

Allegato C - Domande frequenti

In questa sezione, al fine di fornire maggiori informazioni di interesse generale in relazione all'attuazione di taluni adempimenti, vengono proposte le risposte a vari quesiti relativi all'applicazione della legislazione nello specifico caso delle OdV.

Cos'è il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e quali OdV devono istituirlo?

Il D.Lgs. 81/2008, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) come: *"insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori"*.

Il SPP deve essere istituito dalle sole OdV che si avvalgano dell'opera di almeno un lavoratore subordinato o ad esso equiparato (basta quindi un lavoratore a progetto che operi presso la sede o un lavoratore dipendente anche part-time per essere soggetti all'obbligo di istituzione) ed è composto dall'insieme delle risorse, anche umane, finalizzate alla attività di prevenzione e protezione dei rischi.

Le caratteristiche specifiche del SPP dipendono da molti fattori (il numero di addetti e di unità produttive, le specifiche attività svolte, ecc.) e si differenziano da caso a caso. A livello generale, tuttavia, si ritiene di segnalare che:

- il SPP è rappresentato almeno da un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) che è una persona in possesso di capacità e di requisiti professionali ben specifici (livello di istruzione, frequenza di specifici corsi abilitanti suddivisi in 9 macro-settori basati sulla tipologia di attività e di specifici corsi di aggiornamento, per maggiori dettagli si vedano i contenuti dell'articolo 32 del D.Lgs. 81/2008) designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi. In taluni casi, e previa la frequenza di appositi corsi, il datore di lavoro può ricoprire direttamente il ruolo di RSPP che, più frequentemente, è ricoperto da una persona interna o esterna alla OdV che è in possesso dei requisiti previsti dalla legge;
- il SPP può avvalersi, a seconda della complessità dell'organizzazione, di addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) opportunamente formati;
- al SPP appartengono anche altre figure (quali ad esempio il medico competente, ove previsto, gli addetti antincendio, gli addetti alle emergenze, gli addetti al primo soccorso, ecc.) per ognuna delle quali la legislazione vigente fissa i requisiti minimi di formazione (ed i relativi aggiornamenti periodici) necessari per poter ricoprire il ruolo spesso distinguendoli in base al tipo di attività (così ad esempio sono previsti 3 diversi corsi per gli addetti antincendio a seconda che l'attività venga classificata a rischio di incendio basso, medio o alto e sono previsti due differenti corsi per gli addetti al primo soccorso a seconda della tipologia di attività svolta);
- il SPP non ha obblighi di legge ma solo compiti ed è utilizzato dal datore di lavoro.

Si segnala, infine, che, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008 NON è più necessario comunicare (come invece era previsto dal D.Lgs. 626/1994) né all'ASL né alla Direzione Provinciale del Lavoro il nominativo della persona designata nel ruolo di RSPP e che, in continuità con quanto previsto D.Lgs. 626/1994, la nomina del RSPP è uno degli obblighi NON delegabili da parte del datore di lavoro.

Cosa si intende per Medico "Competente" (MC) e tutte le OdV devono nominarlo?

Il D.Lgs. 81/2008, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce il medico competente come: *"medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e*

professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto."

Non tutti i medici, quindi, sono "competenti" ma esistono degli specifici requisiti (delle specializzazioni in medicina e/o una specifica autorizzazione regionale e/o altre modalità descritte nell'articolo 38 del D.Lgs. 81/2008 a cui si rimanda per maggiore dettaglio) che rendono un medico "competente" ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

In relazione alla necessità di nomina, la legislazione vigente non determina un obbligo generalizzato di nomina ma indica una serie di attività (con una casistica articolata e complessa che in alcuni casi richiede anche delle valutazioni di merito) per le quali è necessaria la sorveglianza sanitaria.

