

Memento Pratico

Francis Lefebvre

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Gestione e organizzazione aziendale
Controlli e sanzioni

Presentazione

La tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori è garantita dalla Costituzione (artt. 2, 32, 35 e 41 Cost.) come principio assoluto che non ammette sconti a fattori quali l'ineluttabilità, la fatalità, la fattibilità economica e produttiva nella predisposizione di condizioni ambientali sicure e salubri. Questo principio ha ispirato la legislazione nazionale degli anni '50 in materia di igiene e sicurezza del lavoro, tutta rivolta a garantire l'incolumità dei lavoratori con una serie di obblighi e divieti a carico dei datori di lavoro.

Nella successiva elaborazione giurisprudenziale e con l'evoluzione della normativa comunitaria, il diritto alla salute ha assunto progressivamente un significato più ampio della mera garanzia dell'incolumità fisica, configurandosi come diritto ad un ambiente salubre.

Tale cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori promossa dalla normativa comunitaria è stata sancita nel nostro Paese, prima dal D.Lgs. 626/94 e, successivamente, dal Testo unico in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008, modificato dal D.Lgs. 106/2009). Attraverso quest'ultimo il Legislatore ha riscritto ed integrato la previgente disciplina riproponendo, seppure con maggiore incisività, un **modello di organizzazione** della sicurezza che coinvolge tutti i soggetti protagonisti dell'attività aziendale.

È stato inoltre definito per la prima volta il concetto di «**salute**», quale completo benessere anche sociale. La disciplina della sicurezza in azienda pertanto non mira più solamente ad evitare o a ridurre il rischio di malattia o di infermità, ma a realizzare un contesto organizzativo aziendale nel quale vengono tutelati anche la personalità e il benessere psicologico del lavoratore.

Il Memento Salute e sicurezza sul lavoro è diviso in **quattro parti**: la prima analizza in via generale il sistema della sicurezza nelle aziende private, i ruoli assegnati ai singoli soggetti coinvolti e le prescrizioni minime richieste per tutti i luoghi e le attrezzature di lavoro; la seconda esamina le particolari misure previste per la protezione dai rischi ai quali più frequentemente può essere esposto il lavoratore; la terza, il sistema dei controlli e della vigilanza; la quarta, la responsabilità e il sistema sanzionatorio.

Ciascun capitolo è preceduto da un sommario analitico.

Completano il Memento un'**appendice** - contenente tabelle, esempi e pratiche schede di valutazione e utilizzo delle macchine - e un **indice analitico** strutturato con riferimento a casi concreti, permettendo così un rapido accesso all'argomento che si vuole affrontare.

Al fine di facilitare la ricerca il Memento è suddiviso in paragrafi numerati a margine, ai quali vengono effettuati tutti i rinvii, sia quelli da una parte all'altra del testo (evitando ripetizioni inutili), che quelli dell'indice analitico.

La numerazione è discontinua.

Piano generale dell'opera

PARTE I Sistema di prevenzione e sicurezza aziendale

Capitolo 1	Campo di applicazione	100
Capitolo 2	Organizzazione della prevenzione e della protezione	200
Capitolo 3	Luoghi e strumenti di lavoro	400

PARTE II Regimi particolari

Capitolo 1	Agenti biologici	705
Capitolo 2	Agenti chimici	765
Capitolo 3	Agenti cancerogeni e mutageni	950
Capitolo 4	Agenti fisici	1200
Capitolo 5	Prevenzione incendi	1500
Capitolo 6	Appalti	2050
Capitolo 7	Cantieri temporanei o mobili	2800
Capitolo 8	Impianti elettrici	3500
Capitolo 9	Stabilimenti a rischio di incidente rilevante	3800
Capitolo 10	Macchine	4000
Capitolo 11	Movimentazione manuale dei carichi	4600
Capitolo 12	Videoterminali	5200
Capitolo 13	Industrie alimentari	5400
Capitolo 14	Atmosfere esplosive	5500
Capitolo 15	Strutture sanitarie	6000

VAI ALL'ESTRATTO

AMBITO DI APPLICAZIONE
E OBBLIGHI

VAI ALL'ESTRATTO

VALUTAZIONE DEI RISCHI
E SPP

PARTE III
Controlli e vigilanza

Capitolo 1	Controlli interni e responsabilità	7002
Capitolo 2	Controlli esterni	7030

PARTE IV
Risarcimento e sanzioni

Capitolo 1	Risarcimento dei danni e sistema sanzionatorio	7500
Capitolo 2	Tabelle	7570

Appendice

I	Tabelle	9000
II	Schede di valutazione delle macchine	9100
III	Normativa	9500

Indice analitico	pag. 1095
-------------------------	-----------

Fascicolo segnaletica di sicurezza

VAI ALL'ESTRATTO

OBBLIGHI - DESTINATARIO
- SANZIONE

VAI ALL'ESTRATTO

VALUTAZIONE DEL DANNO
E MISURE CORRELATE

I contenuti da non perdere

SISTEMA DI PREVENZIONE E SICUREZZA AZIENDALE

- RSPP, addetti al servizio e RLS: formazione
- DPI: nuova classificazione

REGIMI PARTICOLARI

- Atmosfere esplosive
- Stabilimenti a rischio di incidente rilevante
- Campi elettromagnetici
- Marcatura materiali elettrici
- Segnaletica stradale
- Sostanze e miscele pericolose
- Apparecchiature a pressione
- Prevenzione incendi

SEGNALETICA DI SICUREZZA

INDICE

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLE MACCHINE

APPENDICE

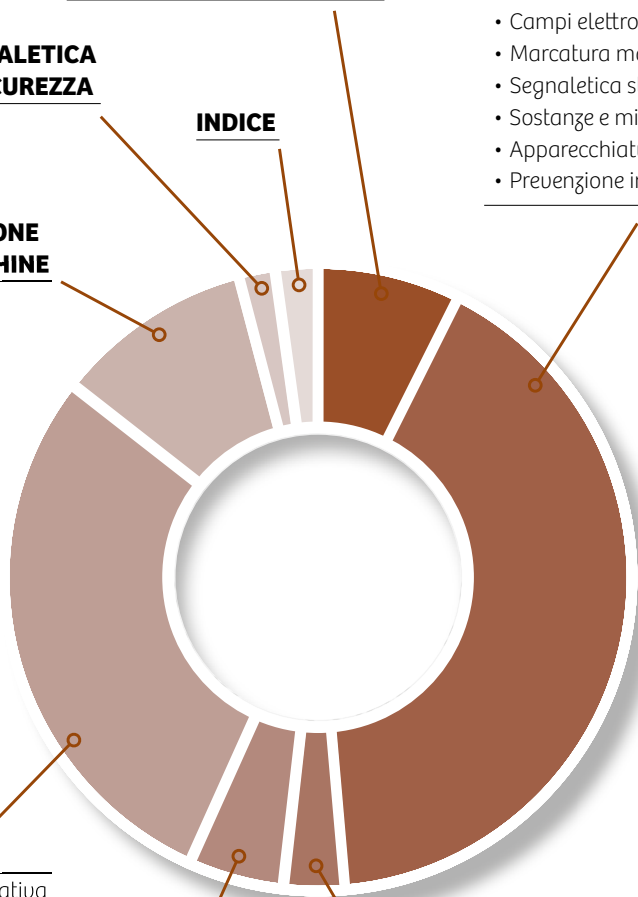
Tabelle e normativa

RISARCIMENTO E SANZIONI

- Sospensione dell'attività imprenditoriale: revoca

CONTROLLI E VIGILANZA

- Controlli esterni: Ispettorato nazionale



CAPITOLO 2

Organizzazione della prevenzione e della protezione

SOMMARIO

I. Che cosa deve fare il datore di lavoro		2. Primo soccorso	315
A. Valutazione dei rischi		E. Informazione e formazione	328
1. Procedura ordinaria	214	F. Modelli di organizzazione e gestione	350
2. Procedura standardizzata	238	II. Che cosa fanno i lavoratori	
B. Programmazione della prevenzione e protezione	250	a. Obblighi	358
C. Sorveglianza sanitaria	282	b. Consultazione e partecipazione	360
D. Gestione delle emergenze		III. Esempio riepilogativo	375
1. Prevenzione incendi	304		

Tutti i soggetti che operano nel luogo di lavoro sono coinvolti in misura diversa nell'organizzazione aziendale finalizzata all'individuazione e all'attuazione delle misure di sicurezza idonee a salvaguardare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Principale responsabile dell'attuazione delle prescrizioni sulla sicurezza è il **datore di lavoro**, essendo colui che esercita i poteri decisionali e di spesa in tale ambito.

Nelle aziende di medie e grandi dimensioni, nelle quali il datore di lavoro non sovrintende direttamente alla prestazione svolta dai dipendenti, diventa necessario individuare ulteriori figure di riferimento. Si tratta dei **dirigenti** e dei **preposti** (v. n. 7007).

Partecipano all'organizzazione del sistema aziendale di sicurezza anche i **lavoratori**, destinatari di diritti e obblighi.

Nel capitolo esaminiamo l'organizzazione della sicurezza in azienda evidenziando i compiti attribuiti ai soggetti coinvolti e le diverse fasi che la compongono.

N.B. Alcuni **oggetti esterni** all'azienda hanno precisi obblighi e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Si tratta di (v. n. 7015):

- progettisti (art. 22 TU);
- fabbricanti e fornitori (art. 23 TU);
- installatori (art. 24 TU).

Il **datore di lavoro** 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 (art. 2, c. 1 lett. b), TU).

La figura del datore di lavoro deve, quindi, essere **individuata** non tanto con riferimento alla titolarità del rapporto di lavoro con i lavoratori, ma sulla base della effettiva e sostanziale titolarità dei poteri decisionali e finanziari.

Per «**unità produttiva**» s'intende lo stabilimento o la struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale (art. 2, c. 1 lett. t), TU).

I. Che cosa deve fare il datore di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità e il benessere psicologico dei lavoratori.

