



**UNIONE TRIVENETA**  
*dei Consigli dell'Ordine degli Avvocati*

## **Sicurezza nei luoghi di lavoro – obblighi per i Professionisti ed Ordini Professionali**

D.Lgs. 626/94 e successive modifiche, che introduce un concetto nuovo e una dimensione nuova della sicurezza sui luoghi di lavoro, recepisce le direttive comunitarie in tema di:

1. ambienti di lavoro,
2. dispositivi di protezione individuale (DPI),
3. movimentazione manuale dei carichi (MMC),
4. agenti chimici e biologici e lavoro ai video terminali.

Il D.lgs. 626/94 si inserisce nel contesto normativo vigente, che abitualmente è da individuarsi con i d.p.r.547/55, d.pr.303/55, d.pr.164/56 e il D.Lgs. 277/91, abrogando le norme con esso sono in contrasto, e introducendo un'importante novità: la volontà, cioè, di creare un sistema di sicurezza all'interno delle realtà lavorative in cui tutti i soggetti in esse operanti siano responsabilizzati, tenuto conto delle competenze di ciascuno.

È oltremodo vero che da una lettura del D.Lgs.626/94 non è possibile rinvenire sanzione alcuna di carattere penale o civile, essendo queste ricavabili dalle norme codicistiche.

Il D.Lgs. 626/94 individua figure vecchie e nuove che operano nel "sistema sicurezza" talvolta dando ad esse una definizione diversa rispetto a quella indicata dalla norma civilistica. È questo il caso del datore di lavoro che è qui da identificarsi con colui che ha potere di spesa.

Le altre figure sono:

- il servizio di prevenzione e protezione e l' RSPP ( responsabile del servizio di prevenzione e protezione);
- RLS ( rappresentante dei lavoratori per la sicurezza );
- i preposti cioè i capi squadra, capi ufficio, capi reparti e tutti quei soggetti che sebbene privi di una nomina formale sono nei fatti punto di riferimento per gli altri lavoratori perchè esperti o perchè dotati delle cosiddette caratteristiche del leader.

L'ulteriore novità introdotta dal D.Lgs 626/94 è la valutazione dei rischi ( VdR ) cioè la valutazione dei rischi e dei pericoli presenti in azienda , cui segue la redazione del documento di VdR recante la firma del datore di lavoro ( Cass. Pen. Sez IV 21.01.04 n° 1494 ). Tale documento deve inoltre contenere i piani specifici per la prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato e il piano di pronto soccorso.

Il documento di VdR è soggetto a una revisione o aggiornamento ogniqualvolta un'ala dell'azienda viene ampliata, ricostruita ex novo, ristrutturata, o quando vengono introdotti o sostituiti novi macchinari, in ipotesi di turn-over di personale.



## UNIONE TRIVENETA

*dei Consigli dell'Ordine degli Avvocati*

Il nuovo D.lgs 81/08, che fa seguito alla legge delega 123/07, vuole essere lo strumento di riordino e razionalizzazione della materia in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e al contempo strumento di innovazione del settore, alla luce dei recenti infortuni mortali portati alla ribalta dalla cronaca.

Vengono confermate le figure che operano nella sicurezza, così come individuate dal d.lgs 626/94, ma vengono anche potenziati i compiti degli organi ispettivi, viene creata la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale, viene riconosciuta una maggiore partecipazione e responsabilizzazione del sindacato ( utilizzando, spesso il metodo del rinvio alla contrattazione collettiva, così come avvenne per il d.lgs. 276/03 ); viene istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro. Viene prevista la possibilità ex art. 14 di sospendere l'attività imprenditoriale qualora venga riscontrato l'utilizzo di personale non risultante dalle scritture ( nonché comunicazione all' Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture per gli adempimenti di sua competenza).

Si ritiene più utile, per affrontare il corposo dettato normativo, seguire lo schema del decreto legislativo, nei suoi punti salienti, evidenziando di volta le novità introdotte o le problematiche future.

L'art. 2 individua come **datore di lavoro** "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque, il soggetto che secondo il tipo o 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".

Risulta subito evidente l'ampiezza della definizione di datore di lavoro, ai fini della sicurezza, che è ben più ampia di quella fornita in diritto del lavoro; osservazione analoga può essere mossa da una lettura della definizione di azienda, ai sensi del d.lgs. 81/08 cioè "il complesso della struttura organizzativa del datore pubblico o privato", rispetto alla definizione fornita dal codice civile.