Le attività soggette a sorveglianza sanitaria sono quelle risultanti da una evoluzione della legislazione (si rammenta la tabella di attività soggette già contenuta nel D.P.R. 303/1956) che attualmente la prevede per molteplici ed articolate attività che vanno dall'utilizzo di attrezzature munite di videoterminale per almeno 20 ore settimanali alla esposizione di ben determinati livelli di rumore e/o vibrazioni, dall'esposizione a livelli non moderati di sostanze e preparati pericolosi all'esposizione a determinati agenti biologici e/o cancerogeni e/o mutageni, dalla movimentazione manuale dei carichi comportante determinati rischi sino all'imposizione dell'obbligo per talune categorie di lavoratori (ad esempio i minorenni). Considerando anche che in molti casi è inoltre necessaria una specifica analisi e valutazione della attività (rifacendosi agli esempi suddetti, ad esempio, è necessario valutare il livello di rumore e/o vibrazioni, le quantità di agenti chimici pericolosi utilizzati, il tipo di carichi movimentati manualmente, ecc.) è sostanzialmente impossibile determinare in via generale quali OdV siano tenute alla nomina del medico competente ma si ritiene opportuno sottolineare che è sufficiente che almeno un lavoratore subordinato sia adibito ad una mansione che preveda lo svolgimento di una delle attività suddette per rendere necessaria la sorveglianza sanitaria e quindi la nomina del medico competente.

Qualora venga nominato un medico competente, inoltre, si ritiene di richiamare l'attenzione sul fatto che lo stesso soggetto è destinatario di obblighi ben specifici (e sanzionati) nei confronti della OdV (ad esempio deve collaborare alla valutazione dei rischi, deve realizzare un sopralluogo annuale, deve redigere un piano di sorveglianza sanitaria ed i certificati di idoneità alla mansione specifica, deve creare delle cartelle sanitarie, ecc. – per maggiori dettagli si rimanda all'articolo 25 del D.Lgs. 81/2008) e che il datore di lavoro della OdV è destinatario di obblighi bene specifici (e sanzionati) nei confronti del medico competente (ad esempio deve comunicare tempestivamente le dimissioni dei lavoratori, deve comunicare al medico le varie variazioni nell'attività e/o nelle mansioni, deve inviare i lavoratori alle visite prima della scadenza dell'idoneità e/o in seguito ad assenze protratte per più di 60 giorni, deve vigilare sull'operato del medico competente, ecc.) per cui, nel caso sia necessario un medico competente, è opportuno analizzare e valutare attentamente la situazione per mettersi in condizione di rispettare tutti i vari obblighi e gli adempimenti.

Si ritiene infine di evidenziare un'ultima problematica. Come detto i volontari **hanno la facoltà**, nel caso svolgano una attività per la quale è prevista, di avvalersi, seppur con oneri a proprio carico, della sorveglianza sanitaria. Tale situazione potrebbe essere risolta, con relativa semplicità, dalle OdV che hanno nominato un medico competente avendo cura di inserire nell'accordo da stipulare con i volontari le modalità per l'attuazione di detta facoltà avvalendosi del medico competente già nominato dalla OdV. Più complicata appare invece la risoluzione della problematica nel caso in cui la OdV, non avendo lavoratori subordinati da sottoporre alla sorveglianza sanitaria, non abbia nominato il medico competente. Fatto salvo infatti che il medico deve essere "*competente*", ed in attesa di eventuali future delucidazioni ed interpretazioni che potrebbero essere fornite dal legislatore, allo stato attuale appaiono percorribili due soluzioni ben distinte: avviare i volontari presso gli istituti di medicina del

lavoro oppure avviarli ad un medico competente di riferimento per l'organizzazione anche se non formalmente nominato. In entrambi i casi si ritiene opportuno delineare la situazione nell'accordo con i volontari in modo da assicurare loro l'opportunità di avvalersi della facoltà prevista dalla legislazione vigente.

Considerando che una analoga problematica emerge per le organizzazioni della Protezione Civile che valutino la necessità di sottoporre i loro volontari alla sorveglianza sanitaria (le organizzazioni potrebbero non avere il medico competente stante l'assenza di lavoratori subordinati soggetti alla sorveglianza sanitaria) si auspica che detto aspetto venga tenuto in debita considerazione e venga opportunamente chiarito nel provvedimento di definizione delle modalità attuative preannunciato e previsto dal Decreto 13 aprile 2011. Detto decreto, inoltre, sarà particolarmente rilevante e dovrà essere attentamente valutato dalle Organizzazioni in quanto dovrà definire più in generale l'intera disciplina della sorveglianza sanitaria adattando i contenuti dell'articolo 41 del D.Lgs. 81/2008 alle specifiche esigenze delle Organizzazioni della Protezione Civile.

