

VADEMECUM DI BASE

Scadenze, adempimenti e oneri a carico degli Avvocati datori di lavoro Testo Unico Sulla Sicurezza del Lavoro D.lgs 9.4.2008 n.81 (a cura dell'Avv. Maurizio Argento)



Il D. LGS del 09.04.2008 n. 81 (Testo Unico Sulla Sicurezza del Lavoro) ha radicalmente mutato l'impostazione del sistema normativo che, in precedenza, disciplinava la materia della sicurezza sui luoghi di lavoro tendendo alla realizzazione di un assetto non più meramente "repressivo" ma "formativo e preventivo" che vede in primo piano il datore di lavoro.

La nuova legislazione, peraltro, intende quale datore di lavoro non solo l'imprenditore, ai sensi dell'articolo 2082 del codice civile, ma anche tutti i professionisti iscritti agli ordini.

Pertanto, in linea di massima, la normativa in esame è applicabile anche agli studi legali, come a qualunque altro soggetto e in particolare a tutti gli avvocati datori di lavoro.

Infatti, la nuova disciplina normativa assegna al datore di lavoro Avvocato il compito di analizzare i processi del ciclo lavorativo all'interno dello studio, individuando le fonti di pericolo, al fine di eseguire poi una puntuale valutazione dei rischi ed attuare tutte le misure di prevenzione sufficienti per l'eliminazione o la riduzione degli stessi con contestuale pianificazione di un programma di pianificazione e formazione tendente alla continua riduzione del rischio residuo ed una migliore gestione controllata sulla sicurezza sul lavoro.

Con il nuovo T.U. di fatto vengono confermate tutte le figure che operano nella sicurezza, così come già individuate dal d.lgs n.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 era già avvenuto 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 del datore di lavoro qualora venga riscontrato l'utilizzo di personale non risultante dalle scritture

La normativa in tema di sicurezza così come definita nel testo unico pertanto, è finalizzata ad un'applicazione quanto mai diffusa nei confronti di tutte le imprese (incluso ogni settore di attività privata e pubblica e tutti i lavoratori sia subordinati che autonomi e soggetti equiparati).

Per fortuna, è stata prevista una riduzione degli adempimenti a carico delle cosiddette "microimprese" fra cui rientrano in larga misura certamente gli studi legali che hanno una ridotta forza lavorativa dipendente (fino a 15 dipendenti).

Pertanto, sebbene nessun regime speciale, esclusione o deroga è stata espressamente prevista per i professionisti, il numero dei dipendenti impiegati diventa la reale linea di demarcazione per l'esatta ottemperanza alle prescrizioni legislative imposte dal T.U. e reale esimente dalle gravi sanzioni sia amministrative che penali poste a carico del datore inadempiente.

Alla luce di quanto detto assume rilevanza, davvero essenziale, verificare in via preventiva l'esatto numero dei dipendenti di uno studio legale.

Ma andiamo con ordine; per affrontare il nuovo dettato normativo, si palesa utile seguire lo schema dello stesso decreto legislativo, nei suoi punti salienti, evidenziando di volta le novità introdotte o le problematiche future per poi riassumere, nelle conclusioni, gli oneri e gli adempimenti concreti a carico degli avvocati.

1. INTRODUZIONE SISTEMATICA E DEFINIZIONI NORMATIVE

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”*.

Sulla base di tale definizione è di palmare evidenza l'ampiezza della descrizione di datore di lavoro, ai fini della sicurezza, che è ben più diffusa di quella fornita nell'ambito del diritto del lavoro.

Sempre l'art. 2 del T.U. (d.lgs. 81/08) intende per **lavoratore** *“ la 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”*.

Risulta subito evidente come il legislatore del del T.U. richiami implicitamente e faccia proprie tutte le figure contrattuali del rapporto di lavoro, in particolare quelle già introdotte dalla nota “riforma Biagi” che cronologicamente è entrata in vigore successivamente alla legge 626\94.