Il datore di lavoro deve, se è presente anche un solo lavoratore:

- effettuare la **valutazione** dei rischi cui i lavoratori sono esposti (v. n. 212 e s.);
 - procedere alla **programmazione** delle misure di prevenzione e protezione (v. n. 250 e s.);
 - istituire un apposito **servizio di prevenzione e protezione** (v. n. 252 e s.);
 - provvedere alla **sorveglianza sanitaria** nominando un medico competente nelle aziende in cui i lavoratori svolgono un'attività che li espone a particolari rischi per la salute (v. n. 282 e s.);
 - provvedere alla **gestione delle emergenze**, anche incaricando dei lavoratori come addetti al primo soccorso, alla lotta antincendio e all'evacuazione degli ambienti (v. n. 300 e s.);
 - **informare e formare** i lavoratori in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (v. n. 328 e s.).
- Il datore di lavoro, per l'adempimento di tali obblighi, può adottare un **modello di organizzazione e gestione** della sicurezza che, attraverso l'individuazione di precisi ruoli, responsabilità, procedure e controlli periodici, garantisca il regolare adempimento di tutte le misure di prevenzione (v. n. 350 e s.).

208 Dimensioni occupazionali (art. 4 TU) Frequentemente obblighi e procedure differiscono in base alle dimensioni occupazionali aziendali. Ciò avviene, a titolo esemplificativo, in relazione alla costituzione degli organismi preposti all'organizzazione della sicurezza (v. n. 275) o ai presidi sanitari obbligatori (v. n. 317).

Ai fini della **determinazione** delle dimensioni occupazionali, occorre considerare tutti i lavoratori in forza, compresi i lavoratori stagionali (DPR 1525/63) a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato.

I lavoratori **somministrati** (v. n. 111) e i lavoratori assunti con contratto **part-time** sono computati sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

Precisazioni 1 Il numero degli operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali, nel **settore agricolo** si computa per frazioni di «unità lavorative anno» (c.d. **ULA**) individuate dalla normativa comunitaria.

2 Con apposito DM saranno definite misure di **semplificazione** degli adempimenti relativi all'informazione, formazione, valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria per le imprese (art. 3, c. 13 ter, TU; art. 35, c. 1, DL 69/2013 conv. in L. 98/2013):

- **agricole**, con particolare riferimento a lavoratori a tempo determinato e stagionali;
- di **piccole dimensioni**.

209 Esclusioni Dal computo del limite occupazionale sono, invece, esclusi i:

- collaboratori coordinati e continuativi, se la loro attività non è svolta in forma esclusiva a favore del committente;
- lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;
- allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature (compresi i videoterminali), agenti chimici, fisici e biologici;
- lavoratori autonomi occasionali (art. 2222 c.c.);
- lavoratori a domicilio, se la loro attività non è svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;
- lavoratori in prova;
- collaboratori familiari (art. 230 bis c.c.);
- volontari;
- lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili.

A. Valutazione dei rischi

artt. 15, 28 e 29 TU

212 La valutazione dei rischi permette al datore di lavoro di conoscere lo stato della tutela dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori nei singoli posti di lavoro. Ciò al fine di

adottare i provvedimenti necessari ed efficaci per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza.

Egli, pertanto, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda o dell'unità produttiva, deve valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro. Il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi (si tratta di un **obbligo indelegabile** v. n. 7003):

- **previa consultazione** del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (v. n. 360 e s.);
- **in collaborazione** con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (v. n. 263), nonché, nei casi in cui è richiesta la sorveglianza sanitaria (v. n. 282 e s.), con il medico competente.

Precisazioni 1) Le **sanzioni** previste per il datore di lavoro che viola gli obblighi inerenti alla valutazione dei rischi sono esaminate al n. 7595.

2) In caso di **costituzione di nuova impresa**, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi dando evidenza dell'adempimento degli obblighi attraverso idonea documentazione (ad esempio: nomine RSP, consultazione RLS, dichiarazioni di conformità degli impianti e delle attrezzature, consegna dei DPI ai lavoratori, ecc.), elaborando il relativo documento entro 90 giorni dalla data di inizio della propria attività.

3) L'obbligo di predisposizione del documento di valutazione dei rischi non viene meno per il fatto che allo stesso si sia già adempiuto da parte di una **società successivamente assorbita** da un'altra, trattandosi di un obbligo che deve essere sempre attuale e pertinente alle concrete condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa sussistenti nell'azienda, anche al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza (Cass. pen. 21 giugno 2011 n. 24820).

La valutazione dei rischi viene effettuata con diverse modalità a seconda delle dimensioni occupazionali dell'azienda e dei rischi connessi all'attività svolta, come indicato nella seguente tabella:

213

Dimensioni occupazionali	Modalità di effettuazione della valutazione	Imprese escluse (1) (2)	v. n.
Fino a 10 lavoratori (art. 29, c. 5, TU)	Procedure standardizzate (v. n. 238)	— aziende industriali in cui sono presenti sostanze pericolose soggette all'obbligo di notifica (art. 2 D.Lgs. 105/2015) — centrali termoelettriche - impianti nucleari ed installazioni per il deposito e lo smaltimento dei rifiuti radioattivi (artt. 7, 28 e 33 D.Lgs. 230/95) — aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni	—
Fino a 50 lavoratori (art. 29, c. 6 e 7, TU)	A scelta del datore di lavoro: — procedure standardizzate (v. n. 238)	Oltre a quelle sopra riportate: — aziende in cui l'attività lavorativa espone a rischi chimici, biologici, atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, connessi all'esposizione ad amianto; — industrie estrattive	705 e s. 5510 e s. 950 e s.
	— valutazione dei rischi ed elaborazione del DVR secondo le modalità ordinarie	—	214 e s.
Oltre 50 lavoratori	Valutazione dei rischi ed elaborazione del DVR secondo le modalità ordinarie	—	214 e s.

- (1) Queste aziende devono elaborare il documento di valutazione secondo le modalità ordinarie (v. n. 214 e s.) salvo quanto eventualmente previsto dai rispettivi regimi particolari, relativamente alle quali rinviamo ai rispettivi capitoli. Tuttavia, se i risultati della valutazione dei rischi dimostrano che, in relazione al tipo e alla quantità di un agente chimico (o, per analogia, biologico) pericoloso e alle modalità e frequenza di esposizione a tale agente presente sul luogo di lavoro, vi è solo un rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro può adottare le procedure standardizzate (Ris. Interpello Min. Lav. 24 ottobre 2013 n. 14).
- (2) Per quanto riguarda le aziende che occupano fino a 10 lavoratori esposte a rischi particolari, si segnala che la previsione di legge non è chiara in merito all'esclusione dalla possibilità di utilizzare le procedure standardizzate. **A nostro avviso** e in via prudenziale, pertanto, è opportuno che tali aziende utilizzino le modalità ordinarie di valutazione del rischio ed elaborazione del DVR.

1. Procedura ordinaria

214 Fase di valutazione Individuazione dei pericoli e dei rischi La prima azione necessaria per avviare la valutazione dei rischi consiste nell'individuazione dei pericoli presenti in un ambiente di lavoro. Con il termine **pericolo** si intende la proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (ad esempio materiali o attrezzature di lavoro, metodi e pratiche di lavoro, ecc.) avente il potenziale di causare danni (art. 2, lett. r), TU).

Il secondo momento, invece, è costituito dall'individuazione dei rischi che possono essere originati da tali pericoli.

Si definisce **rischio** la probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione (art. 2, lett. s), TU).

Precisazioni 1) Di particolare rilievo sono i rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro. Si tratta dei c.d. **lavori «flessibili»** caratterizzati da una notevole discontinuità e frammentazione delle prestazioni, principale causa di incidenti sul lavoro.

2) L'obbligo di valutazione preventiva e generale dei rischi lavorativi è applicabile ai **rischi conoscibili con l'ordinaria diligenza** (Cass. pen. 9 gennaio 2002 n. 478).

220 Criteri operativi Il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi significativi e concretamente ipotizzabili, nonché i rischi ragionevolmente prevedibili derivanti dalle attività lavorative svolte.

Il rischio deve essere inteso **in senso ampio**: può derivare dall'utilizzo delle strutture o dei macchinari aziendali (contatto con l'elettricità, rischio meccanico, incendio, ecc.), dalla presenza di sostanze pericolose (agenti chimici, fisici e biologici; esplosivi, ecc.) o anche dall'organizzazione del lavoro (mansioni troppo onerose, fattori ergonomici, ecc.) nonché da particolari condizioni soggettive dei lavoratori (stato di gravidanza, età, provenienza da altri paesi, ecc.).

Se l'attività lavorativa non ha uno svolgimento costante nel tempo, ma presenta **fasi con caratteristiche diverse**, l'indagine deve essere svolta per ciascuna fase coinvolta, ai fini di una valutazione completa.

L'analisi deve essere ripetuta per tutti i rischi originati dai pericoli individuati nell'ambiente di lavoro.

Il datore di lavoro deve eliminare i rischi e, se ciò non è possibile, ridurli al minimo (andando poi a gestire quella parte di rischio non eliminabile, il cosiddetto «rischio residuo», con procedure di lavoro, fornitura dei DPI, ecc.).

In ogni valutazione dei rischi e nelle successive operazioni destinate ad eliminarli, come anche nell'adozione delle misure di controllo, è essenziale esaminare il **risultato complessivo**: vale a dire verificare che la rimozione di una situazione di rischio sia efficace e non ne determini un'altra diversa.

Nella **pratica** il valutatore interpreta una situazione reale procedendo, ad esempio, come segue:

- individua le condizioni per un possibile incidente (caduta dall'alto, incendio, ecc.);
- assegna all'evento una probabilità di accadimento e l'entità del danno atteso, fondandoli sugli elementi che ritiene congruenti con le condizioni che ha individuato, includendo in questi non soltanto le condizioni ambientali, impiantistiche, di natura dei materiali e delle energie utilizzate nel processo di produzione, ma anche l'esistenza o meno di procedure

operative, di misure di prevenzione, di protezione, di controllo in essere e il livello professionale e di formazione del personale.