Tutte le OdV devono avere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e quali sono gli obblighi connessi a questa figura?

Il D.Lgs. 81/2008, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) come: *"persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro"*.

Detta figura è necessaria per tutte le attività e la persona designata o eletta acquisisce una serie di attribuzioni (in tal senso si veda l'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008) volte ad incrementare e a delineare le modalità di consultazione e di partecipazione in relazione alla tutela dei lavoratori.

Fatto salvo che tale figura non è prevedibile per le OdV che non si avvalgono dell'opera di alcun lavoratore subordinato o ad esso equiparato, nel caso delle OdV con dei lavoratori subordinati appare utile sottolineare come l'elezione al proprio interno di un RLS sia un diritto ed una facoltà dei lavoratori e/o delle rappresentanze sindacali (ove presenti) e come, in nessun caso, il datore di lavoro possa ingerire in detta scelta. Nei casi in cui i lavoratori decidano di non avvalersi di tale opportunità, il D.Lgs. 81/2008 ha determinato (seppur con aspetti non ancora chiariti e da definirsi con futuri provvedimenti) dei meccanismi legislativi che prevedono l'assegnazione di un RLS esterno (definito *"territoriale"*) e la concomitante partecipazione ad un Fondo che verrà istituito presso l'INAIL attraverso il versamento di una cifra pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato.

Rimandando per ulteriori dettagli (in merito al numero di RLS necessari, al ruolo ed alle attribuzione degli RLS, alle modalità di elezione, ai contenuti della formazione, ai requisiti dei soggetti formatori, ecc.) ai contenuti degli articoli dal 47 al 52 del D.Lgs. 81/2008, si ritiene di segnalare che, nel caso in cui i lavoratori eleggano o designino al loro interno il RLS, il datore di lavoro diviene destinatario di specifici obblighi legislativi nei suoi confronti tra i quali si ritiene di segnalare:

- la necessità di far frequentare al soggetto eletto e/o designato un corso di almeno 32 ore;
- la necessità di far frequentare al soggetto eletto e/o designato degli specifici corsi di aggiornamento con cadenza annuale;
- la necessità di consultare tempestivamente e preventivamente il soggetto eletto e/o designato in ordine a ben determinate tematiche (ad esempio la valutazione dei rischi, l'organizzazione della formazione, ecc.);
- la necessità di comunicare il nominativo della persona eletta o designata (e di comunicare le eventuali future variazioni) all'INAIL attraverso specifiche procedure informatizzate.

Tutte le OdV devono realizzare la Valutazione dei Rischi (VR) e redigere il relativo Documento sulla Valutazione dei Rischi (DVR)?

Il D.Lgs. 81/2008, riprendendo con delle modifiche quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce la valutazione dei rischi come: *“valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”* e descrive l’oggetto della valutazione dei rischi nonché le modalità per la sua effettuazione rispettivamente attraverso gli articoli 28 e 29.

Premesso che la necessità di realizzare una valutazione dei rischi è presente sin dal 1955 nella legislazione italiana, attraverso la legislazione più recente (dal D.Lgs. 626/1994 al D.Lgs. 81/2008) l’obbligo suddetto è stato sempre più codificato e “strutturato” e soprattutto (con il D.Lgs. 626/1994) è stato introdotto l’obbligo (peraltro tra quelli NON delegabili da parte del datore di lavoro) di documentare l’avvenuta valutazione dei rischi attraverso una autocertificazione (opzione valida per le realtà che occupano sino a 10 lavoratori) o con un documento con dei contenuti minimi fissati dalla legislazione vigente.

Nello segnalare che il computo dei lavoratori è descritto dettagliatamente nell’articolo 4 del D.Lgs. 81/2008 e che in ogni caso in detto computo non devono essere ricompresi i volontari, al fine di delineare quali obblighi sussistono per le differenti OdV si ritiene di suddividere la trattazione nei seguenti casi:

- OdV senza alcun lavoratore subordinato o ad esso equiparabile;
- OdV che si avvalgono dell’opera di lavoratori subordinati o equiparati con un numero di lavoratori fino a 10;
- OdV che si avvalgono dell’opera di lavoratori subordinati o equiparati in numero superiore a 10.

Nel caso in cui la OdV non si avvalga dell’opera di alcun lavoratore subordinato o ad esso equiparato, non è identificabile un datore di lavoro e pertanto non è rilevabile l’obbligo di realizzare una vera e propria valutazione dei rischi come intesa e descritta nel D.Lgs. 81/2008. Stanti tuttavia gli obblighi introdotti dal comma 12-bis dell’articolo 3 è necessario affrontare comunque la problematica al fine di poter stabilire quali siano le misure di tutela necessarie, anche attraverso l’interazione con un eventuale committente che benefici dell’opera dei volontari, ed al fine di poter assolvere ai compiti informativi previsti a beneficio dei volontari.

Nel caso in cui la OdV si avvalga dell’opera di un numero di lavoratori subordinati o ad essi equiparati sino a 10, è invece necessario realizzare una valutazione dei rischi dettagliata e documentata ai sensi ed in conformità con quanto disposto dagli articoli 27 e 28 del D.Lgs. 81/2008 e che, quindi, contempli tutti gli aspetti, anche innovativi (come ad esempio la stress lavoro-correlato, le differenze di genere, età e la provenienza da altri paesi, i rischi potenzialmente derivanti dalla specifica forma contrattuale, ecc.) ivi dettagliati e descritti. Fatte salve le previsioni inerenti la futura emanazione di decreti contenenti delle procedure standardizzate per le piccole realtà, l’unica “semplificazione” ammessa in via transitoria (il termine fissato dalla attuale legislativa è il **30 giugno 2012**) per le realtà rientranti nel caso in esame, è la facoltà di non redigere il documento sulla valutazione dei rischi sostituendolo con una autocertificazione della avvenuta valutazione dei rischi. Lo strumento dell’autocertificazione, seppur indubbiamente semplificativo e riduttivo della parte “burocratica” della gestione di un documento complesso ed articolato e dei relativi costi anche consulenziali, tuttavia, deve essere utilizzato con responsabilità e rigore. Con la semplice sottoscrizione di un foglio spesso contenente una sola e semplice frase, infatti, è possibile evitare la redazione e la gestione di un documento che, stanti le prescrizioni legislative, è sempre più articolato e complesso. Tuttavia è sempre necessario tenere in debita considerazione che la sottoscrizione dell’autocertificazione attesta l’effettuazione di una analisi complessa ed articolata che, seppur

in maniera meno formale e "burocratica", deve comunque essere stata realizzata in modo completo ed esaustivo.

Nel caso in cui la OdV si avvalga dell'opera di un numero di lavoratori subordinati o ad essi equiparati superiore a 10, sussiste invece l'obbligo della redazione di un documento sulla valutazione dei rischi, che peraltro deve possedere "data certa" e deve essere aggiornato entro 30 giorni da ogni variazione significativa, che deve contenere almeno:

- 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;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;
- 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;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Che relazione sussiste tra il D.Lgs. 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e il D.Lgs. 81/2008?

Per effetto dell'estensione del campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica ...*" ai delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione di regole antinfortunistiche e a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, nei casi descritti dagli articoli 589 e 590 del Codice Penale, può essere riconosciuta anche una responsabilità della Società e/o dell'Ente e/o dell'Associazione che possono essere sanzionati, in via amministrativa, a pagare sanzioni pecuniarie da 250 a 1000 quote (dove una quota è pari ad un cifra compresa tra 258,23 e 1.549,37 Euro) con la possibile applicazione anche di altre misure repressive ed interdittive quali ad esempio l'esclusione dalle gare.

In merito alla suddetta responsabilità ed attuando quando descritto nell'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 è possibile adottare un modello di organizzazione e di gestione che, se efficacemente attuato, assicurando un sistema per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi, risulta esimente dalla responsabilità giuridica dell'ente.

Pur non essendo obbligatoria, l'adozione del modello organizzativo appare quindi opportuna e conveniente:

- in quanto diventa lo strumento più idoneo per definire la struttura organizzativa e le modalità gestionali finalizzate all'adempimento di tutti gli obblighi introdotti dalla legislativa vigente;
- in quanto esime le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica dalle eventuali sanzioni previste a carico dell'ente in caso di infortuni e malattie professionali.

