



Memorandum n. 13/2016

**“MANUALE PER IL DATORE DI  
LAVORO OBBLIGHI E  
RESPONSABILITA’ -  
D.LGS. 81/2008 E SUCCESSIVE  
MODIFICHE ED  
INTEGRAZIONI”**

---

## Introduzione

La sicurezza sul lavoro non è solo un insieme di norme di legge da osservare per evitare sanzioni ma, soprattutto, un bene prezioso di tutti che deve essere tutelato con azioni adeguate messe in atto in primo luogo dal datore di lavoro, finalizzate ad eliminare i rischi sul lavoro e garantendo che il lavoratore possa tutti i giorni tornare a casa senza aver riportato infortuni o subito effetti nocivi. È da questo impegno comune e dalla serietà con cui lo si affronta che dipende anche il progresso civile di una società oltretutto la possibilità per ogni azienda di maturare nel corso del tempo un vantaggio competitivo

In passato la sicurezza nei luoghi di lavoro era un compito esclusivo del datore di lavoro. Con l'avvento del D.Lgs.19 settembre 1994, n.626, e da ultimo con il nuovo D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, è stata invece affermata la nuova **cultura della prevenzione** dei rischi, basata sul concetto fondamentale che tutti i soggetti aziendali – quindi anche lo stesso lavoratore – devono attivamente **cooperare** tra di loro, al fine di favorire il radicamento di un nuovo modo di fare sicurezza incentrato, in particolare, su diversi elementi fondamentali: il ruolo attivo del lavoratore, la priorità dell'informazione e la formazione, lo sviluppo di un processo sistematico di valutazione dei rischi e dell'organizzazione aziendale della sicurezza. Pertanto si è passati dal concetto di sicurezza come mero obbligo a quello più enfaticamente di sicurezza valore.

Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, pertanto, prevede anche altri soggetti chiamati a collaborare all'interno dell'impresa con il datore di lavoro, ossia oltre al lavoratore:

- **responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)**: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (SPP);
- **addetto al servizio di prevenzione e protezione**: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione;
- **medico competente**: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. 81/2008, 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;
- **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- **preposto**: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (es. capi reparto, capi squadra, capi ufficio, etc.).

---

**A cura del Gruppo di  
Lavoro Rapporto di Lavoro  
Subordinato e Previdenza –  
Area Commercialista del  
Lavoro**

**CONSIGLIERE DELEGATO**

Vito Jacono

**PRESIDENTE DI COMMISSIONE**

Lorenzo Di Pace

**COORDINATORE**

Cinzia Brunazzo

**COMPONENTI**

Patrizia Argentesi

Liborio Calcagno

Domenico D'Agostino

Nicola Del Piano

Gianluca Silicani

---

## Indice

Introduzione .....	2
<b>1. D.Lgs 81/08 in breve: I soggetti della prevenzione .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Il datore del lavoro .....</b>	<b>5</b>
2.1. Obblighi delegabili e non delegabili.....	5
2.2. La delega di funzioni .....	7
<b>3. Il Dirigente .....</b>	<b>8</b>
3.1. Formazione.....	10
<b>4. Il preposto.....</b>	<b>10</b>
4.1. Formazione .....	12
<b>5. Il lavoratore.....</b>	<b>12</b>
5.1. Formazione .....	14
<b>6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS .....</b>	<b>14</b>
6.1. Nomina .....	14
6.2. Comunicazione nominativo del RLS .....	15
6.3. Compiti.....	15
6.4. Attribuzioni .....	15
6.5. Formazione .....	16
6.6. Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza territoriale – RLST .....	16
6.7. Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo .....	16
<b>7. Il medico competente .....</b>	<b>17</b>
7.1. I compiti del medico competente.....	17
7.2. La sorveglianza sanitaria .....	18
7.3. Rischio Lavorazioni e/o livelli di esposizione Periodicità.....	21
<b>8. Il servizio di prevenzione e protezione e il RSPP.....</b>	<b>22</b>
8.1. Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).....	23
8.2. La formazione prevista per il RSPP .....	23
8.3. Impresa familiare e lavoratori autonomi .....	25
<b>9. La responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche.....</b>	<b>27</b>
9.1. A chi si applica .....	27
9.2. Cosa prevede l'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 .....	27
9.3. Come organizzare un modello di organizzazione e di gestione (MOG) .....	27
9.4. Quali sono le sanzioni pecuniarie e interdittive .....	28

---

## 1. D.Lgs 81/08 in breve: I soggetti della prevenzione

- ✓ Chi sono gli “attori” della sicurezza?
- ✓ Chi è tenuto a garantire o a contribuire alla sicurezza?
- ✓ Quali sono i loro obblighi?

Queste domande hanno un'unica risposta:

*LA SICUREZZA È COMPITO DI TUTTI: DAL DATORE DI LAVORO AL LAVORATORE, DAL DIRIGENTE AL PREPOSTO, come in una squadra di calcio ognuno ha il proprio ruolo e i propri compiti.*

Ricordiamo quali sono i ruoli e i compiti di ogni soggetto che entra in azienda.

Partiamo dal soggetto su cui ricadono la maggior parte delle responsabilità: il datore di lavoro.

