) 2019/130 e (UE) 2019/983 che modificano a loro volta la direttiva (CE) 2004/37.

Valutazione dei rischi e DVR

Nell'attuale impianto normativo particolare importanza riveste la valutazione dei rischi che, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o miscele chimiche impiegate, nonché nella

***

sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche lo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi, quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro o ai rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili interessati da attività di scavo (art. 28, comma 1).

Il documento redatto a conclusione della valutazione dei rischi (DVR) deve avere data certa e contenere (art. 28, comma 2):

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, con la specificazione dei criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede secondo i 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;

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che devono provvedervi e ai quali devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

e) 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;

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

Si evidenzia che, in caso di costituzione di una nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad eseguire la valutazione dei rischi elaborando il DVR entro 90 giorni dalla data di inizio dell'attività, adempiendo tuttavia immediatamente agli obblighi di cui ai punti b), c), d), e) e f), e dandone immediata comunicazione al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 28, comma 3 bis).

Il datore di lavoro esegue la valutazione ed elabora il DVR, in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il Medico competente, previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 29, commi 1 e 2).

***

In occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi oppure quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità, la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata così come devono essere aggiornate le misure di prevenzione. In tal caso, il DVR deve essere rielaborato nel termine di 30 giorni dagli eventi sopra citati (art. 29, comma 3).

Si precisa che i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori possono eseguire la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate approvate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, eccetto le aziende industriali a rischio di incidente rilevante soggette all'obbligo di notifica o rapporto, le centrali termoelettriche, gli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori (art. 29, comma 5).

Possono, inoltre, accedere alle procedure standardizzate per la valutazione di rischi anche le aziende fino a 50 dipendenti che non rientrino nell'elenco delle attività escluse e non svolgano attività che espongano i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto (art. 29, comma 6).

Va segnalato uno strumento informatizzato di supporto alla valutazione dei rischi, l'OiRA (Online Interactive Risk Assessment), un software ideato e messo gratuitamente a disposizione degli Stati membri dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) quale ausilio, soprattutto per le piccole e medie imprese, nel processo di valutazione dei rischi e nell'individuazione delle misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

**Formazione e informazione**

Un altro cardine dell'impianto normativo delineato dal Testo Unico è la formazione e informazione del personale.

Invero, da un lato, tutti i lavoratori hanno diritto a ricevere un'informazione adeguata in materia di prevenzione e protezione, dall'altro, le figure coinvolte nella sicurezza aziendale devono ricevere specifica formazione.

In particolare, il datore di lavoro deve provvedere affinchè ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione sia di carattere generale sia con riguardo ai rischi specifici relativi all'attività (art. 36). Il lavoratore, infatti, deve ricevere informazioni:

***

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;

- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione incendi;

- sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione nonché del medico competente;

- sui rischi specifici ai quali 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 miscele pericolose 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.

Peraltro, il contenuto dell'informazione in materia di prevenzione e sicurezza deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e, qualora riguardi lavoratori immigrati, deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Per quanto attiene alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, il datore di lavoro deve assicurare che ciascun lavoratore riceva 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; ai 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 (art. 37, comma 1).

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione (art. 37, commi 4):

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

L'addestramento deve essere eseguito da persona esperta e sul luogo di lavoro. Inoltre, la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi (art. 37, commi 5 e 6).

Con riguardo a dirigenti e preposti, devono ricevere a cura del datore di lavoro un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. La loro formazione, in particolare, comprende: 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 (art. 37, comma 7).

Infine, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza riguardante 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 sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, pur sempre nel rispetto dei contenuti minimi individuati dal Testo Unico (art. 37, commi 10 e 11).

In merito alle attività formative (informazione e addestramento) rivolte ai lavoratori nonché alle diverse figure che operano in tema di sicurezza e prevenzione sul luogo di lavoro si segnalano le indicazioni individuate nell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (allegato A).

Peraltro, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, unitamente al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, all'INAIL ed ad altre istituzioni pubbliche e private, realizza numerose iniziative per la divulgazione della cultura della sicurezza per creare una generazione di lavoratori consapevoli dei rischi che si incontrano sul luogo di lavoro e responsabili dei comportamenti che si devono tenere negli ambienti di lavoro.

**Sanzioni**

Oltre alle obbligazioni contrattuali poste a tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore (art. 2087 codice civile), il Testo Unico prevede sanzioni amministrative pecuniarie e contravvenzioni (sanzioni penali che vanno dall'ammenda all'arresto) in caso di inosservanza delle disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro (articoli 55-60). Residuano, tuttavia, anche ipotesi di delitto in materia prevenzionistica disciplinate dal codice penale (articoli 437 e 451).

La vigilanza in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro è affidata principalmente alle ASL e all'Ispettorato del Lavoro.

Con il Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (convertito con modificazioni in L. 9 agosto 2013, n. 99) è stata, inoltre, introdotta la previsione secondo cui le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie devono essere rivalutate ogni 5 anni in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo (art. 306, comma 4 bis). Si segnalano, sul punto, la Nota ministeriale n. 12059 del 2 luglio 2013 con cui è stato chiarito che l'incremento è escluso per le sanzioni antecedenti il 2 luglio 2013 nonché la Circolare ministeriale n. 35/2013 che ha definito le modalità di applicazione della rivalutazione e la destinazione delle relative somme derivanti dai nuovi incassi.

Per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19, il 6 aprile 2021 è stato aggiornato il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus

***

Covid-19 negli ambienti di lavoro" dell'aprile 2020, per l'emanazione di linee guida condivise tra le organizzazioni datoriali e sindacali per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-

**AVVISO**

contagio. Inoltre, il 6 aprile 2021 è stato sottoscritto anche il "Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro", adottato su invito del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro della Salute. L'8 aprile 2021, l'INAIL ha emanato le "Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro". Per maggiori informazioni vai alla news del sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Si ricorda, infine, che l'art. 17 del Decreto Legge 9 novembre 2020 n. 149 (c.d. Decreto Ristori bis) ha modificato il D.Lgs. n. 81/2008, sostituendo gli allegati XLVII e XLVIII recanti, rispettivamente, "Indicazioni su misure e livelli di contenimento" e "Contenimento per processi industriali". Con riferimento ad entrambi i nuovi allegati, viene precisato che il termine "raccomandato", riportata nella Tabella, va inteso nel senso che le misure dovrebbero essere applicate in linea di principio, a meno che i risultati della valutazione del rischio non indichino il contrario.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti