



- **Che cos'è la "legge 626", e cos'è cambiato dal 1994 ad oggi?**

Questa è la domanda che sentiamo più sovente fare, soprattutto dal piccolo imprenditore con uno o due dipendenti. Effettivamente sembrerebbe non cambiato nulla, nel senso che anche prima esistevano valide leggi sull'antifortunistica. Ma non è così. La normativa denominata "626" con chiara ispirazione Europea, ha imposto a tutti i Datori di Lavoro, sotto sanzioni penali particolarmente severe, una serie di adempimenti che hanno come unico fine quello di tutelare a 360° la sicurezza di qualunque lavoratore, di qualunque Settore (Edile, Industriale, Commerciale, Servizi, Uffici, ....), di qualunque azienda (con 10.000, 100 o 1 solo dipendente) da tutti i rischi di infortunio e malattia professionale che sussistono in TUTTI gli ambienti di lavoro. Nella ns. personale esperienza ci confrontiamo con aziende che ritengono di essere "esenti" da rischi, e che dimostriamo, alla fine della "Valutazione" prescritta dall'art. 4 del D.Lgs. 626/1994, quanto questo (con loro meraviglia) non sia assolutamente vero. Studi professionali, negozi commerciali, distributori, ritengono all'80% di essere obbligati solo a compilare alcune "carte", e questo porta il piccolo imprenditore ad essere il più sanzionato, per loro involontaria "ignorantia legis". Dobbiamo fare tutti qualcosa per difenderli. E' l'unica cosa che si può fare è informarli e sensibilizzarli, con l'aiuto dei loro consulenti del lavoro e dei loro tributaristi.

- **Quali sono gli obblighi della "Legge 626"?**

Sintetizzare una normativa complessa di decine di pagine, e renderla in "pillole" digeribili per i non addetti ai lavori è un'operazione complessa. E' sempre meglio l'analisi particolare aziendale da parte di un "consulente sicurezza 626".

Ma per voler rispondere comunque a questa domanda diciamo che, il datore di lavoro deve:

1. Nominare il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).
2. Spedire le raccomandate di nomina all'Azienda USL e Ispettorato Lavoro.
3. Nominare il Responsabile dell'Emergenza e del Pronto Soccorso.
4. Nominare il Responsabile della Prevenzione e Lotta Antincendio.
5. Provvedere all'Analisi scritta dei Rischi di Infortunio e Malattia Professionale, indicando i criteri e la metodologia di analisi, all'interno dei luoghi di lavoro, e specificatamente per l'attività lavorativa svolta dai lavoratori. Provvedere (in aggiunta) all'autocertificazione dei rischi per aziende fino a 10 dipendenti.
6. Definizione e trascrizione di un Piano di Sicurezza in relazione ai rischi evidenziati nel Documento di Valutazione, dove si scaglierà nel tempo (secondo l'urgenza) gli adeguamenti specificati nel "Documento".
7. Elezione e formazione del Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (RSL)
8. Attività certificata di informazione e formazione di tutti i dipendenti, per i rischi



evidenziati nella Valutazione dei Rischi.

9. Consegna certificata dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), formazione certificata sull'uso del DPI, cartellonistica "blu" affissa d'obbligo d'uso, controllo dell'uso con eventuali sanzioni disciplinari in caso di inadempienza. 10. Nomina del Medico del Lavoro in qualità di Medico Competente, nei casi prescritti dalla Legge .

- **Autocertificazione dei Rischi sostituisce il Documento dopo la L.23 del 1 marzo 2002?**

La piccola impresa fino a 10 dipendenti per anni si è "gongolata" di essere esente da tutto. Ha cominciato a compilare moduli prestampati, fotocopiati dai giornali, o fatti firmare dal proprio amico ("metti una firma qua, e non ti preoccupare più di nulla..."). Le successive sanzioni subite in questi ultimi anni dal piccolo imprenditore sono stati tali e tante da far capire a tutti, compreso l'amico onnisciente, che la "legge 626" non deve essere elusa nella sostanza. Se nell'Autocertificazione si dichiara, sotto la propria responsabilità, di aver eseguito la Valutazione dei Rischi e il Piano di Sicurezza correlato, il Datore di Lavoro deve poi provare, in caso di controllo della AUSL o Ispettorato del Lavoro, che quanto certificato corrisponda al vero.

Ci raccontava un Dirigente AUSL del Settore Igiene e Lavoro: "Il piccolo imprenditore non può dirmi che la Valutazione dei Rischi ce l'ha solo nella sua testa, senza un Documento compilato, perché posso facilmente dimostrargli che il suo luogo di lavoro non è a norma, anche per una piccola cosa, per poterlo smascherare e sanzionare" . La succitata cosa è stata ribadita dalla L. 23 del 1 marzo 2002 che ha recepito la condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia Europea (Sentenza della Causa C-49/00 del 15 novembre 2001) perché (in soldoni) la "626 non obbliga a chiare lettere tutti i datori di lavoro a valutare TUTTI i rischi per la salute e la sicurezza esistenti sul luogo di lavoro" (quindi a breve anche i più "generosi ispettori" non potranno più chiudere un occhio su "Valutazioni dei Rischi" inesistenti o incomplete). Una bella botta al "popolo dei furbi" a favore del "popolo degli onesti e coscienti".