### 1. Il datore del lavoro

Art. 2, co. 1, lett. b) – *È il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'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.*

In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

**Il Datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore. Il soggetto può dirsi responsabile dell'impresa o unità produttiva, solo nel caso in cui abbia poteri decisionali e di spesa.**

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute in azienda. Spetta a lui organizzare all'interno dell'azienda i processi lavorativi, le responsabilità e le competenze; è suo compito organizzare e gestire la sicurezza, in modo da ridurre i rischi, evitare gli infortuni e non pregiudicare la salute dei lavoratori.

Anche se determinate mansioni possono essere affidate ad altri, è bene ricordare che la responsabilità che incombe sul datore di lavoro non può essere delegata. Il datore di lavoro resta l'unico responsabile della sicurezza e della tutela della salute in azienda.

#### 1.1. Obblighi delegabili e non delegabili

Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

##### a. Valutare tutti i rischi ed elaborare il Documento di Valutazione dei Rischi – DVR

*Sanzione: ammenda da 2.192 a 4.384 euro in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3)*

*ammenda da 1.096 a 2.192 euro in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a) primo periodo ed f)*

**b. Designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi**

*Sanzione: arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014 euro.*

I principali altri obblighi del datore di lavoro sono:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria quando previsto  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.644 a 6.576 euro.*
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- fornire al Servizio di Prevenzione e Protezione ed al medico competente informazioni in merito 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 accaduti e alle malattie professionali;
  - I provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza;  
*Sanzione: amministrativa pecuniaria da 1.096 a 4.932 euro.*
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale – DPI;  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.644 a 6.576 euro.*
- richiedere l'osservanza da parte dei lavoratori delle norme vigenti, 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;  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro.*
- 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;  
*Sanzione: ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro.*
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi, una copia del Documento di Valutazione dei Rischi – DVR, anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati relativi agli infortuni; il documento deve essere consultato esclusivamente in azienda;  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 822,00 a 4.384,00 euro.*
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. Dal 12/10/2016 è entrato in vigore il D.M. 25/05/2016 n. 183 istitutivo del SINP che permette l'adempimento di tale obbligo, la cui decorrenza è rimandata di sei mesi. Pertanto, fatte salve eventuali

---

modifiche che dovessero intervenire nel frattempo l'obbligo di comunicazione in argomento, scatterà solo dal 12 aprile 2017. Continua, ai fini assicurativi, per gli eventi relativi agli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni l'obbligo dell'invio della denuncia di infortunio in vigore;

*Sanzione: amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972,80 euro con riferimento agli infortuni superiori a un giorno.*

*Sanzione: amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni.*

- consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS quando previsto;  
*Sanzione: ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro.*
- gestire le emergenze. Le misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti;
- munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro, durante il corso dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto;
- elaborare, in applicazione all'art. 26 c.3 il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da interferenza – D.U.V.R.I.  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.644,00 a 6.576,00 euro.*
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.644,00 a 6.576,00 euro.*
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, il nominativo del RLS nominato dai lavoratori.  
*Sanzione: amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro.*

**Il datore di lavoro è tenuto altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi in capo a preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, installatori, Medico Competente, fermo restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati, qualora la mancata attuazione degli obblighi a loro imputati, sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.**

## **1.2. La delega di funzioni**

Il datore di Lavoro può delegarle proprie funzioni ad un altro soggetto entro i seguenti limiti e condizioni:

- la delega deve risultare da un atto scritto recante data certa;
- il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

- 
- la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
  - la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
  - la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

Sub-delega: Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il soggetto sub-delegato tuttavia non può delegare a sua volta le funzioni delegate.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro o delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite

## 2. Il Dirigente

Art. 2, co. 1, lett. d) – *È la persona che, in ragione delle competenze professionali e di 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 Dirigente è colui che sovrintende, organizza e dispone.**

Nell'ambito delle competenze e dei poteri che gli sono riconosciuti deve:

- predisporre le misure di sicurezza in sintonia con il datore di lavoro;
- impartire istruzioni e ordini precisi per la migliore esecuzione del lavoro;
- vigilare che le istruzioni vengano eseguite;
- incaricare i preposti affinché svolgano mansioni di controllo e vigilanza.

Gli obblighi in capo al dirigente sono gli stessi del Datore di Lavoro previsti all'art. 18. In particolare il dirigente deve:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria quando previsto;  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.644 a 6.576 euro.*
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso, quindi di tutto ciò che concerne alla gestione dell'emergenza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, consultato il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.644 a 6.576 euro.*



- richiedere l'osservanza da parte dei 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;  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro.*
- mandare 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;  
*Sanzione: ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro.*
- comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;  
*Sanzione: amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972.80 euro.*
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento.
- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi, copia del Documento di Valutazione dei Rischi, anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati relativi agli infortuni. Il documento deve essere consultato esclusivamente in azienda;  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 822,00 a 4.384,00 euro.*
- prendere i necessari provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro.*
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, i dati e le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, e quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;  
*Sanzione: amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972.80 euro con riferimento agli infortuni superiori a un giorno.*  
*Sanzione: amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni*
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;  
*Sanzione: ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro.*
- gestire le emergenze. Le misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- elaborare, in applicazione all'art. 26 c.3 il Documento Unico di Valutazione dei Rischi – D.U.V.R.I.  
*Sanzione: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.644,00 a 6.576,00 euro.*
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

Sanzione: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.644,00 a 6.576,00 euro.

- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, il nominativo del RLS nominato dai lavoratori.

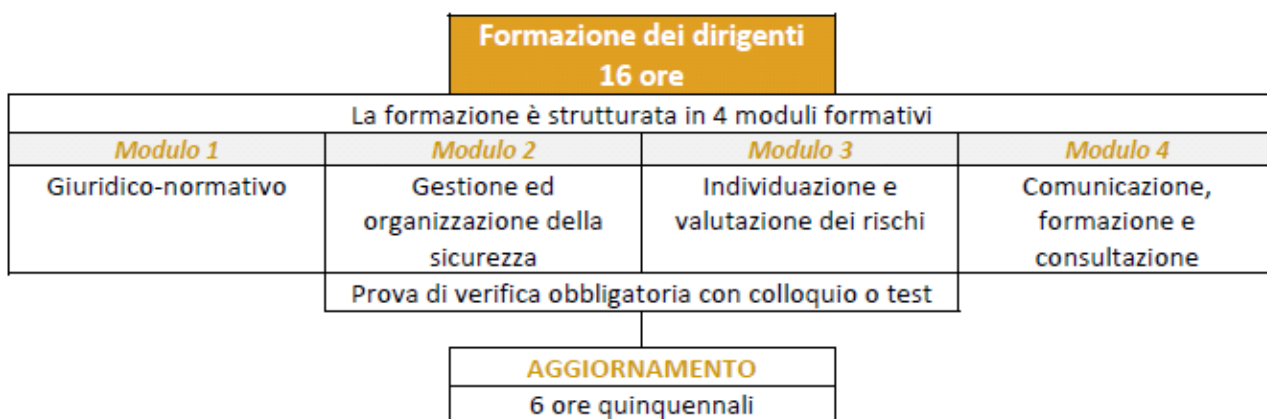
Sanzione: amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro.

## 2.1. Formazione

Obbligatoria, secondo Accordo Stato/Regioni dicembre 2011

### LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

La formazione dirigenti sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori



## 3. Il preposto

Pur essendo da sempre presente in azienda, con il Testo Unico la figura del preposto viene **definita in modo dettagliato** secondo queste caratteristiche:

Art. 2, co. 1, lett. e) – *“Persona che sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute dal Datore di Lavoro, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”*

- il preposto è colui che fa rispettare le disposizioni del Datore di Lavoro;”
- il ruolo del Preposto si configura nel momento in cui il Datore di Lavoro gli attribuisce potere gerarchico, indipendentemente da un eventuale conferimento formalizzato per iscritto (comunque suggerito);
- non deve essere una figura individuata “tanto per fare”, ma deve avere un ruolo ben definito;
- il preposto è una figura che può e deve collaborare con il Datore di Lavoro, il RSPP, l’RLS, il consulente nella valutazione dei rischi, nella applicazione delle misure di prevenzione e protezione. Il Preposto è l’occhio del datore di lavoro e, in un’attività dove il Datore di lavoro non è quasi mai fisicamente presente, questa figura assume un ruolo molto importante.

Chi può essere preposto?

- 
- Chiunque, indipendentemente dalla qualifica e dalle competenze, svolga un lavoro avente contenuti di coordinamento e direzione di altri lavoratori;
  - sia un lavoratore esperto che uno inesperto, purché gli competa il compito di dare direttive e impartire ordini;
  - tale attività deve essere nota e riconosciuta dal datore di lavoro;
  - di norma è un caposquadra, capoturno, caporeparto;
  - vale il principio dell'effettività (si veda capitolo specifico) e non è quindi indispensabile, ma comunque utile, la formalizzazione dell'incarico.

Il preposto, secondo le proprie attribuzioni e competenze, deve:

- Sovrintendere 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;  
*Sanzione: arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro.*
- Verificare che soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni, accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 876,80 euro.*
- 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;  
*Sanzione: arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro.*
- 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;  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 876,80 euro.*
- Astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;  
*Sanzione: arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro.*
- Segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;  
*Sanzione: arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro*
- Frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 876,80 euro*

### 3.1. Formazione

Obbligatoria, secondo Accordo Stato/Regioni dicembre 2011



## 4. Il lavoratore

Art. 2, co.1, lett. a) – “Persona 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”

Al lavoratore così definito è equiparato:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società;
- l’associato in partecipazione;
- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;
- l’allievo degli istituti di istruzione ed universitari;
- il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l’allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione;
- i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile;
- il lavoratore adibito ai “lavori socialmente utili” di cui al D.lgs. 1° dicembre 1997, n. 468.

Il D.Lgs. 81/08 apporta alcune significative innovazioni nei diritti e nei doveri dei lavoratori. Il comma 1 dell’art. 20 precisa, giustamente, che è compito di “ogni lavoratore prendersi cura della propria

---

salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni”.