In via generale, le unità produttive (tranne quelle di dimensioni ridotte o quelle dedite ad una sola attività) sono scomponibili in **aree lavorative** in ciascuna delle quali si svolgono attività diverse, sia pure con il comune denominatore di ottenere lo stesso obiettivo aziendale. Ai fini della valutazione dei rischi è opportuno individuare e considerare separatamente le aree in cui è scomponibile l'unità, assumendo come parametro discriminante (o di coesione) il tipo di attività in esse svolta.

L'analisi deve comunque essere effettuata in tutte le aree e per tutte le mansioni (attività svolte da ogni singolo operatore), con lo scopo di qualificare e quantificare i rischi lavorativi presenti.

Precisazioni 1) Attività lavorative che non hanno uno svolgimento costante nel tempo sono, ad esempio:

- gli impianti chimici a ciclo continuo o a batch, nei quali si distinguono chiaramente fasi iniziali e finali e marcia a regime;
- le officine meccaniche ove la marcia produttiva di una macchina può comportare lo svolgimento di cicli differenti, il cambio di organi lavoratori della macchina, ecc.

2) Ai fini dell'eliminazione dei rischi aiuta molto il **progresso tecnologico** laddove sostituisce preparati pericolosi con altri che lo sono meno, o che non lo sono: si pensi ai sostituti dell'alcool nella pulizia o alle vernici ad acqua, che hanno eliminato l'esposizione a vapori di solventi organici.

Rischi particolari Se l'attività svolta comporta particolari rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la valutazione dei rischi deve tenerne conto e seguire le eventuali specifiche disposizioni previste in base alla diversa tipologia di rischio. Con riferimento alle aziende soggette a regimi particolari per la presenza di rischi specifici, rinviamo ai rispettivi capitoli. 224

Rischio stress lavoro-correlato Tra i rischi particolari che devono essere individuati dal datore, il TU dà particolare rilievo a quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Si **definisce** tale la condizione, che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, di taluni individui che non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro; non si tratta di una malattia ma di una situazione di prolungata tensione, che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute. Tale tipologia di stress può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro; senza esclusioni (Lett. Circ. Min. Lav. 18 novembre 2010 n. 23692). 225

La **valutazione** dello stress lavoro-correlato è articolata in **varie fasi**:

a) una valutazione **preliminare** necessaria;

b) a seguito della valutazione preliminare:

— se emergono criticità, il datore di lavoro deve adottare misure di correzione utili a tale scopo (art. 6, c. 8 lett. m quater), TU; art. 8, c. 12, DL 78/2010 conv. in L. 122/2010; Lett. Circ. Min. Lav. 18 novembre 2010 n. 23692);

— se non emergono elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro è unicamente tenuto a darne conto nel DVR (v. n. 228 e s.) e a prevedere un piano di monitoraggio;

c) **solo se** la valutazione preliminare evidenzia elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito di tale valutazione si rivelano inefficaci, il datore di lavoro deve effettuare una valutazione **approfondita**.

Quando, nella fase preliminare, vengono individuate delle criticità, il datore di lavoro non è obbligato ad utilizzare gli strumenti propri della valutazione approfondita per identificare le misure di correzione (ad esempio le ulteriori indagini per raccogliere informazioni sulla percezione soggettiva dei lavoratori), ma **può** utilizzare a sua discrezione tali strumenti allo scopo di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto. Tale approfondimento deve comunque essere sempre vincolato all'adozione di misure correttive (anche in termini di misure minime). Il datore di lavoro che sceglie di operare in tal senso deve identificare con puntualità nel DVR tempi e modi dell'applicazione degli strumenti suddetti, per evitare che la scelta di utilizzarli sia fatta al fine di rimandare il momento della concreta attuazione delle misure di correzione che le indicazioni impongono (Risp. Interpello Min. Lav. 15 novembre 2012 n. 5).

Documento di valutazione (DVR) Contenuto Al termine della valutazione il datore di lavoro redige un documento (da custodire presso l'azienda o l'unità produttiva alla quale si riferisce) contenente: 228

- a. una **relazione** sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa con la specificazione dei criteri adottati (criteri, idonei, che possono essere scelti dal datore di lavoro);
- b. la **descrizione** delle misure di prevenzione e di protezione adottate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, il **programma** di quelle ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, nonché l'**individuazione** delle procedure per la loro attuazione con riferimento anche ai ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
- c. il **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 dei rischi;
- d. l'individuazione delle **mansioni** che eventualmente **espongono** i lavoratori a **rischi specifici** che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;
- e. le specifiche ulteriori indicazioni previste per i **regimi particolari**.

Il DVR deve avere **data certa che può essere anche attestata** dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e, ove nominato, del medico competente.

230 **Criteri di riferimento**

Il datore di lavoro deve giustificare le proprie scelte e i giudizi indicando nel documento i criteri sulla base dei quali ha condotto la valutazione.

A nostro avviso, è opportuno che il datore fornisca indicazioni almeno sui seguenti elementi:

- i **pericoli** e i **rischi correlati**, quelli presenti (ad esempio quelli dovuti alle attività lavorative e all'uso delle attrezzature di lavoro, alla movimentazione manuale dei carichi, all'esposizione ad agenti fisici, all'uso di sostanze pericolose e agenti biologici, ad un eventuale incendio e alla presenza di atmosfere potenzialmente esplosive, ecc.) e quelli non presenti (ad esempio, il rischio biologico) in quanto deve essere formalizzata la loro presa in considerazione e quindi l'eventuale non esposizione da parte dei lavoratori;
- le **persone** esposte al rischio prese in esame e gli eventuali gruppi particolari (categorie di lavoratori per i quali i rischi relativi ad un medesimo pericolo siano comparativamente maggiori rispetto alla media dei lavoratori per cause soggettive connesse ai lavoratori stessi, ad esempio lavoratrici gestanti, lavoratori disabili o con prescrizioni, ecc.);
- i **riferimenti normativi**;
- gli **elementi di valutazione** usati in assenza di precisi riferimenti di legge (norme di buona tecnica, codici di buona pratica, ecc.).

232 **Modalità di elaborazione**

Il DVR può essere elaborato anche su **supporto** informatico. La scelta delle modalità di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con **criteri** di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.

Il datore di lavoro elabora il documento **previa consultazione** del RLS, se designato, ed in **collaborazione** con il RSPP, nonché, nei casi in cui è richiesta la sorveglianza sanitaria, con il medico competente (v. n. 285).

Precisazioni 1) Il datore di lavoro non è tenuto ad elaborare personalmente il documento di valutazione dei rischi, potendo a tal fine **incaricare** degli **esperti**, ma deve fissare i tempi, i modi e le forme di controllo della loro attività.

Inoltre, una volta ottenuto il documento di valutazione, il datore di lavoro deve reperire le risorse, organizzare le strutture e distribuire i compiti fra i suoi collaboratori per renderlo operante (Cass. pen. 21 aprile 2006 n. 14192).

2) Copia del DVR deve essere **consegnata** tempestivamente al **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** che la richiede (art. 18, lett. p), D.Lgs. 81/2008).

234 **Aggiornamento e riesame**

La valutazione ed il relativo documento devono essere rielaborati:

- in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;

— a seguito di infortuni significativi;

— quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità.

Le misure di prevenzione debbono essere aggiornate immediatamente (con l'obbligo per il datore di lavoro di darne pronta evidenza), e il documento di valutazione dei rischi deve essere riadattato entro 30 giorni.

Il riesame del documento di valutazione, in particolare nelle aziende o nelle attività produttive con **più di 15 dipendenti**, avviene di norma nel corso della riunione periodica (v. n. 272).

La legge non precisa i parametri in base ai quali un **infortunio** debba ritenersi **significativo** (intensità, ricorrenza, gravità degli effetti sulla salute del lavoratore) ai fini della rielaborazione del documento. Per questo è opportuno che il datore di lavoro preveda l'istituzione formale all'interno del DVR di un **osservatorio degli infortuni**, con il compito di classificare tutti gli eventi infortunistici occorsi in azienda sulla base di indici di gravità predeterminati, quali le modalità di accadimento (forma, agente materiale, natura e sede della lesione), l'entità delle conseguenze per la salute della persona e la ricorrenza.

In ogni caso per il **monitoraggio degli infortuni**, dal 12 ottobre 2017 i datori di lavoro dovranno **notificare all'INAIL** tutti gli infortuni, anche quelli che comportano un'assenza del lavoratore inferiore ai 3 giorni (artt. 8 e 18, c. 1 lett. r) e 1 bis, TU). La raccolta di questi dati a fini statistici alimenterà la banca dati del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP: art. 8 TU; DM 25 maggio 2016 n. 183), con lo scopo di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per indirizzare le attività di vigilanza.

2. Procedura standardizzata

art. 6, c. 8 lett. f), TU; DI 30 novembre 2012

I datori di lavoro che effettuano la valutazione dei rischi tramite le procedure standardizzate utilizzano i **moduli** predisposti dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro. La documentazione è disponibile sul sito del ministero del Lavoro ed è riportata in Appendice al n. 9001 (procedura standardizzata) e al n. 9002.

238

Settori a basso rischio infortunistico

(art. 29, c. 6 ter e 6 quater, TU; art. 32, c. 1 lett. b) n. 2, e c. 2, DL 69/2013 conv. in L. 98/2013)

Ferma restando la facoltà di utilizzare le procedure standardizzate, i datori di lavoro delle aziende che operano in settori di attività a «basso rischio di infortuni e malattie professionali» (individuati con DM sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici dell'INAIL e relativi alle malattie professionali di settore e specifiche della singola azienda) potranno attestare di aver effettuato la valutazione dei rischi sulla base di particolari **modelli semplificati**.

239

B. Programmazione della prevenzione e protezione

Il datore di lavoro deve provvedere alla programmazione delle **misure** per la sicurezza e la tutela della salute (art. 33 TU).