Quali sono le legislazioni applicabili ai luoghi di lavoro, agli impianti ed alle attrezzature, di lavoro utilizzati dai lavoratori subordinati e dai volontari di una OdV?

Fatto salvo che il D.Lgs. 81/2008, ove applicabile ed attraverso dei Titoli e degli allegati specifici, determina degli obblighi puntuali e specifici inerenti l'utilizzo di luoghi di lavoro, di impianti e di attrezzature in genere definendone i criteri di scelta, gli obblighi di informazione, formazione e addestramento correlati alla messa a disposizione, i requisiti minimi, gli obblighi di valutazione, manutenzione, verifica e controllo nonché tutti gli altri obblighi connessi con un utilizzo da parte di un lavoratore subordinato o ad esso equiparato (che richiedono una attenta analisi e valutazione obbligatoria per tutte le OdV che abbiano almeno un lavoratore subordinato), si ritiene di sottolineare come, in relazione a luoghi di lavoro, impianti ed attrezzature, siano vigenti e cogenti una serie di altre disposizioni (spesso di valenza generale e quindi applicabili non solo per i lavoratori ma anche per i volontari ed più in generale per ogni cittadino) che definiscono i requisiti minimi di sicurezza necessari per un loro utilizzo. A mero titolo di esempio si citano:

- per i luoghi di lavoro: il certificato di abitabilità o di agibilità comprensivo e riassuntivo di tutta una serie di certificazioni e dichiarazioni non strettamente ed esclusivamente correlati ai luoghi di lavoro e derivanti anche da disposizioni locali quali i regolamenti edilizi e di igiene;
- per gli impianti: il D.M. 37/2008 che regola tutte le attività (progettazione, installazione, manutenzione, ecc.) realizzate su tutti i tipi di impianti (come ad esempio: elettrico, elettronico, idrico-sanitario, di adduzione del gas, di riscaldamento e climatizzazione, di sollevamento persone, ecc.) definendo i requisiti professionali delle aziende e delle persone abilitate per ogni intervento e la specifica documentazione (le dichiarazioni di conformità alla regola dell'arte e/o le dichiarazioni di rispondenza, gli eventuali progetti obbligatori, ecc.) necessaria al fine di attestare la rispondenza dell'impianto alla legislazione vigente;
- per le attrezzature di lavoro: tutte le direttive di prodotto che, in taluni casi anche attraverso la marcatura CE, determinano i requisiti minimi di sicurezza necessari per l'immissione sul mercato e l'utilizzo di un determinato prodotto che riguardano svariate attrezzature e/o prodotti (a mero titolo di esempio si va dai giocattoli ai dispositivi di protezione individuale, dai recipienti in pressione alle macchine, dai prodotti da costruzione ai dispositivi medici, dagli alimenti alle apparecchiature elettriche, ecc.).

Considerando che il possesso delle specifiche caratteristiche minime, spesso, non è legato e correlato all'utilizzo "professionale" ma, come detto è di valenza generale, è opportuno che detti aspetti vengano valutati attentamente da tutte le OdV sia per l'eventuale loro esplicitazione negli accordi che verranno stipulati con i volontari strettamente collegati agli aspetti inerenti la tutela sia in relazione ai luoghi, agli impianti ed alle attrezzature che a qualsiasi titolo e con qualsiasi modalità vengano messi a disposizione dei volontari e/o degli utenti. Ad esempio predisporre un impianto di illuminazione artificiale provvisorio per illuminare il cortile della sede durante una festa dell'Associazione e/o distribuire dei giocattoli fabbricati da dei volontari e/o organizzare un evento di raccolta fondi in un locale chiuso non verificando se il numero di persone presenti è compatibile con le eventuali necessità di esodo in caso di emergenza, sono tutte attività che, anche se organizzate o realizzate da un privato cittadino, sono soggette a delle precise e determinate disposizioni legislative che andrebbero attentamente rispettate e che prevedono specifiche responsabilità (anche di natura penale ma non solo) per i trasgressori.