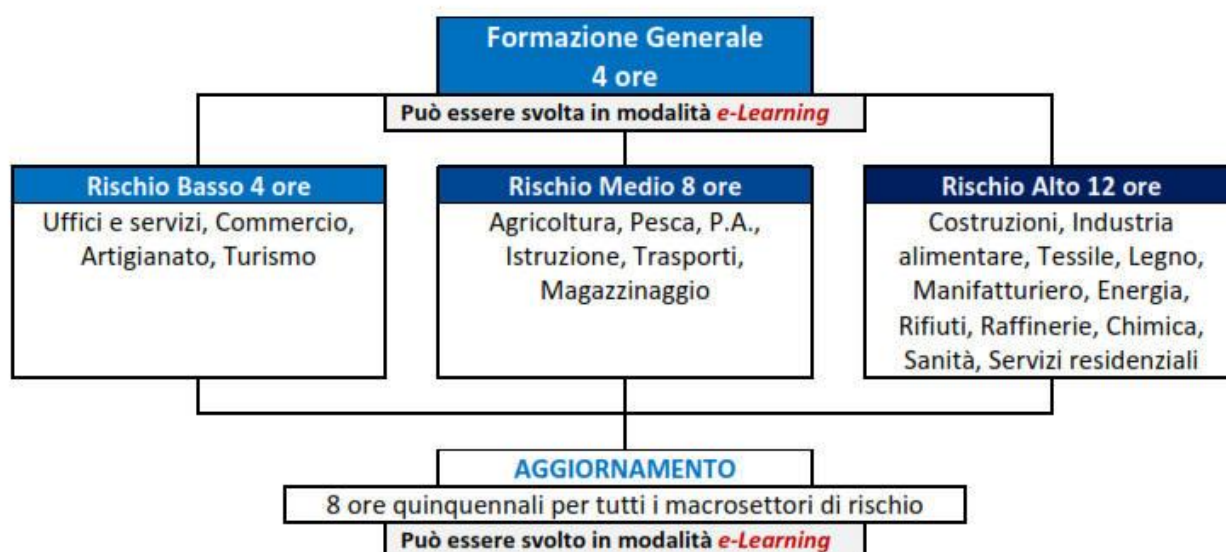
Viene quindi riaffermato il concetto che **il lavoratore non è un soggetto che subisce la sicurezza ma ne è parte attiva** e deve contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve in particolare:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro.*
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro.*
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro.*
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei DPI, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità;  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro.*
- non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro.*
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro.*
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro.*
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.  
*Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro.*
- I lavoratori che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.  
*Sanzione: amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro.*

## 4.1. Formazione

Obbligatoria, secondo Accordo Stato/Regioni dicembre 2011 e luglio 2016



## 5. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS

Art. 2, co. 1, lett. i) – “Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”

### 5.1. Nomina

La nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è un diritto dei lavoratori stessi, che avviene secondo le modalità descritte all’articolo 47 del D.Lgs. 81/08:

*I. 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 secondo quanto previsto dall’articolo 48 del D.Lgs. 81/08.*

*II. 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.*

*III. L’elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell’ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

---

## 5.2. Comunicazione nominativo del RLS

Il D.Lgs. 81/08 ha inoltre introdotto con l'art. 18 comma 1, lettera aa) l'obbligo della **comunicazione telematica all'INAIL** dei nominativi degli RLS di **nuova elezione o già eletti/designati**.

La comunicazione deve essere effettuata esclusivamente per via telematica e viene fatta attraverso il proprio consulente con procedura on-line accessibile dal sito [www.inail.it](http://www.inail.it). Non risulta necessario trasmettere l'attestato di partecipazione al corso di formazione o il verbale di elezione.

Si precisa che la comunicazione deve avvenire solo in caso di nuova elezione o per gli RLS già eletti/designati. Non è necessario comunicare il nominativo ogni anno come previsto prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 106/09.

**Nelle Aziende ove non si è provveduto all'elezione del RLS**, l'azienda si dovrà avvalere del RLST ed il **Datore di Lavoro non dovrà fare alcuna comunicazione in merito** (nota INAIL del 7 aprile 2009 e comunicato congiunto INAIL, Cna, Pmi, Clai del 2 aprile 2009). Sarà cura dell'organismo paritetico o del Fondo di cui all'articolo 52 comunicare alle aziende sprovviste di RLS interno, il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.

Si ritiene comunque buona prassi che il Datore di Lavoro conservi il verbale di "non nomina" firmato dai lavoratori.

## 5.3. Compiti

- Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure;
- formula osservazioni in occasione delle visite ispettive degli organi di vigilanza;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte per le misure di prevenzione;
- avverte il RSPP dei rischi individuati;
- può fare ricorso alla autorità quando ritiene che le misure adottate non siano idonee a garantire la salute e la sicurezza.

