

sicurezza: in Italia, il sig. Brambilla e la Fiat sullo stesso piano

di Luciano Conti*

Agli effetti della valutazione dei rischi aziendali, essere in "autocertificazione", disposizione con la quale si attribuisce alla piccola azienda fino a dieci dipendenti e fino al 30/12/2012 la facoltà di valutare in modo semplificato gli stessi rischi oppure essere in regime "ordinario," esiste una differenza unicamente formale.

34
GSA
AGOSTO
2012

Giova naturalmente ricordare come l'insistenza di un regime semplificato vero e proprio ha rappresentato spesso un alibi per molti "piccoli" indotti a trascurare completamente gli adempimenti legati alla prevenzione. In realtà l'Italia, tra piccole e grandi attività, conta già, al 7 luglio 2012, 536 morti, 536.798 infortuni denunciati come tali all'Inail, 13.419 invalidi sul lavoro. Tutto ciò trasferisce annualmente sulla collettività un costo, da scarsa o mancata prevenzione, quantificato da fonti istituzionali superiore a venticinque miliardi di euro. Siamo nell'ordine del 3% del prodotto interno lordo. Naturalmente chiudiamo gli occhi sulla questione perché se intervenisse una seria politica di prevenzione, fatta anche d'incentivi alle imprese per implementare la cultura della sicurezza e della prevenzione, che invece non c'è o è scarsa, il sistema produttivo italiano, già debole di per sé e stremato da questa persistente crisi, collasserebbe. In conclusione, la collettività assorbe e paga i costi della mancata prevenzione (e con essa le aziende virtuose, che esistono, si danno da fare, e soffrono la concorrenza sleale di chi non fa nulla). Ma, usciamo da queste mie considerazioni personali, suffragate comunque da illustri pareri e da una folta schiera di "addetti ai lavori", per vedere l'elenco dei principali adempimenti in carico alle

attività con più di dieci dipendenti (e non solo). Il primo adempimento è l'incarico ad un soggetto che si occupi di sicurezza in azienda, il cosiddetto Responsabile Del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rsp), figura che, nelle imprese fino a trenta dipendenti, spesso coincide con il Datore di Lavoro. Questo soggetto deve aver frequentato uno specifico corso di formazione sulla sicurezza. L'obbligo vige dal 1994, la sanzione per tale inadempienza è ora l'arresto da tre a sei mesi o un'ammenda da 2500 a 6400 euro. Naturalmente questo ruolo può essere assunto, previo incarico dato esclusiva-

mente dal Datore di Lavoro, anche da un dipendente aziendale o da un consulente esterno. In entrambi i casi, i soggetti devono seguire corsi di formazione della durata e dai contenuti ben più consistenti rispetto a quello seguito dal Rsp/Datore di lavoro. Solo la frequenza al corso dà titolo per espletare effettivamente il ruolo, inutile pertanto autonominarsi, o nominare un soggetto interno/esterno, se lo stesso non ha i requisiti certificati mediante attestato di frequenza del corso citato. Di fatto saremmo comunque privi di Rsp. Il secondo importante adempimento, il cui obbligo non può essere delegato, ma resta in carico al Datore di lavoro, è l'effettuazione della Valutazione dei rischi aziendali (e/o autocertificazione, intesa come valutazione rischi semplificata), eseguita da soggetto capace, secondo i criteri del D.Lgs. 81/2008 non oltre novanta giorni dall'inizio dell'attività produttiva e contrassegnato dalla cosiddetta "data certa". La Valutazione è piuttosto articolata e deve considerare tutti i rischi aziendali presenti sia che si lavori presso

terzi, come accade per le imprese di pulizia. In particolare, citiamo la valutazione:

- del rischio incendio, con redazione del Piano di emergenza interno (D.M. 10/03/98) e/o delle procedure di emergenza;
- del rischio chimico e da esposizione ad agenti cancerogeni/mutageni (se presenti);
- del rischio gestanti, puerpere o mamme in condizioni di allattamento, da farsi comunque e con procedure da applicare nel caso in cui si presentassero le condizioni. In mancanza in organico di personale femminile è ammessa l'integrazione futura del D.v.r. all'atto del-

l'eventuale assunzione di personale femminile, ai sensi della previgente norma di riferimento, il D.Lgs. 152/01;

- del rischio cui sono sottoposti i minori (o integrazione futura all'atto dell'eventuale assunzione) ai sensi del previgente D.Lgs. 345/99;

- del rischio rumore e vibrazione mediante rilevazione strumentale o verifica data base Ispesl ;

- del rischio, mediante calcolo, della gravosità e della ripetitività del lavoro, specie in fase di movimentazione dei carichi manuali;
- del rischio stress lavoro-correlato, adempimento scaduto al 31/10/2010, mediante ricorso al metodo oggettivo o soggettivo (sommministrazione di questionari ai lavoratori). Come si può notare, il D.v.r. è un documento molto articolato e che richiede a volte l'uso di strumenti di rilievo e a volte proprietà, cioè capacità di utilizzare i metodi di valutazione riconosciuti sul piano internazionale (insomma, valutare i rischi non è da non addetti ai lavori, nemmeno in autocertificazione!). La mancata redazione o la redazione difforme comporta l'arresto da tre a sei mesi o un'ammenda da 2500 a 6400 euro.

Tornando agli incarichi, abbiamo visto che il



numero uno della sicurezza è l'RSPP, ora la legge introduce altre figure a completamento di quelle indicate ben diciotto anni fa, come degli addetti, sempre nominati dal D.L.:

- all'antincendio, con obbligo di frequenza di uno specifico corso che può essere di quattro o otto ore a seconda che la nostra attività contempli la classificazione in basso o medio rischio (c'è anche l'alto rischio, con sedici ore di formazione, ma non ci tocca come realtà produttive);

- all'evacuazione, in altre parole con obbligo di accompagnare i lavoratori all'esterno del perimetro aziendale, a fronte di pericolo. Qui non esiste un monte orario di formazione in quanto la formazione stessa, impartita dallo stesso Rspg, riguarda l'esame del Piano di Emergenza aziendale o delle procedure di evacuazione fornitici dalla Committenza presso la quale si presta il servizio esterno;

- al pronto soccorso con frequenza al relativo corso di dodici ore o di sedici, seconda che l'azienda sia appartenente ad un gruppo specifico. Nel nostro caso il B, che prevede un monte orario di dodici ore.

Nel caso in cui i lavoratori nominassero un Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), facoltà che, sottolineo, appartiene esclusivamente ai lavoratori e non all'azienda, quest'ultima ha in carico la loro formazione tramite iscrizione e frequenza a un corso di trentadue ore. Nel caso in cui i lavoratori non si avvalsero di questa facoltà, in azienda potrebbe venire a controllare lo stato di rispetto della norma vigente l'RLST territoriale. Qui sussiste l'obbligo del concorso dell'impresa al proprio mantenimento, in termini formativi e di espletamento della funzione (versamento di un lordo corrispondente a due ore di lavoro/lavoratori/anno). Ma il vero problema è che un interno capisce i problemi dell'azienda, un esterno vede le violazioni di legge, prescindendo dalle condizioni aziendali e ne pretende, in funzione del ruolo espletato, un' immediata regolarizzazione.

L'azienda deve inoltre nominare un Medico Competente che espliciti attività di controllo preventivo e periodico sulle condizioni di salute dei lavoratori in organico.

C'è un ulteriore adempimento, l'unico non

ancora esaurito nelle tempistiche, ovvero l'obbligo di formare tutti i lavoratori in organico. L'accordo che ha attuato finalmente l'art. trentasette del D.Lgs. 81/2008 è del 21 dicembre 2011 e prevede che, secondo criteri molto rigidi e con il coinvolgimento preventivo degli Organismi Paritetici o Enti Bilaterali, entro il 26 gennaio del 2013 si formino tutti i lavoratori e i dirigenti e, nei sei mesi successivi, tutti i preposti. Anche i soggetti formatori devono disporre di requisiti molto selettivi. Ove non siano gli Rspg aziendali, con tre anni di documentata permanenza in ruolo ad occuparsi della formazione, ma consulenti esterni, questi devono documentare tre anni di docenze continuative presso aziende e strutture specifiche. L'inadempienza sul piano formativo per le aziende è

sanzionata con arresto del D.L. da 2 a 4 mesi o con ammenda da 1200 a 5200 euro. Infine un accenno ai contratti d'appalto ex art. 26 D.Lgs. 81/2008 che vede le nostre imprese nel ruolo di appaltatori. In questi casi abbiamo l'obbligo di fornire alla Committenza tutti gli elementi informativi circa la nostra realtà produttiva/organizzativa utili per la redazione del Duvri. Citiamo: Certificato camera-

le; Documento unico di regolarità contributiva; Autocertificazione di idoneità professionale; Piano operativo di sicurezza (ove predisposto/richiesto) oppure informazioni capillari similari. I nostri lavoratori saranno inoltre muniti di tesserino di identificazione personale. Anche qui, la violazione di queste norme comporta sanzioni elevate. Abbiamo visto parecchi adempimenti, ma molti di essi, pur disattesi, risalgono agli anni 90. Se ci rifacciamo

al solo Decreto 81, quelli nuovi sono:

- l'aggiornamento del Dvr;
- la valutazione dello stress;
- gli obblighi per l'appalto;
- soprattutto la formazione del personale in scadenza.

Essere in regola conviene sempre! Chi non lo è, o non lo sarà nel breve o medio periodo, sarà sicuramente penalizzato dal mercato anche se, in questo periodo di crisi, il contenimento dei costi e quindi anche della sicurezza, potrebbe sembrare giustificato.

*[Esperto di sicurezza e ambiente, coordinatore didattico del progetto Aula Sicurezza di RCS Media Group]



Venite a trovarci a
ECOMONDO 2012
Podiglione A5
STAND 111

**GREEN
FROM
HEAD
TO
WHEEL**

Motori IE2 ad alto risparmio energetico
Filtro Assoluto HEPA
Processo produttivo studiato per
il rispetto dell'ambiente

www.delfinvacuums.it