In particolare, la programmazione comporta le seguenti **attività**:

- individuazione dei fattori di rischio e delle misure necessarie per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- elaborazione delle misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- programmazione dell'informazione e formazione dei lavoratori;
- informazione dei lavoratori in materia di sicurezza.

250

Organizzazione del Servizio di prevenzione e protezione

(art. 31 TU) In ragione delle **dimensioni** dell'azienda (v. n. 275) e/o dei **rischi** legati alle attività svolte, il datore di lavoro organizza il Servizio di prevenzione e protezione (d'ora in poi **SPP**):

- prioritariamente all'**interno** dell'azienda o dell'unità produttiva, oppure
- incaricando persone o servizi **esterni**, costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici.

In talune ipotesi è comunque obbligatoria l'istituzione dell'SPP all'interno dell'azienda.

252

Con riguardo ai **servizi esterni**, occorre precisare che il ricorso ad essi è ammesso per le seguenti finalità:

- **integrare** l'azione svolta dal SPP interno o personalmente dal datore stesso;
- **sopperire all'assenza** di dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla legge per lo svolgimento dell'attività di SPP.

Nel primo caso il SPP esterno è **facoltativo**, nel secondo è **obbligatorio**.

Nei casi di aziende con **più unità produttive**, nonché nei casi di **gruppi di aziende**, può essere istituito un unico SPP.

Il datore di lavoro che affida, totalmente o in parte, l'attività di programmazione della prevenzione e protezione **ad altri soggetti**, deve incaricare un numero di addetti sufficiente rispetto alle caratteristiche del luogo di lavoro.

In particolare il **datore di lavoro deve designare**:

- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (**RSPP**), che può essere interno all'azienda o all'unità produttiva o esterno ad essa;
- gli addetti al SPP (d'ora in poi **ASPP**).

Dal momento che le **società appartenenti a un gruppo** possono anche svolgere **attività di specie diversa e non funzionalmente collegate**, nel caso di gruppi di imprese non solo è ammessa la facoltà per i vari datori di lavoro di delegare alla società capogruppo il compito di istituire l'SPP, ma anche la possibilità, per tutte le aziende collegate, di utilizzare tale servizio istituito da uno dei datori di lavoro delle aziende appartenenti al gruppo stesso (FAQ Min. Lav. 30 marzo 2010; Risp. Interpello Min. Lav. 15 novembre 2012 n. 1).

258 **Compiti del RSPP: svolgimento diretto del datore di lavoro** (art. 34 TU) Il datore di lavoro che, nei casi ammessi dalla legge, decide di svolgere personalmente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi deve, a tal fine, acquisire appropriate competenze frequentando **corsi di formazione** e di **aggiornamento** adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

La **durata** minima di detti corsi di formazione è di 16 ore e quella massima è di 48 ore.

Precisazioni 1 In caso di **inizio di nuova attività** il datore di lavoro che intende svolgere i compiti del SPP deve completare il **percorso formativo** entro e non oltre 90 giorni dalla data di inizio della propria attività (punto 10 Accordo Conferenza Stato-Regioni 21 dicembre 2011).

A nostro avviso (e in via prudenziale) l'istituzione del SPP, la nomina e la formazione del relativo Responsabile devono essere immediate. Ciò in analogia con le disposizioni del TU, che prevedono:

- in caso di costituzione di nuova impresa, che il datore di lavoro debba effettuare immediatamente la valutazione dei rischi (art. 28, c. 3 bis, TU);
- la valutazione dei rischi come primo compito del SPP (art. 33 TU).

2 I **corsi di aggiornamento** sono obbligatori anche per coloro che, in base alla normativa previgente (art. 95 D.Lgs. 626/94), erano stati esonerati dal frequentare corsi di formazione per aver svolto direttamente attività di programmazione della prevenzione e protezione nel periodo dal 12 dicembre 1994 al 31 dicembre 1996.

260 Nella tabella di seguito riportata sono indicati i **contenuti minimi**, le **articolazioni** e le **modalità di espletamento** del percorso formativo e dell'aggiornamento per il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (Accordo Conferenza Stato Regioni 21 dicembre 2011 n. 223/CSR; Accordo Conferenza Stato-Regioni 25 luglio 2012; DI 6 marzo 2013).

Corsi di formazione e di aggiornamento per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (Allegato A)	
Soggetti formatori	<p>Sono soggetti formatori del corso di formazione e dei corsi di aggiornamento:</p> <p>a) le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (ASL, ecc.) e della formazione professionale</p> <p>b) l'Università e le scuole di dottorato aventi ad oggetto le tematiche del lavoro e della formazione</p> <p>c) l'INAIL</p> <p>d) il Corpo nazionale dei vigili del fuoco o i corpi provinciali dei vigili del fuoco per le province autonome di Trento e Bolzano</p> <p>e) la Scuola superiore della pubblica amministrazione</p> <p>f) altre Scuole superiori delle singole amministrazioni</p> <p>g) le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori (1)</p> <p>h) gli organismi paritetici (art. 2, c. 1 lett. ee), D.Lgs. 276/2003; art. 51 TU) (1)</p> <p>i) i fondi interprofessionali di settore</p> <p>j) gli ordini e i collegi professionali del settore di specifico riferimento</p>

Corsi di formazione e di aggiornamento per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (Allegato A)	
Requisiti dei docenti	I corsi devono essere svolti da formatori docenti professionisti in possesso di specifici requisiti, comprovanti conoscenza della materia e/o esperienza nel settore. I formatori devono possedere il diploma di scuola secondaria di secondo grado (c.d. prerequisito) e uno dei criteri individuati dalla legge (All. DI 6 marzo 2013) (2)
Organizzazione dei corsi	L'organizzazione dei corsi di formazione deve rispettare i seguenti requisiti: — individuazione di un responsabile del progetto formativo, che può essere anche il docente — un numero massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 — tenuta del registro di presenza dei partecipanti da parte del soggetto che realizza il corso, che può essere anche il docente — assenze ammesse: massimo 10% del monte orario complessivo
Metodologia di insegnamento e apprendimento	Occorre privilegiare le metodologie interattive, che comportano la centralità del discente nel percorso di apprendimento. A tali fini è necessario: a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo b) favorire metodologie di apprendimento basate sul problem solving, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione c) favorire metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-Learning e con ricorso a linguaggi multimediali, che consentano, ove possibile, l'impiego degli strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale di allievi e docenti. Sulla base dei criteri e delle condizioni di cui all'Allegato I l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning è consentito per il MODULO 1 (NORMATIVO) e il MODULO 2 (GESTIONALE) e per l'aggiornamento
Articolazione dei percorsi formativi	I percorsi formativi sono articolati in moduli associati a tre differenti livelli di rischio (3) : — BASSO: 16 ore — MEDIO: 32 ore — ALTO: 48 ore. I percorsi formativi devono prevedere, quale contenuto minimo, i seguenti moduli: — MODULO 1. NORMATIVO - giuridico : il sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori; la responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa; la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica» (D.Lgs. 231/2001); il sistema istituzionale della prevenzione; i soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il TU (compiti, obblighi, responsabilità); il sistema di qualificazione delle imprese — MODULO 2. GESTIONALE - gestione ed organizzazione della sicurezza : i criteri e gli strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi; la considerazione degli infortuni mancati e delle modalità di accadimento degli stessi; la considerazione delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori; il documento di valutazione dei rischi (contenuti, specificità e metodologie); i modelli di organizzazione e gestione della sicurezza; gli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione; il documento unico di valutazione dei rischi da interferenza; la gestione della documentazione tecnico-amministrativa; l'organizzazione della prevenzione incendi, del primo soccorso e della gestione delle emergenze — MODULO 3. TECNICO - individuazione e valutazione dei rischi : i principali fattori di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; il rischio da stress lavoro-correlato; i rischi ricollegabili al genere, all'età e alla provenienza da altri paesi; i dispositivi di protezione individuale; la sorveglianza sanitaria — MODULO 4. RELAZIONALE - formazione e consultazione dei lavoratori : l'informazione, la formazione e l'addestramento; le tecniche di comunicazione; il sistema delle relazioni aziendali e della comunicazione in azienda; la consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
Valutazione e certificazione	Al termine del percorso formativo, comprovata la frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione previste da ciascun corso, è prevista una verifica di apprendimento , che prevede un colloquio o test obbligatori, in alternativa tra loro, finalizzati a verificare le conoscenze relative alla normativa vigente e le competenze tecnico-professionali. Il mancato superamento della prova di verifica finale non consente il rilascio dell'attestato. In tal caso sarà compito del responsabile del progetto formativo definire le modalità di recupero per i soggetti che non hanno superato la verifica finale. Gli attestati di frequenza , con verifica degli apprendimenti, devono prevedere i seguenti elementi minimi comuni: — denominazione del soggetto formatore — normativa di riferimento — dati anagrafici del corsista — specifica della tipologia di corso seguito con indicazione del settore di riferimento e relativo monte ore frequentato — periodo di svolgimento del corso — firma del soggetto che rilascia l'attestato

Corsi di formazione e di aggiornamento per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (Allegato A)	
Aggiornamento (4)	L'aggiornamento (che ha periodicità quinquennale) ha durata modulata in relazione ai tre livelli di rischio, individuata come segue: — BASSO: 6 ore — MEDIO: 10 ore — ALTO: 14 ore. Nei corsi di aggiornamento non dovranno essere meramente riprodotti argomenti e contenuti già proposti nei corsi base, ma si dovranno trattare significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti nei seguenti ambiti: approfondimenti tecnico-organizzativi e giuridico-normativi; sistemi di gestione e processi organizzativi; fonti di rischio, compresi i rischi di tipo ergonomico; tecniche di comunicazione, volte all'informazione e formazione dei lavoratori in tema di promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
<p>(1) Le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori e gli organismi paritetici possono effettuare le attività formative e di aggiornamento o direttamente o avvalendosi di strutture formative di loro diretta emanazione (costituite anche mediante contratto di associazione in partecipazione: Resp. Interpello Min. Lav. 11 luglio 2014 n. 14).</p> <p>(2) Tali requisiti sono necessari dal 18 marzo 2014. I formatori che non hanno il diploma di scuola di secondo grado possono svolgere attività di formazione se, al 18 marzo 2013, erano in possesso di almeno uno dei criteri previsti dalla legge (All. DI 6 marzo 2013). In ogni caso i formatori devono frequentare corsi di aggiornamento con cadenza triennale.</p> <p>(3) Il monte ore di formazione da frequentare è individuato in base al settore Ateco 2002 di appartenenza, associato ad uno dei tre livelli di rischio, così come riportato nella tabella di cui all'Allegato I (Individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007).</p> <p>(4) I corsi di aggiornamento sono obbligatori anche per coloro che hanno frequentato i corsi previsti dal DM 16 gennaio 1997, e per coloro che, in base alla normativa previgente (art. 95 D.Lgs. 626/94), erano stati esonerati dal frequentare corsi di formazione.</p>	

263 **RSPP non datore di lavoro** (art. 32 TU) Quando il datore di lavoro decide di (o deve) affidare, totalmente o in parte, ad altri soggetti, interni o esterni all'azienda, l'attività di programmazione della prevenzione e protezione, deve incaricare un **numero** sufficiente rispetto alle caratteristiche del luogo di lavoro (la legge non specifica il numero dei soggetti addetti).