## 5.4. Attribuzioni

- Accede ai luoghi di lavoro;
- è consultato preventivamente e tempestivamente per la elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi e nella programmazione della prevenzione;
- è consultato nella designazione del RSPP, degli addetti (PS,AI) e del MC;
- è consultato per la elaborazione dei programmi di formazione;
- riceve informazioni su: Valutazione dei rischi e misure di prevenzione relative, Sostanze pericolose, Macchine e Impianti, Organizzazione e Ambienti di lavoro, Infortuni e malattie professionali;
- riceve la documentazione necessaria copia del DVR e del DUVRI su richiesta;
- riceve formazione adeguata di base (32 ore) e aggiornamenti annuali (4 ore per aziende fino a 50 addetti, 8 ore oltre i 50 addetti) in orario di lavoro e senza oneri;

- partecipa alla riunione annuale del SPP.

Il RLS designato deve disporre di tempo, mezzi e spazi necessari all'adempimento del proprio ruolo e non può subire pregiudizio. L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di Responsabile o Addetto al SPP

## 5.5. Formazione

Obbligatoria, secondo Accordo Stato/Regioni dicembre 2011.

**Corso 32 ore**

Solo in modalità frontale (aula)

**Aggiornamenti:**

**Aziende da 15 a 50 lavoratori: 4 ore annue** (anche e-learning)

**Aziende oltre 50 lavoratori: 8 ore annue** (anche in e-learning)

## 5.6. Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza territoriale – RLST

È il soggetto che esercita le competenze del RLS, qualora in azienda non sia stato nominato un soggetto interno.

Tali aziende partecipano al fondo di cui all'art. 52 del D.Lgs. 81/08.

Attribuzioni:

- accede ai posti di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine stabilite dagli accordi;
- in caso di infortunio grave può accedere senza preavviso, ma previa segnalazione all'organismo paritetico;
- in caso di impedimento di accesso in azienda informa l'organismo paritetico o in sua mancanza l'organo di vigilanza;
- ha diritto ad una formazione particolare sui rischi specifici negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza (corso base di 64 ore, aggiornamento annuale di 8 ore).

## 5.7. Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo stesso.

Sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

- i porti sedi di autorità portuale, nonché quelli sede di autorità marittima;
- centri intermodali di trasporto;



- 
- impianti siderurgici;
  - cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno;
  - contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e con numero complessivo di addetti maggiore di 500.

## 6. Il medico competente

Art 2, co.1, lett. h) – “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”;

Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

- specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- autorizzazione di cui all’articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale;
- con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze armate, compresa l’Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.

### 6.1. I compiti del medico competente

- Collabora con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi;  
*Con riferimento alla valutazione dei rischi: arresto fino a tre mesi o ammenda da 438,40 a 1753,60 euro.*
- Programma ed effettua la sorveglianza sanitaria;  
*Arresto fino a due mesi o ammenda da 328,80 a 1.315,20 euro*
- Istituisce, aggiorna e custodisce, la cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;  
*Arresto fino a due mesi o ammenda da 328,80 a 1.315,20 euro*
- Consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell’incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso;  
*Arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 876,80 euro*

- Consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima;  
*Arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 876,80 euro.*
- Fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti; *Arresto fino a due mesi o ammenda da 328,80 a 1.315,20 euro.*
- Informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;  
*Sanzione amministrativa pecuniaria da 657,60 a 2.192,00 euro.*
- Comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria, effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;  
*Sanzione amministrativa pecuniaria da 657,60 a 2.192,00 euro*
- Visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;  
*Arresto fino a tre mesi o ammenda da 438,40 a 1.753,60 euro.*
- Partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

## **6.2. La sorveglianza sanitaria**

Obiettivo della sorveglianza sanitaria è quello di tutelare lo stato di salute dei lavoratori esposti a determinati rischi. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

nei casi previsti dalla normativa vigente (si veda tabella 02);

- movimentazione manuale dei carichi;
- utilizzo di attrezzature munite di VDT (uso > 20 ore sett.);
- rumore (Valori superiori di azione con  $L_{eq} > 85$  dB(A) e  $P_{peak} = 140$  Pa);
- vibrazioni (sistema mano-braccio > a  $2,5$  m/s<sup>2</sup> – corpo intero >  $0,5$  m/s<sup>2</sup>);
- campi elettromagnetici;
- radiazioni ottiche artificiali;
- agente chimici (>livello irrilevante);
- piombo (concentrazione di Pb nell'aria superiore a  $0,075$  mg/m<sup>3</sup>, riscontro nei singoli lavoratori contenuto di Pb nel sangue superiore a  $40$  µg di pb/100 ml di sangue);
- cancerogeni;
- amianto;
- biologico;
- tossicodipendenze (Prov. CU 30/10/2007);
- alcolismo (Allegato Prov. CU 16/03/2006);

- addetti ai lavori nei cassoni ad aria compressa;
- addetti nelle cave, miniere, industrie estrattive;
- esposizione a silice, radiazioni ionizzanti;
- lavoro notturno, sulle navi passeggeri, mercantili e da pesca;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

La sorveglianza sanitaria è effettuata mediante il Protocollo Sanitario che va definito sulla base della Valutazione dei Rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati.