- **Il "Documento di Valutazione" posso crearmelo da solo?**

Effettivamente l'Art. 4 del D.Lgs. 626/94 specifica che sia proprio il Datore di Lavoro ad eseguire la Valutazione dei Rischi. Ma è chiaro che questa operazione diventa una "missione impossibile" a causa dell'eccessivo "tecnicismo" del D.Lgs. 626/94, che impone una check list di controllo dei Luoghi di Lavoro che solo un "esperto 626" è in grado di eseguire.

- **E quali sono le sanzioni a carico del Datore di Lavoro?**



Per gli inadempimenti agli obblighi precedentemente specificati, le sanzioni massime (cumulabili) sono rispettivamente:

- Arresto 4 mesi / sanzione amministrativa 2.582 Euro
- Sanzione amministrativa 3.099 Euro
- Sanzione amministrativa 3.099 Euro
- Sanzione amministrativa 3.099 Euro
- Arresto 4 mesi / sanzione amministrativa 2.582 Euro
- Arresto 6 mesi / sanzione amministrativa 4.132 Euro
- Arresto 4 mesi / sanzione amministrativa 2.582 Euro
- Arresto 4 mesi / sanzione amministrativa 2.582 Euro
- Arresto 6 mesi / sanzione amministrativa 4.132 Euro

#### • **Identici obblighi per le Aziende a "Rischio Zero"?**

In gergo si parla di "Rischio Zero" per le Aziende che dovrebbero essere a basso rischio: negozi, uffici, studi professionali, agenzie di viaggi, portierato condominiale, ecc. Nella sostanza solo una corretta Valutazione dei Rischi (art. 4 D. Lgs. 626/1994 e ss. modif) è in grado di verificare il grado di rischio di un'azienda. Per fare un esempio, ci capita spesso trovare dei negozi di vario genere, che hanno dei percorsi di fuga tortuosi ed irregolari, con una cartellonistica ed illuminazione insufficiente, e uscite di sicurezza non a norma (DM 64/98).

I titolari degli stessi negozi, sono rimasti meravigliati di quanto evidenziato, e ci hanno ringraziato per averli "edotti" e convinti ad effettuare la succitata Valutazione dei Rischi. A parte quanto sopra citato, tutte le aziende, basta che abbiano un solo dipendente, sono obbligate a tutti gli adempimenti prescritti dal D.Lgs 626/94 e, quel che è peggio, sono sottoposte ad identiche sanzioni penali ed amministrative.

#### • **Quando è obbligatorio il Medico del Lavoro?**

E' una corretta Valutazione dei Rischi (anche per aziende a basso rischio o con meno di dieci dipendenti) che verifica la necessità della presenza del medico del lavoro, nella funzione di Medico Competente.

A titolo esemplificativo, è obbligatoria la nomina del "Medico Competente" per (elenco non esaustivo):

1. La movimentazione di carichi superiori ai 15 kg uomo, 10 kg donna.
2. Tipologie di lavoro che impongono per lungo tempo posture errate (rischio dorso-lombare)
3. L'uso dei Videoterminali per oltre le 20 ore settimanali (media annua)
4. Per uso di Fiamma Ossidrica o Taglio a Fiamma.
5. Lavori a temperature estreme (calde o fredde).
6. Luogo di lavoro con rischio inalazione polveri di qualunque genere (legno, metallo, farina, ...)
7. Luogo di lavoro con uso (non moderato) di sostanze chimiche (anche la comune "varichina")
7. Luogo di lavoro con rumore superiore agli 80 DB media-lavoratore.
8. Altri rischi di malattia professionale specificati dalla normativa vigente .



- **Chi è può essere nominato RSPP dopo il D.lgs. 195 del 23 giugno 2003?**

Il D.Lgs nr. 195 del 23/06/2003, pubblicato sulla G.U. Del 29/07/2003, ed entrato in vigore qualche giorno fa nelle modifiche al D.Lgs. 626/94, lascia valide solo le nomine a RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione Protezione) effettuate con apposite raccomandate a.r. (controllate di avere entrambe le ricevute di ritorno) alla ASL SPESAL (competente per territorio) e alla DIREZ. PROV.DEL LAVORO. In termini pratici OGGI CHI PUO' ESSERE RSPP ?

A. RSPP datore di lavoro, senza corso di 16H, per raccomandate spedite entro il 31/12/1996.

B. RSPP datore di lavoro, con solo corso di 16H (ancora valido)

C. RSPP dipendente, per raccomandate spedite entro il 13/02/2003 (nomina non disdettata al 13/08/2003). Per la validità della nomina il dipendente deve eseguire (entro 12 mesi) il corso di formazione con verifica d'apprendimento (probabilmente 120H), specifico per la tipologia di rischio dell'azienda per la quale è RSPP. Se supera tale termine senza aver ottenuto l'attestato del corso di formazione, diventa inidoneo allo svolgimento del compito di RSPP, e decade dalla nomina (perdita dei requisiti personali di RSPP, da utilizzare anche presso altre aziende, e perdita dei requisiti per l'azienda che lo ha nominato, che deve trovarsi un altro RSPP).