In particolare il datore deve designare un responsabile del servizio di prevenzione e protezione (d'ora in poi, **RSPP**), che deve essere «interno» nelle ipotesi in cui il TU prevede l'obbligo dell'istituzione di un SPP interno, e - ove il datore di lavoro sulla base della propria organizzazione lo ritenga necessario - gli addetti al SPP (d'ora in poi **ASPP**).

Nelle **aziende con più unità produttive**, nonché nei gruppi di imprese con un unico SPP il datore di lavoro può rivolgersi a tale struttura per la designazione dei relativi addetti e del RSPP.

Essi devono disporre di **mezzi** e di **tempo** adeguati per lo svolgimento dei compiti loro

(omissis)

del proprio incarico.

Per un'analisi dei compiti propri del RSPP si rinvia al n. 7009.

Il **documento di nomina** del RSPP deve risultare da atto scritto avente data certa, al fine di poter verificare l'effettività della nomina e dello svolgimento delle funzioni conferite (Cass. pen. 4 febbraio 2014 n. 15028).

265 Nella seguente tabella sono riportati i **requisiti professionali** dei soggetti, **interni** o **esterni** all'azienda, che insieme al datore di lavoro svolgono attività di programmazione della prevenzione e protezione. Tali requisiti devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Soggetti	Requisiti
RSPP (diverso dal datore di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"> • titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore o, in alternativa, svolgimento delle funzioni di RSPP, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da 6 mesi alla data del 13 agosto 2003 • attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione (1) (2) • attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali (1)

CAPITOLO 12

Videoterminali

SOMMARIO

I. Campo di applicazione	5205	b. Organizzazione del lavoro	5220
II. Obblighi del datore di lavoro		c. Posto di lavoro	5235
a. Valutazione del rischio.....	5212	d. Sorveglianza sanitaria	5260

La normativa che tutela la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro regola l'uso delle attrezzature con videoterminali (di seguito **VDT**).

5200

Tutti i lavoratori che utilizzano un videoterminale sono soggetti al rispetto della disciplina stabilita dal Testo Unico Titolo VII, che costituiscono i principali adempimenti (artt. 172-179 e All. XXXIV TU).

Sotto il **profilo fisiopatologico**, di seguito indichiamo i **disturbi** riconducibili a questo rischio: — **visivi**, quali lacrimazione, secchezza, bruciore, arrossamento oculare, deficit della messa a fuoco, fastidio alla luce, visione annebbiata, senso di corpo estraneo, ammiccamento frequente. Questi disturbi possono comunque presentarsi se l'illuminazione dell'ambiente di lavoro è incongrua e quando si utilizzano schermi non idonei sotto il profilo ergoaltimologico;

— **posturali**. Si tratta in genere di disturbi determinati dalla posizione assunta, dall'altezza o dalla tipologia della seduta. In altri casi, invece, dipendono dalle dimensioni del piano di lavoro (ad esempio: carenza di spazio per un corretto appoggio degli avambracci, inadeguata altezza ed angolazione dello schermo) o dalla conformazione della tastiera. Tutto ciò può comportare senso di peso, fastidio, dolore, intorpidimento, rigidità alla schiena, al collo, alle spalle, alle braccia e alle mani. Spesso può avere come conseguenza la degenerazione dei dischi della colonna vertebrale e l'affaticamento muscolare;

— **psicologici**, quali comparsa di ansia, nervosismo, irritabilità, o alterazione dell'umore, anche se questi disturbi sono difficilmente classificabili in quanto causati normalmente da una molteplicità di fattori generalmente correlati alla organizzazione del lavoro e alla tipologia di attività svolta;

— da **radiazioni**. In realtà è stato documentato che i livelli di radiazioni elettromagnetiche presenti nelle vicinanze di un videoterminale sono estremamente contenuti e l'intensità delle radiazioni ultraviolette ed infrarosse emesse è estremamente bassa, tale da non poter generare alcun disturbo. Anche i livelli di emissione delle radiofrequenze e radiazioni ionizzanti sono inferiori a quelli raccomandati dalle norme internazionali.

I. Campo di applicazione

artt. 172 e 173 TU

Videoterminale Si tratta di uno schermo alfanumerico o grafico, a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato. Rientrano nella definizione i personal computer e tutti i sistemi di videoscrittura, di elaborazione dati, testi o immagini.

5205

Lavoratore È colui che all'interno dell'azienda utilizza un'attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico o abituale, **per almeno 20 ore settimanali** senza considerare le interruzioni e le pause giornaliere (v. n. 5225).

5208

Precisazioni 1) Le disposizioni in materia di VDT si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videotermini, **indipendentemente dal tempo di esposizione** dei lavoratori addetti. Il datore di lavoro è pertanto obbligato a fornire a tutti i lavoratori postazioni e attrezzature conformi alle prescrizioni di legge (All. XXXIV TU; v. n. 5235 e s.).

2) La normativa prevede una tutela speciale per i **lavoratori che superano le 20 ore settimanali** di lavoro al VDT. Solo per costoro sono previsti, infatti, la **sorveglianza sanitaria** (v. n. 5260), il diritto a specifiche **interuzioni** (v. n. 5225) e una particolare **formazione e informazione** (v. n. 5230).

- 5210 Esclusioni** Sono esclusi dal campo di applicazione della tutela legale i **lavoratori addetti** a:
- posti di guida di veicoli o macchine;
 - sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;
 - sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;
 - macchine calcolatrici, registratori di cassa e tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;
 - macchine di videoscrittura senza schermo separato.

II. Obblighi del datore di lavoro

a. Valutazione del rischio

art. 174 TU

5212 I fattori di rischio a cui sono esposti gli addetti all'utilizzo dei VDT devono essere valutati verificando l'attività lavorativa nel suo complesso. Tale attività può infatti comportare rischi per la salute in relazione alla durata dell'esposizione, alle caratteristiche del lavoro svolto, alle caratteristiche dell'hardware e del software e a quelle del posto di lavoro e dell'ambiente. All'atto della valutazione del rischio (v. n. 212 e s.), il datore di lavoro deve **analizzare i posti di lavoro** muniti di VDT, con particolare riguardo:

- ai rischi per la vista e per gli occhi;
- ai problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico e mentale;
- alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

I risultati della valutazione devono essere riportati nel documento di valutazione del rischio (v. n. 228).

In relazione all'esito della valutazione, devono essere **adottate** misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati considerandone tutti i fattori, tenendo conto della somma e della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati. A tal fine il datore di lavoro **organizza e predispone i posti di lavoro** in conformità almeno ai requisiti minimi stabiliti dalla legge (v. n. 5235 e s.).

Precisazioni 1) I **disturbi all'apparato visivo** sono dovuti essenzialmente ad un'elevata sollecitazione e all'affaticamento degli occhi. Tali disturbi **sono spesso generati da**:

- eccessivo sforzo a causa di distanze e livelli di luminosità differenti;
- posizionamento non corretto dello schermo rispetto alle finestre e ad altre sorgenti luminose, generando abbagliamenti, riflessi fastidiosi e un maggiore contrasto chiaro-scuro;
- sfarfallio dei caratteri e dello sfondo, soprattutto con gli schermi di vecchia generazione;
- cattiva visualizzazione di singoli caratteri, frasi o di intere porzioni di testo.

2) I **disturbi muscolo scheletrici**, riguardanti particolarmente il collo e le articolazioni sono imputabili a:

- posizione sedentaria protratta o postura scorretta;
- spazio insufficiente per la tastiera e il mouse;
- mancanza di ausili di lavoro ergonomici (ad es. poggiatesta, poggiatesta per tastiera e mouse);
- altezza della sedia non perfettamente idonea o del tutto inadatta alle caratteristiche fisiche dell'utente;
- schermo collocato in posizione rialzata;
- uso di occhiali non idonei o ridotta capacità visiva (l'uso di occhiali progressivi non adatti può, infatti, costringere il lavoratore ad assumere una posizione incongrua con la testa).

3) I **disturbi da stress** sono spesso determinati dal ritmo di lavoro, da situazioni relazionali o comunque da fattori legati all'organizzazione del lavoro e non in sé e per sé dall'utilizzo dei VDT. Non è però escluso che il lavoro al videoterminale possa generare ansia ed una certa difficoltà negli operatori laddove il software o l'hardware non siano adeguati all'attività lavorativa, ovvero difettosi. Tale attività richiede pertanto un adeguato periodo di formazione all'uso dei programmi e delle procedure informatiche. In linea di principio occorre:

- seguire le indicazioni e la formazione ricevuti per l'uso dei programmi e delle procedure informatiche;
- acquisire le necessarie competenze ed abilità;
- rispettare la corretta distribuzione delle pause;
- utilizzare software per il quale si è ricevuta l'informazione e formazione necessaria.