La sorveglianza sanitaria comprende:

Tabella 01:

<b>visita medica</b>	<b>scopo</b>	<b>periodicità</b>
Preventiva	Valutare l' idoneità alla mansione	In fase preassuntiva o all'assunzione
Periodica	Controllare lo stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione	Una volta l'anno, evtl. cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio
Su richiesta del lavoratore	Esprimere il giudizio di idoneità alla mansione	Qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute
In occasione del cambio della mansione	Verificare l' idoneità alla mansione	In occasione del cambio della mansione
Alla cessazione del rapporto di lavoro	Monitorare lo stato di salute	Nei casi previsti dalla normativa vigente (es. esposizione agenti chimici, amianto, cancerogeni)
Nel caso di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi	Verificare l' idoneità alla mansione	Precedente alla ripresa del lavoro

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime uno dei seguenti **giudizi** relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

È ammesso ricorso contro il giudizio del MC, compresi quelli formulati in fase preassuntiva, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

### **QUANDO È NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?**

*Tabella 02:*

<b>Rischio</b>	<b>Lavorazioni e/o livelli di esposizione</b>	<b>Periodicità</b>
Movimentazione manuale dei carichi		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Annuale o con periodicità diversa stabilita dal MC</li> </ul>
Utilizzo di attrezzature munite di VDT	Uso VDT > 20 h. settimanali	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il 50° anno di età</li> <li>▪ Quinquennale negli altri casi</li> </ul>
Rumore	Valori superiori di  Lex = 85dB(A) e Ppeak = 140 Pa (137dB(C) riferito a 20\µPa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Una volta l'anno o con periodicità diversa stabilita dal MC</li> </ul>

Vibrazioni:

- 
- vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: valore d'azione giornaliero > a 2,5 m/s<sup>2</sup>;
  - vibrazioni trasmesse al corpo intero: valore d'azione giornaliero > 0,5 m/s<sup>2</sup>;
  - una volta l'anno o con periodicità diversa stabilita dal MC.

#### Campi elettromagnetici:

- una volta l'anno o con periodicità diversa stabilita dal MC;
- tempestivamente i lavoratori per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori di azione (all. XXXVI del D.Lgs. 81/08).

#### Radiazioni ottiche artificiali:

- una volta l'anno o con periodicità inferiore stabilita dal MC;
- tempestivamente i lavoratori per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori limite (all. XXXVII del D.Lgs. 81/08).

#### Agente chimico Rischio superiore al livello "irrilevante":

- prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta l'esposizione;
- periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel DVR e resa nota ai RLS, in funzione della valutazione del rischio e dei risultati della sorveglianza sanitaria;
- all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

#### Piombo:

- esposizione a una concentrazione di Pb nell'aria è superiore a 0,075 mg/m<sup>3</sup>;
- riscontro nei singoli lavoratori di un contenuto di Pb nel sangue superiore a 40 µg di pb/100 ml di sangue;
- il valore limite biologico del Pb è 60 ug Pb/100 ml di sangue;
- lavoratrici in età fertile: il riscontro di piombemia con valori superiori a 40 ug Pb/100 ml di sangue comporta comunque allontanamento dall'esposizione.

### **6.3. Rischio Lavorazioni e/o livelli di esposizione Periodicità**

#### Biologico

- Se l'esito della valutazione del rischio ne rilevi la necessità annuale o con periodicità diversa stabilita dal MC.

#### Cancerogeni

- Annuale o con periodicità diversa stabilita dal MC.

#### Amianto

---

Tutti i lavoratori ad esclusione delle “esposizione sporadiche e di debole intensità”;

- prima di essere adibiti allo svolgimento dei suddetti lavori;
- almeno una volta ogni tre anni o periodicità stabilita dal MC;
- all’atto della cessazione del rapporto di lavoro.

### Tossicodipendenze

Lavoratori impiegati nelle mansioni a rischio (Prov. CU 30/10/2007).

- prima di adibire il lavoratore alla mansione;
- di norma annualmente o con periodicità stabilita dal MC;
- dopo un incidente;
- prima del rientro nella mansione a rischio, dopo periodo di sospensione per accertamenti con esito positivo per assunzione e/o dipendenza.

### Alcolismo

Attività lavorative a rischio (Allegato Prov. CU 16/03/2006) Annuale o con periodicità diversa stabilita dal MCAddetti a lavorazioni particolari, addetti ai lavori nei cassoni ad aria compressa, addetti nelle cave, miniere, industrie estrattive, esposizione a silice, radiazioni ionizzanti, lavoro notturno, sulle navi passeggeri, mercantili e da pesca Annuale o con periodicità diversa stabilita dal MC.

## **7. Il servizio di prevenzione e protezione e il RSPP**

Per l’espletamento e la gestione della sicurezza il Datore di Lavoro deve organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione – SPP.

Il SPP non deve essere visto come un soggetto (o un gruppo di soggetti) che sostituisce in tutto e per tutto (anche nelle responsabilità) il datore di lavoro. È il datore di lavoro il responsabile dell’azienda.

Infatti il SPP **è utilizzato dal datore di lavoro** (Art. 33, co. 3) per:

- a) individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, sulla base della specifica conoscenza dell’organizzazione aziendale;
- b) elaborare, per quanto di competenza, le misure di prevenzione e protezione;
- c) elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) partecipare alla riunione periodica annuale del SPP;

- 
- f) fornire informazioni ai lavoratori.