Permane, quindi, la definizione di datore di lavoro così come indicata nel D.Lgs.626/94 e come elaborata dalla giurisprudenza di legittimità sia penale che civile in tema di sicurezza.

Sempre l'art. 2 del d.lgs. 81/08 intende per **lavoratore** " la persona che indipendentemente dalla tipologia contrattuale persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari".

All'interprete più attento risulta evidente come il legislatore del 2008 richiami implicitamente tutte le figure contrattuali del rapporto di lavoro, in particolare quelle introdotte dalla c.d. riforma Biagi, circostanza questa che trova la sua ratio dal punto di



## UNIONE TRIVENETA

*dei Consigli dell'Ordine degli Avvocati*

vista cronologico in quanto il d.lgs. 626 è del 1994, mentre la riforma Biagi è del 2003 (d.lgs. 276/03).

Il legislatore prosegue equiparando al lavoratore le seguenti figure:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;
- l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549 c.c. e ss.;
- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art 18 l. 196/97 24 giugno 1997, n. 196 (pacchetto Treu), e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266;
- i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile;
- il volontario che effettua il servizio civile;
- il lavoratore di cui al d.lgs. 468/97.

Il T.U. 81/08 passa poi ad individuare, all'art. 3, il **campo di applicazione della normativa** stabilendo che esso trova applicazione in tutti i settori di attività privati e pubblici e a tutte le tipologie di rischio, ad eccezione delle Forze Armate, di Polizia, Università, alle attività lavorative a bordo di navi, al lavoro portuale ecc. realtà per le quali sono state individuate normative ad hoc.

Sempre l'art. 3 prosegue disponendo che il presente decreto si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati ed autonomi nonché ad i soggetti ad essi equiparati fermo restando quanto previsto dai commi successivi in tema di:

- prestatori di lavoro nell'ambito del contratto di distacco,
- nei confronti dei lavoratori a progetto, dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409 c.p.c. c. 1. n. 3 ( in tali ipotesi le disposizioni del T.U. trovano applicazione solo nel caso in cui la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente).

Una disciplina apposita viene individuata per i componenti dell'impresa familiare, dei piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 c.c. e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, per gli addetti al telelavoro.

Ulteriore punto di riflessione è data dall'art. 4 in tema di computo di lavoratori; il Legislatore, infatti, prima fornisce la definizione di lavoratore ed i soggetti ad esso equiparati in tema di applicazione delle norme di sicurezza, successivamente quella di datore di lavoro e da ultimo individua **le modalità di computo dei lavoratori, requisito indispensabile per comprendere in quali realtà è possibile ricorrere**



UNIONE TRIVENETA  
*dei Consigli dell'Ordine degli Avvocati*

**alla semplificazione burocratica** (tramite l'autocertificazione della valutazione dei rischi o le procedure standardizzate – art. 29 c.5. – che saranno elaborate dalla istituenda Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, tenuto conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore. Tali procedure vengono recepite con decreto dei Ministeri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e dell'interno acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano elaborare, entro e non oltre il 31.12.2010; art. 6 c. 8 lett. f. ).

Ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il d.lgs. 81/08 fa discendere diversi obblighi **non sono computati** ai sensi dell'art. 4:

- i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis c.c.;
- i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art.18 l. 196/97, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1 d.lgs. 368/01, in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio ex art. 70 e ss. D.lgs. 276/03 nonche' prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del medesimo decreto;
- i lavoratori di cui alla l. 877/73, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;
- i volontari, come definiti dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e i volontari che effettuano il servizio civile;
- i lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;
- i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile, fatto salvo quanto previsto dalla successiva lettera l);
- i collaboratori coordinati e continuativi di cui art. 409, primo comma, n. 3 c.p.c. nonche' i lavoratori a progetto di cui agli art. 61 ss. D.lgs. 276/03 ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente;
- i lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro ai sensi degli art. 20 ss. D.lgs n. 276/03, e i lavoratori assunti a tempo parziale ai sensi del d.lgs. 61/00, e successive modificazioni, si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestate nell'arco di un semestre. Fatto salvo quanto previsto dal comma 4, nell'ambito delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della



**UNIONE TRIVENETA**  
*dei Consigli dell'Ordine degli Avvocati*

Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, nonché di quelle individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, il personale in forza si computa a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di computa a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato. Il numero dei lavoratori impiegati per l'intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno nel settore agricolo e nell'ambito di attività diverse da quelle indicate nel comma 3, corrispondono a frazioni di unità-lavorative-anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria.

### LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il datore di lavoro nella valutazione dei rischi ex art. 17 deve tenere in considerazione tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (novità in quanto il testo '94 non conteneva alcun richiamo espresso a detta voce) secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal d.lgs 151/01, nonché quelli connessi alle differenze di genere (ulteriore elemento di novità), all'età, alla provenienza da altri Paesi, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

Il documento, una volta redatto, deve avere data certa e contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi indicate nel d.lgs. 81/08



## GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO NON DELEGABILI

Il datore di lavoro, come sopra identificato, non può delegare:

- la valutazione dei rischi con la conseguente elaborazione del documento di cui all' art. 28;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Il datore di lavoro ed eventualmente il dirigente ex art. 18 deve:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le 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;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;



## UNIONE TRIVENETA

*dei Consigli dell'Ordine degli Avvocati*

o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17 c. 1, lett. a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

r) comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;

s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'art. 50;

t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'art. 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (nota personale: richiama il Decreto Bersani nella parte relativa al contrasto al lavoro irregolare);

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

ica della prevenzione e della protezione;

aa) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità'.

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

a) la natura dei rischi;

b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;

c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;



- d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

#### LE SANZIONI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO.

A differenza della precedente normativa che individuava esclusivamente delle sanzioni amministrative nei confronti del datore di lavoro, mentre per la responsabilità civile e penale rinviava, implicitamente, ai rispettivi codici, il d.lgs. 81/08 individua delle specifiche sanzioni penali:

E' punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro il datore di lavoro:

a) che omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'articolo 17 c.1, lett. a), ovvero che lo adotta in assenza degli elementi di cui alle lettere a), b), d) ed f) dell'art. 28 e che viola le disposizioni di cui all'art. 18, c. 1, lett. q) e z), prima parte;

b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), salvo il caso previsto dall'articolo 34;

E' punito con l'ammenda da 3.000 a 9.000 euro il datore di lavoro che non redige il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 29, commi 1, 2 e 3, nonché nei casi in cui nel documento di valutazione dei rischi manchino una o più delle indicazioni di cui all'articolo 28, comma 2, lettere c) ed e).

Per quanto concerne **la realtà degli studi legali** si può dire che la normativa in tema di sicurezza, salvo realtà particolari, trovi applicazione per quanto concerne la tutela degli addetti al videotermine (cioè coloro che lavorano al computer per più di 20 ore alla settimana o 4 ore al giorno, tenuto conto che per videotermine non si intende solo il computer, ma la postazione dell'operatore ed i programmi utilizzati), la normativa antincendio, (i locali degli studi legali sono di norma a basso rischio, salvo eventualmente la zona in cui è installato il server).

Una problematica che potrebbe emergere è quella dell'identificazione del datore di lavoro ex d.lgs. 81/08 in relazione all' **Ordine degli Avvocati**: si ritiene che al riguardo criterio utile sarebbe quello, così come indicato da dettato normativo come sopra riportato, del





**UNIONE TRIVENETA**  
*dei Consigli dell'Ordine degli Avvocati*

“potere di spesa” in capo al soggetto.

Per quanto concerne l'applicabilità al personale dipendente dell'Ordine degli Avvocati della normativa a tutela degli addetti a video terminale si rende opportuna una valutazione per singolo operatore sia in relazione al numero di ore lavorate davanti al pc sia in relazione alla postazione di lavoro. Qualora si ritenga che il personale rientri nel profilo di tutela come indicato dal T.U., il Consiglio dovrà provvedere alla nomina del medico competente.

Per quanto concerne il ruolo degli **ordini professionali** l'art. 12 del d.lgs. 81/08 riconosce la possibilità per i consigli nazionali degli ordini o dei collegi professionali ( unitamente alle associazioni di categoria maggiormente rappresentative ) di inoltrare alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, esclusivamente via posta elettronica, quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.