Riportiamo un esempio di **schema di valutazione**.

5213

Fattore di rischio	Probabilità Improbabile Probabile Altamente probabile	Magnitudo Lieve Modesto Grave	Rischio Basso Medio Alto
Affaticamento visivo			
Postura non corretta con conseguenti disturbi muscolo-scheletrici			
Stress psicofisico			
Esposizione a radiazioni non ionizzanti			
Elettrocuzione			

Rischi particolari (art. 28, c. 1, TU) Nell'effettuare la valutazione dei rischi il datore di lavoro deve tenere in considerazione alcuni **gruppi di lavoratori** esposti a rischi particolari tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato (Accordo europeo 8 ottobre 2004), quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

5215

Lavoratrici in gravidanza Il datore di lavoro è tenuto ad eliminare o ridurre l'esposizione a fattori di rischio professionali sia **per la donna** che **per l'embrione ed il feto**.

5216

Tale tutela si estende altresì alle lavoratrici fino a sette mesi dopo il parto (D.Lgs. 151/2001). In considerazione dei movimenti, delle posizioni di lavoro, della fatica mentale e fisica e degli altri disagi connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici durante l'utilizzo dei VDT, fermo restando la salubrità dei luoghi di lavoro, non sussistono limitazioni a tale attività lavorativa. Studi specialistici hanno infatti dimostrato che il lavoro al VDT non comporta rischi o problemi particolari sia per la lavoratrice sia per il nascituro. Considerato che per le lavoratrici gestanti è necessaria l'assunzione di variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbero favorire l'insorgenza di disturbi dorso-lombari è opportuno valutare la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro che opportunamente potrà essere valutata congiuntamente con il medico competente. In linea di principio, a nostro avviso, possono essere adottate le seguenti **misure di prevenzione e protezione**:

- pause di riposo di 15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari;
- riduzione dei ritmi lavorativi, in modo che essi non siano eccessivi e che non comportino una posizione particolarmente affaticante.

b. Organizzazione del lavoro

Il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie per ovviare ai rischi che la valutazione ha permesso di evidenziare, tenendo conto della somma ovvero della combinazione dell'incidenza dei rischi riscontrati.

5220

Al momento della **sceita del software** e della sua eventuale modifica devono essere seguiti specifici criteri in modo che lo strumento di lavoro sia adeguato al livello di esperienza del lavoratore e di facile utilizzo. **Nell'assegnare le mansioni** ed i compiti lavorativi, inoltre, il datore di lavoro deve evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni. È utile, infine, che il lavoratore sia **messo a conoscenza** del contesto in cui si colloca il risultato del lavoro al videoterminale, in quanto tale elemento risulta utile per l'attenuazione di uno dei possibili fattori di affaticamento mentale.

5222 Software e sistemi (punto 3 All. XXXIV TU) All'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o qualora questo venga modificato, nonché nella definizione delle mansioni che implicano l'utilizzazione dei VDT, il datore di lavoro deve tener conto dei seguenti **fattori**:

- il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere, al livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore e di facile uso;
- nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo deve essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;
- il software deve essere strutturato in modo tale da fornire ai lavoratori indicazioni comprensibili sul corretto svolgimento dell'attività;
- i sistemi devono fornire l'informazione in un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;
- i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

5225 Interruzioni (art. 175 TU) Il lavoratore ha diritto ad un'interruzione della sua attività mediante **pause** ovvero **cambiamento di attività** le cui modalità sono stabilite dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione il lavoratore ha comunque diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione **continuativa** al videoterminale.

È sempre esclusa la possibilità di **cumulare le interruzioni** all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

In situazioni lavorative particolari le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a **livello individuale**, quando il medico competente ne evidenzia la necessità.

La pausa è considerata a tutti gli effetti **parte integrante dell'orario di lavoro** e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

Precisazioni 1) Nel **computo dei tempi di interruzione** non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, quando il lavoratore non può abbandonare o allontanarsi dal posto di lavoro.

2) Può ritenersi interruzione il periodo in cui il lavoratore è adibito allo **svolgimento di attività di back office**, trattandosi di un cambiamento di attività che comunque esclude l'uso continuativo del videoterminale (Cass. 11 febbraio 2015 n. 2679).

5230 Informazione e formazione dei lavoratori (art. 177 TU) Il datore di lavoro deve fornire informazione e formazione specifiche sulle misure applicabili ai posti di lavoro, sulle modalità di svolgimento dell'attività, sulla protezione degli occhi e della vista. Per conseguire gli obiettivi di tutela della salute degli operatori non è infatti sufficiente attrezzare in modo corretto la postazione di lavoro, ma è necessario **adottare accorgimenti mirati**, diretti a prevenire l'insorgenza dei disturbi muscolo-scheletrici, dei problemi visivi e dell'affaticamento mentale.

c. Posto di lavoro

All. XXXIV TU

5235 Il posto di lavoro **comprende**: le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera o altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante.

(omissis)

dei requisiti minimi indicati nel TU. Inoltre è necessario che le postazioni siano sottoposte a verifiche e che siano effettuati **controlli periodici di alcune variabili** come quelle posturali, quelle microclimatiche, illuminotecniche ed ambientali generali.

Di fondamentale importanza è, infine, la prevista informazione e formazione dei lavoratori sull'uso dei VDT, nonché il controllo periodico degli stessi al fine di individuare difetti di postura o modalità operative e comportamentali inidonei.

CAPITOLO 1

Risarcimento dei danni e sistema sanzionatorio

SOMMARIO

I. Risarcimento	7502	2. Strumenti di definizione agevolata..	7520
II. Sanzioni		b. Penali	
a. Amministrative		1. Tipologia	7530
1. Tipologia	7506	2. Procedure alternative	7535

Le violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro determinano l'applicazione di rimedi e sanzioni con **funzioni diverse**: le sanzioni amministrative e penali hanno lo scopo di dissuadere il datore di lavoro e gli altri soggetti responsabili dal commettere violazioni, mentre il risarcimento del danno si pone come rimedio a favore del soggetto leso da condotte contrarie alla legge.

In sintesi, sanzioni e risarcimento:

— sono **graduati** a seconda della gravità del comportamento e all'entità del danno e possono coinvolgere, nei casi di violazioni gravi e/o reiterate, anche l'operatività della stessa azienda (è il caso della sospensione dell'attività e della confisca amministrativa: v. n. 7507 e s.);

— possono **cumularsi**, poiché un medesimo comportamento può sia integrare reato, sia essere sanzionato sul piano amministrativo, sia produrre un danno risarcibile ai lavoratori e/o a soggetti terzi.

Nei paragrafi seguenti verranno analizzate, in primo luogo, le ricadute risarcitorie dei danni alla persona e, successivamente, le conseguenze amministrative e penali delle violazioni di legge.

7500

I. Risarcimento

Danno alla persona Tutti i soggetti deputati a garantire la sicurezza dei luoghi e delle condizioni di lavoro sono destinatari di una serie di obblighi la cui violazione, in caso di sinistro, fa sorgere un obbligo risarcitorio a loro carico.

In particolare, il datore di lavoro deve adottare **tutte le misure** che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore (art. 2087 c.c.). Tale regola generale è sviluppata e specificata da un apparato normativo (in primo luogo, il TU) che definisce i **contenuti concreti** degli obblighi di comportamento, di controllo e sorveglianza, di verifica, di aggiornamento, e così via, finalizzati a garantire la sicurezza dei e nei luoghi di lavoro.

Se, a causa del mancato rispetto di tale normativa, si produce un danno alla persona del lavoratore o a terzi, questi potranno chiedere di essere risarciti dal datore di lavoro mediante il **pagamento di una somma di denaro** commisurata all'entità della lesione subita.

Esistono due categorie di danno:

— il **danno patrimoniale**, che corrisponde a una diminuzione di ricchezza: ad esempio, la perdita di capacità reddituale patita dal lavoratore in conseguenza di un infortunio invalidante;

— il **danno non patrimoniale**, che coinvolge la sfera non reddituale o, appunto, non patri-

7502

moniale del soggetto danneggiato; ad esempio, l'infortunio e la malattia professionale ledono beni della vita che non hanno una dimensione economica: l'integrità psico-fisica, la qualità della vita, le relazioni interpersonali, la percezione di sé e, in generale, tutto ciò che concorre all'autorealizzazione dell'individuo.

Infine, è importante sottolineare due ulteriori aspetti connessi alla responsabilità risarcitoria: — il danno alla persona può avere anche **implicazioni penali**: ad esempio, un incidente mortale sul lavoro può dare luogo a un'incriminazione per il reato di omicidio colposo, un infortunio può configurare il reato di lesioni, e così via; nel presente capitolo non si darà conto di tale tipologia generale di reati, per concentrare invece l'attenzione sulle violazioni di norme specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro; — il datore di lavoro è tenuto al risarcimento del danno alla persona anche se, pur avendo adottato tutte le misure di sicurezza esplicitamente previste dalla legge, non ha provveduto ad **aggiornarle, adattarle** (e, se del caso, **integrarle** con altri accorgimenti di sicurezza), avuto riguardo alle concrete circostanze ambientali, organizzative e produttive (Cass. 7 giugno 2013 n. 14468).

Per una disamina più approfondita della disciplina in materia di risarcimento dei danni a seguito di infortuni da parte del datore di lavoro rinviamo al **Memento Lavoro**.

II. Sanzioni

7504 Le norme in materia di sicurezza del lavoro sono corredate da un sistema sanzionatorio finalizzato a garantirne l'effettività.

Sono previste, a seconda della gravità delle violazioni riscontrate, due tipologie di sanzioni: **amministrative** e **penali**.

In entrambi i casi è possibile evitare l'applicazione delle sanzioni facendo ricorso a diversi strumenti di natura **transattiva** o **sostitutiva** della pena, che, di norma, presuppongono:

— la regolarizzazione della violazione commessa;

— il pagamento di una somma di denaro (in misura ridotta rispetto alla sanzione piena).