L'organizzazione del SPP può essere interna o esterna, qualora all'interno dell'azienda non vi siano soggetti con i requisiti necessari. È importante sottolineare il fatto che il Datore di lavoro non è esonerato dalle proprie responsabilità, anche nel caso in cui il SPP sia esterno.

L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

- a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del D.Lgs. 334/99 (incidente rilevante);
- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del D.Lgs. 230/95;
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

### **7.1. Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)**

Data la complessità della materia, il Legislatore ha previsto la figura del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, che sarà a capo del SPP ed assisterà il Datore di Lavoro nell'assolvere al suo obbligo di valutare e gestire i rischi in azienda.

Il Datore di Lavoro può anche decidere di svolgere direttamente i compiti previsti dal Servizio di Prevenzione e Protezione, quali addetto di primo soccorso, addetto prevenzione incendi ed evacuazione e assume direttamente l'incarico di RSPP.

Questo è possibile solo nei seguenti casi:

- nelle aziende artigiane fino a 30 lavoratori;
- nelle aziende agricole e zootecniche fino a 10 lavoratori;
- nelle aziende della pesca fino a 20 lavoratori;
- nelle altre aziende fino a 200 lavoratori.

### **8.2. La formazione prevista per il RSPP**

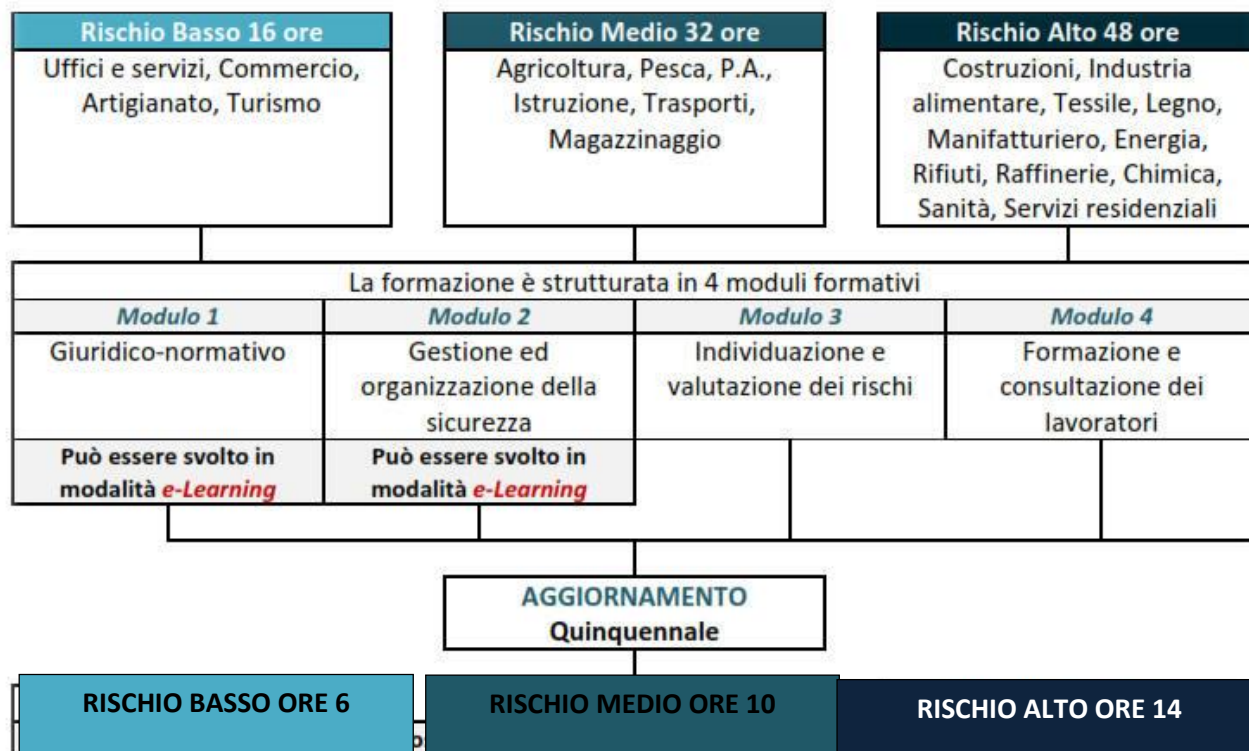
#### **RSPP – DATORE DI LAVORO**

Come detto, secondo quanto stabilito dall'articolo 31 del D.lgs. 81/08, il servizio di prevenzione e protezione deve essere predisposto obbligatoriamente all'interno dell'azienda (e nell'unità produttiva) nei casi precedentemente riportati.

Esclusi i casi precedentemente citati, il datore di lavoro può ricoprire egli stesso il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi:

- in aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori;
- in aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori;
- in aziende della pesca fino a 20 lavoratori;
- in altre aziende fino a 200 lavoratori.

Per diventare RSPP, il datore di lavoro deve frequentare corsi di formazione, da un minimo di 16 a un massimo di 48 ore, in relazione ai rischi presenti nel luogo di lavoro. Sarà inoltre chiamato ad effettuare il corso di aggiornamento RSPP ogni 5 anni, ai sensi dell'accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni dicembre 2011.