D. Il consulente esterno: idonei requisiti e situazione del dipendente, che il datore deve richiedere in autocertificazione al consulente.

E. I dipendenti e consulenti esterni, le cui raccomandate di nomina di RSPP sono state spedite dopo il 13/02/2003 (o non sono state ancora spedite), devono aver svolto il corso delle 16H di RSPP DATORE svolti da enti datoriali o sindacali (Confartigianato, Confesercenti, Cgil, ACLI, ecc.) riconosciuti da ciascuna Regione. Questo a titolo provvisorio, in quanto all'avviamento dei corsi (i cui contenuti saranno specificati dalla Conferenza Stato-Regioni), devono eseguire due corsi: il primo corso di formazione con verifica d'apprendimento (probabilmente 120H), specifico per la tipologia di rischio dell'azienda per la quale è RSPP; il secondo corso generico sulla prevenzione e protezione rischi, sempre organizzato dagli enti Succitati.

- **Quando è obbligatoria la Valutazione del Rumore?**

Il D. Lgs. 277/91 (normativa preesistente al D.Lgs 626/94) ha imposto a tutti i datori di lavoro di eseguire la "Valutazione del Rumore" tramite un "Tecnico Abilitato". Il mancato adempimento comporterebbe una sanzione di decine di migliaia di Euro. Il condizionale è d'obbligo in quanto, effettivamente, le attività di lavoro che non sviluppino rumore ad alta intensità superiori agli 80 dB (neppure come picchi saltuari), non ne sono obbligati, in quanto ad una verifica dell'Ispettorato del Lavoro (con apposita apparecchiatura fonometrica) l'intensità del rumore verificata sarebbe inferiore agli 80 dB (e pace per tutti).

Le aziende che invece, ad una verifica ispettiva, risultassero con un livello di intensità di rumore superiore agli 80 dB (anche come picco saltuario), senza avere mai fatto la "Valutazione del Rumore", rischierebbero di vedersi comminata una "dolorosissima" sanzione amministrativa, contro la quale non avrebbero alcun titolo per appellarsi.

Ciò non significa che il rumore non possa essere superiore agli 80 dB (può superare anche i 90



dB se è necessario, ma subentrano altri adempimenti particolarmente complessi).

E' certo però che il datore di lavoro che ha eseguito la Valutazione del Rumore non potrà essere sanzionato (ai sensi del D.Lgs 277/91) per non averla eseguita .

Le aziende che svolgono attività in settori dove il rumore è maggiore di 85 dB deve comunque nominare il medico competente, e far eseguire le visite mediche (con relativa audiometria) con cadenza semestrale (max annuale) ai lavoratori esposti al rumore. Spero, in tutta coscienza, che i medici del lavoro che accettano l'imposizione del datore di lavoro (che vuole pagare di meno) di spostare le visite oltre l'annualità (si sente dire addirittura fino a "due anni" in molti settori di vario rischio di malattia professionale), siano tutti condannati, con il datore di lavoro, per "lesioni colpose", quando il dipendente chiederà la malattia professionale all'INAIL.

#### • **A quali altri obblighi l'imprenditore va incontro?**

Questo è un elenco approssimativo e dipende dalla complessità dell'azienda:

1. Certificazione L 46/90 per impianti elettrici e a gas (c/libretto impianto)
2. Denuncia di messa a terra (Modulo B)
3. Certificato agibilità locali lavoro c/destinazione d'uso
4. Autorizzazione sanitaria dei locali (dal costruttore)
5. Autorizzazione AUSL per locali altezza inferiore ai 3 metri
6. Autorizzazione AUSL per locali di lavoro in seminterrati
7. Denuncia all'AUSL per nuovi insediamenti (dal costruttore) .

#### • **Quando è obbligatorio ripetere la Valutazione dei Rischi?**

Il D.Lgs. 626/94, aggiornato continuamente dai successivi Decreti Legislativi, Decreti Ministeriali attuativi, Circolari interpretative, impone una necessaria "preoccupazione", per tutti i datori di lavoro, di considerare "serio" il problema della Sicurezza sui Luoghi di Lavoro.

Chi ha eseguito la Valutazione dei Rischi (ex art. 4) anteriormente al marzo 1998, si trova oggi a dover fare i conti con una normativa antinfortunistica cambiata nella sostanza, ed è obbligato a ripetere la Valutazione dei Rischi, aggiornata alle nuove normative vigenti.

La Valutazione dei Rischi deve comunque essere ripetuta dopo 3 anni, nel caso di sussistenza di rischi cancerogeni o biologici, o comunque nel caso di mutamenti nei luoghi di lavoro, nel processo produttivo, nelle procedure di lavorazione, di nuovi macchinari. In tutti gli altri casi rimane comunque opportuno l'analisi delle "check list" di controllo degli adempimenti da parte di un consulente esterno, o da parte del Medico Competente del Lavoro (se nominato), almeno ogni 3 anni.