Nei paragrafi seguenti verranno esaminate separatamente le due tipologie sanzionatorie e i rispettivi sistemi di definizione alternativa dei procedimenti.

Per un elenco completo di tutte le sanzioni (amministrative e penali) previste in caso di violazione degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro v. n. 7570 e s.

a. Amministrative

1. Tipologia

7506 Per le **violazioni di minore entità** (ad esempio, mancata informazione al lavoratore da parte del medico sui risultati della sorveglianza sanitaria), che non ledono o espongono a pericolo immediato e diretto la sicurezza e la salute dei lavoratori, sono previste **sanzioni amministrative** di entità variabile a seconda della gravità delle violazioni stesse (v. n. 7570 e s.).

Tutte le sanzioni amministrative sono di **natura pecuniaria**, ad **eccezione** della sospensione dell'attività imprenditoriale e della confisca amministrativa, che hanno la funzione di reprimere violazioni di particolare pericolosità e, nel contempo, di impedire la continuazione di attività potenzialmente dannose.

Nei paragrafi seguenti verranno analizzate queste due ultime sanzioni, poiché esse presentano aspetti sostanziali e procedurali di maggiore complessità. Per le altre sanzioni pecuniarie, invece, v. n. 7570 e s.

7507 **Sospensione dell'attività imprenditoriale** (art. 14 e All. I TU) Il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, ed il contestuale **ordine di ripristinare** regolari con-

zioni di lavoro, è adottato nel caso di **gravi e reiterate violazioni** in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, come indicato nella tabella che segue.

Casi (1) (2)	Autorità competente ad emettere l'ordine di sospensione
Mancanza di:	
a) idonea documentazione — documento di valutazione dei rischi (DVR) — piano di emergenza ed evacuazione — piano operativo di sicurezza (POS)	<ul style="list-style-type: none"> • ispettori del ministero del Lavoro • organi di vigilanza delle ASL
b) formazione ed addestramento dei lavoratori	
c) costituzione del SPP e nomina del RSPP	
Violazioni che espongono al rischio di:	
a) caduta dall'alto (mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto; mancanza di protezioni verso il vuoto)	<ul style="list-style-type: none"> • ispettori del ministero del Lavoro • organi di vigilanza delle ASL
b) seppellimento (mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno)	
c) elettrocuzione (lavori in prossimità di linee elettriche o presenza di conduttori nudi in tensione, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi, mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti - impianti di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	
d) amianto (mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto)	
Violazioni in materia di prevenzione incendi	
a) mancata presentazione della SCIA o mancata richiesta di rinnovo periodico della conformità antincendio	comando provinciale dei VVF (3)
b) assenza di servizi di vigilanza nei locali di pubblico spettacolo ed intrattenimento e nelle strutture caratterizzate da notevole presenza di pubblico per i quali i servizi medesimi sono obbligatori	
<p>(1) Le gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro che danno luogo alla sospensione dovrebbero essere individuate con DM. In attesa dell'adozione di quest'ultimo, si fa riferimento ai casi elencati nell'All. I al TU. Si ha reiterazione quando, nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole. Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni individuate nell'All. I TU.</p> <p>(2) Tali disposizioni si applicano anche con riferimento ai lavori nell'ambito dei cantieri edili.</p> <p>(3) Art. 20 D.Lgs. 139/2006: v. n. 1500 e s.</p>	

Provvedimento di sospensione La sospensione riguarda solo la **parte** dell'attività imprenditoriale che è **interessata** dalle gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Pertanto, la sospensione non sempre riguarda l'intera attività dell'impresa, ma può essere limitata a singoli cantieri o singole unità produttive.

Il provvedimento **deve** essere adottato dagli organi preposti ogniqualvolta sussistano i presupposti di legge (Circ. Min. Lav. 28 settembre 2006 n. 29; Circ. Min. Lav. 14 novembre 2007 n. 24; Circ. Min. Lav. 12 novembre 2008 n. 30), ad **eccezione** dei casi in cui si riscontrino circostanze particolari: ad esempio, se l'improvvisa sospensione dell'attività determina una imminente situazione di pericolo per l'incolumità dei lavoratori delle altre imprese o di terzi, oppure un rischio di irrimediabile degrado di impianti e attrezzature aziendali, o nei riguardi di imprese che gestiscono servizi pubblici essenziali per l'esercizio di diritti costituzionalmente rilevanti.

Durata della sospensione La sospensione è disposta **fino** all'adempimento dell'obbligo violato.

7508

7510

Ai provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale non si applicano le norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti (L. 241/90).

7511 Mancata ottemperanza Il datore di lavoro che, dopo essere stato legittimamente sospeso, non ottempera all'ordine dell'organo di vigilanza, è punito con l'arresto fino a sei mesi.

È possibile l'estinzione agevolata di tale contravvenzione, attraverso lo strumento dell'ordine di adempiere (art. 301 TU: v. n. 7537 e s.): in questo caso, l'inottemperanza è punita, a richiesta dell'interessato, con una somma pari a € 250, o frazione di € 250, per ciascun giorno di pena detentiva. La sanzione non potrà comunque essere inferiore a € 2.000.

L'invito al pagamento non richiede particolari procedure essendo sufficiente una modalità idonea a raggiungere il risultato. È onere del **contravventore** attivarsi per la realizzazione dell'effetto estintivo, sicché quando la notificazione dell'invito al pagamento sia divenuta impossibile per colpa del contravventore stesso che si sia reso volutamente **irreperibile** dopo l'accertamento dell'infrazione, non risultano ostacoli all'esercizio dell'azione penale ed è possibile pervenire alla condanna del trasgressore (Cass. pen. 11 novembre 2011 n. 41037).

7512 Revoca Il provvedimento di sospensione può essere **revocato** da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato in presenza delle seguenti **condizioni** (art. 14, c. 4-5 bis, TU; art. 22, c. 4, D.Lgs. 151/2015):

- accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro;
- pagamento di una sanzione aggiuntiva (oltre alle sanzioni penali, civili e amministrative) pari a € 3.200.

Su istanza di parte, la **revoca** può essere altresì **concessa** versando:

- il 25% della somma aggiuntiva dovuta;
- l'importo residuo, maggiorato del 5%, entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato. Dal giorno successivo alla scadenza dei 6 mesi, iniziano a decorrere gli interessi legali sulla somma dovuta (Nota Min. Lav. 18 maggio 2016 n. 10084).

7513 Impugnazione Avverso i provvedimenti di sospensione è ammesso **ricorso**, nel **termine** di 30 giorni, con **differenti modalità**:

- se la sospensione è stata disposta dagli ispettori del ministero del Lavoro o dai VVF, il ricorso va proposto all'ILL territorialmente competente (quello nel cui ambito territoriale ha sede l'ufficio che ha emanato l'atto);
- se la sospensione è stata disposta dagli ispettori dell'ASL, il ricorso va proposto al Presidente della Giunta regionale.

L'organo competente deve pronunciarsi, in entrambi i casi, nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale termine il provvedimento di sospensione perde efficacia (c.d. silenzio-accoglimento).

7514 Interdizione alla contrattazione con la PA L'adozione del provvedimento di sospensione comporta anche l'interdizione alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni e alla partecipazione a gare pubbliche.

L'interdizione ha **durata** pari alla sospensione dell'attività, cui si aggiunge un ulteriore periodo di tempo pari al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni. Il provvedimento interdittivo si riferisce all'impresa nel suo complesso e a tutte le attività espletate dalla stessa, nei confronti di qualsiasi amministrazione pubblica (Nota Min. Lav. 9 gennaio 2012 n. 337).

A tal fine, l'adozione del provvedimento di sospensione viene **comunicata** all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e al ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ai fini dell'adozione di un provvedimento interdittivo della contrattazione con le pubbliche amministrazioni e della partecipazione alle gare pubbliche.

7516 Confisca (art. 20, c. 4, L. 689/81) In presenza di **violazioni gravi o reiterate**, in materia di tutela del lavoro, di igiene sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni sul lavoro, è sempre disposta la confisca amministrativa delle cose che servirono o furono destinate a commettere la violazione e delle cose che ne sono il prodotto. La disposizione non si applica se la cosa appartiene a persona estranea alla violazione amministrativa ovvero quando in rela-

zione ad essa è consentita la messa a norma e quest'ultima risulta effettuata secondo le disposizioni vigenti.

Il provvedimento è adottato **anche** se non viene emessa l'ordinanza-ingiunzione.

2. Strumenti di definizione agevolata

Per evitare l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie è possibile avvalersi, ricorrendone i presupposti, di particolari strumenti transattivi, che permettono di attenuare la portata della sanzione.

Nella **tabella** che segue sono elencati tali strumenti, le condizioni per la loro applicazione, ed il paragrafo in cui ogni singolo istituto viene trattato.

Strumento transattivo	Casi	Condizioni	Fonte normativa	v. n.
Diffida alla regolarizzazione	Violazioni sanabili delle norme in materia di sicurezza (accertate dagli organi di vigilanza)	— regolarizzazione della violazione riscontrata — pagamento sanzione in misura ridotta	art. 13 D.Lgs. 124/2004	7522 e s.
Estinzione agevolata dell'illecito	Tutti i casi di inosservanza degli obblighi in materia di	— regolarizzazione della violazione riscontrata	art. 301 bis TU	7525
(omissis)				
		— sanzione in misura ridotta		
Pagamento in misura ridotta	Tutti i casi di inosservanza degli obblighi in materia di sicurezza, quando non sono ammesse la diffida e la regolarizzazione	— NO regolarizzazione — pagamento sanzione in misura ridotta	art. 16 L. 689/81	7527

Diffida alla regolarizzazione (art. 13 D.Lgs. 124/2004; Circ. Min. Lav. 9 dicembre 2010 n. 41; Circ. INPS 13 maggio 2011 n. 75; Mess. INPS 9 gennaio 2012 n. 441) Sono **«sanabili»** mediante diffida alla regolarizzazione le violazioni amministrative relative ad adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro omessi, in tutto o in parte, ma che possono ancora essere **materialmente realizzati**, anche se la legge prevede un termine per l'effettuazione dell'adempimento (violazioni omissive istantanee con effetti permanenti).