## RSPP – NON DATORE DI LAVORO

Nel caso in cui il ruolo di RSPP venga affidato ad una persona diversa dal Datore di Lavoro (consulente esterno o dipendente dell'azienda), il RSPP deve avere i requisiti professionali previsti dall'Articolo 32 – D.Lgs. 81/08 – *Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni*.

Il RSPP deve:

- essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore; per quanto riguarda il comma 5 art. 32 sulle classi di laurea il cui possesso esonera dalla frequenza dei corsi di formazione (moduli A e B) l'Accordo Stato/Regioni 2016 individua ulteriori titoli di studio e ne presenta in Allegato 1 un elenco completo;



- aver frequentato un apposito percorso formativo di durata variabile a seconda del codice ATECO di appartenenza della ditta dove svolge tale ruolo e comprensivo dei tre moduli A, B e C secondo quanto previsto dall'accordo sancito il 07/07/2016 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano:

**La durata dei corsi per gli RSPP/ASPP è di:**

- **Modulo A Base: 28 ore (per RSPP e ASPP)**
- **Modulo B: La durata da 18 a 68 ore a seconda del macrosettore ATECO di riferimento (per RSPP E ASPP)**
- **Modulo C: 24 ore (solo per RSPP)**

- come stabilito nel citato accordo, il RSPP è poi tenuto a frequentare corsi di aggiornamento quinquennali. Tali corsi dovranno comunque far riferimento ai contenuti dei moduli del rispettivo percorso formativo, con particolare riguardo:
  - a) al settore produttivo di riferimento;
  - b) alle novità normative nel frattempo eventualmente intervenute in materia;
  - c) alle innovazioni nel campo delle misure di prevenzione.

La durata dei corsi di aggiornamento per gli RSPP/ASPP varia da 40 a 60 ore per gli RSPP e 28 ore per gli ASPP.

### **8.3. Impresa familiare e lavoratori autonomi**

L'**articolo 21**, identifica gli **obblighi** e le facoltà dei soggetti sottoelencati.

Nella tabella è indicato cosa devono fare e la relativa sanzione:

- componenti dell'impresa familiare (art. 230-bis c.c.);
- lavoratori autonomi (art. 2222 c.c.);
- piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.);
- soci delle società semplici del settore agricolo;
- volontari.

**COSA DEVONO FARE**

**SANZIONE**

Utilizzare attrezzature di lavoro conformi	<i>Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti</i>
Munirsi di dispositivi di protezione individuale	<i>Sanzione: arresto fino a un mese o con l'ammenda da 219,20 a 657,60 euro i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti</i>
Munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.	<i>Sanzione: sanzione amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti</i>

### **COSA POSSONO FARE:**

- beneficiare della sorveglianza sanitaria;
- partecipare a corsi di formazione.

**Il ricorso al medico competente e la partecipazione a corsi di formazione** specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, potrebbero rivelarsi una opportunità a beneficio dei soggetti in esame, soprattutto in caso di partecipazione agli appalti. (art. 27 cc. 1 e 2).

### **Progettisti**

I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti devono rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e devono scegliere attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

*Sanzione: arresto fino a sei mesi o ammenda da 1.644,00 a 6.576,00 euro.*

### **Fabbricanti e dei Fornitori**

---

I fabbricanti ed i fornitori hanno il divieto di fabbricazione, vendita, noleggio e concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

*Sanzione: arresto da tre a sei mesi o ammenda da 10.960,00 a 43.840,00 euro.*

In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi devono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

### **Installatori**

Gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

*Sanzione: arresto fino a tre mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro.*

## **8. La responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche**

### **8.1. A chi si applica**

A tutte le società, associazioni e enti nei casi di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 231/2001).

### **8.2. Cosa prevede l'art. 300 del D.Lgs. 81/2008**

In caso di gravi infortuni (lesioni gravi o gravissime) o di morte del lavoratore oltre a potersi configurare una responsabilità penale per il datore di lavoro anche la società sarà passibile delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D.Lgs. n. 231/2001, salvo che non abbia adottato e efficacemente attuato idonei modelli organizzativi e di gestione (MOG) previsti dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008: in sede di prima applicazione sono considerati efficaci i modelli organizzativi e di gestione conformi alle Linee guida UNI – INAIL per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, o alle norme OHSAS 18001:2007. In tale fattispecie la sanzione può arrivare alla cifra sproporzionata di 1,5 milioni di euro e sanzioni interdittive come il divieto di contrattare con la Pa e l'esclusione da agevolazioni e finanziamenti pubblici

### **9.3. Come organizzare un modello di organizzazione e di gestione (MOG)**

#### **Articolo 30 del D.Lgs. 81/2008**

#### **Modelli di organizzazione e di gestione**

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

- 
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
  - c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
  - e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
  - f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
  - g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
  - h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
  3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
  4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.
  5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.
  6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

#### **9.4. Quali sono le sanzioni pecuniarie e interdittive**

##### **Articolo 300 del D.Lgs. 81/2008**

---

## **Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

1. *L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è sostituito dal seguente:*

*«Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)*

*1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi».*

**È quindi fondamentale dotarsi un modello di organizzazione e di gestione strutturando un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), secondo le Linee Guida UNI-INAIL 2001 o le norme British Standard OHSAS 18001:2007**