Sono invece **escluse** dall'ambito della diffida tutte le violazioni in cui l'interesse sostanziale (soprattutto relativo alla tutela dell'integrità psico-fisica e della personalità morale) protetto dalla norma non può più essere soddisfatto.

Vi sono inoltre violazioni astrattamente sanabili, ma la cui regolarizzazione da parte del datore di lavoro non è materialmente possibile: per tali violazioni non è consentita l'applicazione della diffida.

Sono diffidabili anche gli inadempimenti relativi a comportamenti omessi nei termini di legge ma posti in essere tardivamente dal datore di lavoro, in modo spontaneo, in un momento che precede l'accertamento ispettivo (c.d. **diffida ora per allora**).

Procedura Quando viene constatata l'**inosservanza** delle norme in materia di sicurezza, il personale ispettivo provvede a intimare al datore di lavoro la regolarizzazione delle inosservanze sanabili, fissando il relativo termine.

La diffida obbligatoria non è **impugnabile** in quanto non produce effetti lesivi.

La regolarizzazione deve avvenire **entro** 30 giorni dal ricevimento del verbale unico di accertamento e notificazione (v. n. 7068).

In caso di **ottemperanza** alla diffida, il datore di lavoro (o l'eventuale obbligato in solido, cioè il soggetto che deve rispondere assieme all'obbligato principale) è ammesso al pagamento della

7520

7522

7523

CAPITOLO 2

Tabelle

SOMMARIO			
Obblighi generali	7575	Agenti chimici	7635
SPP	7580	Amianto	7640
RLS	7585	Agenti fisici (rumore, vibrazioni, radiazioni ottiche e artificiali)	7645
Prevenzione incendi ed emergenze	7590	Antincendio	7665
Valutazione dei rischi	7595	Appalto	7670
Partecipazione dei lavoratori	7600	Apparecchi a pressione	7675
Riunione periodica	7602	Cantieri temporanei e mobili	7680
Luoghi di lavoro	7605	Atmosfere esplosive	7685
Segnaletica di sicurezza	7610	Industrie a rischio di incidente rilevante	7690
Medico competente	7615	Movimentazione manuale dei carichi	7695
Attrezzature di lavoro, DPI, impianti e apparecchiature elettriche	7620	Videoterminali	7705
Controlli esterni	7621	Industrie alimentari	7710
Macchine	7622	Gas tossici	7715
Agenti biologici	7625	Lavoro notturno	7720
Agenti cancerogeni e mutageni	7630	Strutture sanitarie	7725

Nelle tabelle seguenti sono riepilogate le sanzioni (amministrative e penali) previste in caso di inosservanza dei principali adempimenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro, suddivise in base alla materia di riferimento, all'obbligo che si assume violato e al destinatario dello stesso.

7570

Le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le **sanzioni amministrative pecuniarie** vengono **rivalutate** ogni 5 anni in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo per il corrispondente periodo, previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, **a decorrere dal 1° luglio 2013**, nella misura del 9,6% (senza effettuare alcun arrotondamento) e si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente a tale data (art. 306, c. 4 bis, TU; art. 9, c. 2, DL 76/2013 conv. in L. 99/2013; Circ. Min. Lav. 29 agosto 2013 n. 35; Nota Min. Lav. 2 luglio 2013 prot. n. 37/0012059).

L'incremento non si applica alle somme aggiuntive che occorre versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (v. n. 7512).

In tabella sono indicate le sanzioni rivalutate dal 1° luglio 2013.

Obblighi generali		
Obblighi	Destinatario	Sanzione
<p>— affidamento dei compiti ai lavoratori, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza (art. 18, c. 1 lett. c), TU)</p> <p>— adozione delle misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico (art. 18, c. 1 lett. e), TU)</p> <p>— richiesta ai singoli lavoratori di osservare le norme vigenti nonché le disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di usare i mezzi di protezione collettivi e i DPI</p>	Datore di lavoro e dirigente	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.315,20 a € 5.699,20 (art. 55, c. 5 lett. c), TU)

7575

Obblighi generali		
Obblighi	Destinatario	Sanzione
messi a loro disposizione (art. 18, c. 1 lett. f), TU) — adozione di appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio (art. 18, c. 1 lett. q), TU)		
— fornitura ai lavoratori dei necessari DPI , sentito il RSPP e il medico competente, se presente (art. 18, c. 1 lett. d), TU) — aggiornamento delle misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro (art. 18, c. 1 lett. z, prima parte), TU)	Datore di lavoro e dirigente	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.644 a € 6.576 (art. 55, c. 5 lett. d), TU)
Invio dei lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste (art. 18, c. 1 lett. g), TU) (1)	Datore di lavoro e dirigente	Ammenda da € 2.192 a € 4.384 (art. 55, c. 5 lett. e), TU)
Effettuazione delle visite mediche nei casi vietati (art. 41, c. 3, TU)	Datore di lavoro e dirigente	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 2.192 a € 7.233,60 (art. 55, c. 5 lett. f), TU)
Comunicazione degli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni (art. 18, c. 1 lett. r), TU) (2)	Datore di lavoro e dirigente	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 1.096 a € 4.932 (art. 55, c. 5 lett. g), TU)
— comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno (art. 18, c. 1 lett. r), TU) — conservazione dell'originale della cartella sanitaria e di rischio per almeno dieci anni (art. 25, c. 1 lett. e) secondo periodo, TU)	Datore di lavoro e dirigente	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 548 a € 1.972,80 (art. 55, c. 5 lett. h), TU)
— sovrintendenza e vigilanza sull'osservanza da parte dei lavoratori dei loro obblighi, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei DPI e, in caso di persistenza dell'inosservanza, informazione dei superiori diretti (art. 19, c. 1 lett. a), TU) — segnalazione tempestiva al datore di lavoro o al dirigente sia delle deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei DPI, sia di ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza (art. 19, c. 1 lett. f), TU)	Preposto	Arresto fino a 2 mesi o ammenda da € 438,40 a € 1.315,20 (art. 56, c. 1 lett. a), TU)
— verifica che soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico (art. 19, c. 1 lett. b), TU) — frequenza di appositi corsi di formazione (art. 19, c. 1 lett. g), TU)	Preposto	Arresto fino a 1 mese o ammenda da € 219,20 a € 876,80 (art. 56, c. 1 lett. b), TU)

Obblighi generali		
Obblighi	Destinatario	Sanzione
Rispetto dei principi generali di prevenzione al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelta di attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alla normativa (art. 22 TU)	Progettisti	Arresto fino a 6 mesi o ammenda da € 1.644 a € 6.576 (art. 57, c. 1, TU)
— rispetto del divieto di fabbricazione, vendita, noleggio e concessione in uso di attrezzature di lavoro, DPI ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti (art. 23, c. 1, TU) — in caso di locazione finanziaria , dotazione dei beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità della relativa documentazione (art. 23, c. 2, TU)	Fabbricanti e fornitori	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 10.960 a € 43.840 (art. 57, c. 2, TU)
Rispetto delle norme di salute e sicurezza sul lavoro , nonché delle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti (art. 24 TU)	Installatori	Arresto fino a 3 mesi o ammenda da € 1.315,20 a € 5.699,20 (art. 57, c. 3, TU)
— utilizzo di attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni del TU (art. 21, c. 1 lett. a), TU) — adozione di DPI e loro utilizzo, in conformità alle disposizioni del TU (art. 21, c. 1 lett. b), TU)	— componente dell'impresa familiare (art. 230 bis c.c.) — lavoratore autonomo — coltivatore diretto del fondo — socio delle società semplici del settore agricolo — artigiano — piccolo commerciante	Arresto fino a 1 mese o ammenda da € 219,20 a € 657,60 (art. 60, c. 1 lett. a), TU)
<p>(1) Dal 24 settembre 2015, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se si riferisce a più di 10 lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati (art. 55, c. 6 bis, TU; art. 20, c. 1 lett. i), D.Lgs. 151/2015).</p> <p>(2) L'applicazione della sanzione esclude quella delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'art. 53 DPR 1124/65 (art. 55, c. 6, TU).</p>		

SPP		
Obblighi	Destinatario	Sanzione
Nomina del RSPP (art. 17, c. 1 lett. b), TU)	Datore di lavoro	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.740 a € 7.014,40 (art. 55, c. 1 lett. b), TU)
Formazione per svolgere in prima persona i compiti del SPP (art. 34, c. 2, TU)	Datore di lavoro	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.740 a € 7.014,40 (art. 55, c. 1 lett. b), TU)
Accettazione della designazione (art. 43, c. 3 primo periodo, TU)	Lavoratore addetto alle emergenze	Arresto fino a 1 mese o ammenda da € 219,20 a € 657,60 (art. 59 lett. a) TU)

RLS		
Obblighi	Destinatario	Sanzione
Comunicazione telematica dei nominativi dei RLS (art. 18, c. 1 lett. a), TU)	Datore di lavoro e dirigente	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 54,80 a € 328,80 (art. 55, c. 5 lett. i), TU)
<i>(omissis)</i>		
— consegna del DVR ai RLS (art. 18, c. 1 lett. o), TU) — possibilità di accesso dei RLS alle informazioni sugli infortuni (art. 18, c. 1 lett. o), TU)	Datore di lavoro e dirigente	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 822 a € 4.384 (art. 55, c. 5 lett. a), TU)

7580

7585

Copyright by - Francis Lefebvre s.r.l. - 2017

I diritti di traduzione, di riproduzione e di adattamento totale o parziale e con qualsiasi mezzo (compresi le copie fotostatiche, i film didattici o i microfilm) sono riservati per tutti i Paesi

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non comporta né sostituisce una prestazione professionale e non può comportare specifiche responsabilità per involontari errori o inesattezze.