Il legislatore del T.U. prosegue equiparando al lavoratore anche le seguenti figure rilevanti ai fini del presente studio:

- **il socio lavoratore** ... di società, anche di fatto, tra professionisti che presta la sua attività per conto della società stessa;
- **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 della L. 196/97 del 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;
- **il volontario**, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; il volontario che effettua il servizio civile;
- **il lavoratore socialmente utile** 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 solo di alcune particolari tipologie di lavoro (Forze Armate, di Polizia, Università, alle attività lavorative a bordo di navi, al lavoro portuale ecc.).

Sempre l'art. 3 prosegue disponendo che il 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).

Ulteriore fondamentale punto di riflessione è dato 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 al regime di semplificazione degli adempimenti** (tramite l'autocertificazione della valutazione dei rischi o le procedure standardizzate – art. 29 c.5. – che saranno elaborate dalla 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).

In particolare, sul presupposto - si ripete - che la tutela della sicurezza è estesa ad una diffusa ed indistinta platea di lavoratori, occorre in concreto verificare se nel computo dei dipendenti di uno studio legale, oltre al personale dipendente, occorre includere anche i colleghi associati, i collaboratori, i praticanti e gli stagisti.

A tal fine soccorre, almeno per l'applicazione di determinati istituti, l'articolo 4 del testo unico che esclude tutta una serie di lavoratori oggetto di tutela, ma non rilevanti ai fini del computo dei dipendenti come:

- i collaboratori familiari,
- i tirocinanti,
- gli allievi in formazione,
- i lavoratori a termine in sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto,
- i lavoratori autonomi,
- i lavoratori a progetto o con prestazione coordinata continuativa.

Pertanto, nel computo del numero dei dipendenti di uno studio legale dovremo includere, in buona sostanza, solo i lavoratori subordinati a tempo indeterminato (segretaria, archivista, lavoratori subordinati, autista e personale di pulizia ecc..).

Ciò posto, esaminiamo ora i principali obblighi di sicurezza imposti dal T.U. 81\2008 per vedere se e come gli stessi si applicano al datore di lavoro-avvocato di uno studio legale che ha un numero di dipendenti inferiore a 15 ricordando comunque che Il datore di lavoro, come sopra identificato, non può mai delegare:

- la valutazione dei rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

2. LA VALUTAZIONE DEI RISCHI – IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE

Fino a 10 dipendenti per unità produttiva è possibile effettuare la valutazione dei rischi con le procedure standardizzate di cui all'articolo 29 comma 5.

In ogni caso per 18 mesi successivi all'entrata in vigore del testo unico è possibile ricorrere ancora all'autocertificazione.

Si fa notare che chi sino ad oggi non ha ancora provveduto alla redazione del documento di valutazione dei rischi dovrà provvedervi **assolutamente entro il 15 maggio 2009.**

Il datore di lavoro nella redazione del documento di valutazione dei rischi 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 n.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.

Per quanto riguarda **la realtà degli studi legali** si può dire che - in linea di massima - la normativa in tema di sicurezza, salvo realtà particolari, trovi applicazione solo:

- per quanto concerne la tutela degli addetti al videoterminale (cioè coloro che lavorano al PC per più di 20 ore alla settimana o 4 ore al giorno, tenuto conto che per videoterminale non si intende solo il computer, ma qualunque postazione dell'operatore davanti a video terminali e per l'esecuzione di programmi utilizzati dallo studio),
- la normativa antincendio, (i locali degli studi legali sono di norma a basso rischio, salvo eventualmente la zona in cui è installato il server o le unità UPS).

3. LE ATTIVITÀ E IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'articolo 34 stabilisce che, nelle attività che non comportano particolari tipologie di rischio (come quella degli studi legali), i compiti di prevenzione e protezione - anziché essere delegati (a titolo oneroso) all'esterno a professionisti abilitati - possono essere effettuati direttamente da parte dello stesso datore di lavoro (avvocato).

E' previsto però che il datore di lavoro che intende assumere tale veste **è tenuto però a frequentare un corso di formazione della durata minima di 16 ore.**

4. LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E LA “RIUNIONE PERIODICA”

Nelle unità che non superano i 15 dipendenti, la riunione annua non è obbligatoria.

Essa può però essere richiesta però in ogni momento dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Della riunione deve essere redatto un verbale che e' a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

5. LA SORVEGLIANZA SANITARIA – MEDICO COMPETENTE

L'obbligo di sorveglianza sanitaria – articolo 41 del Testo Unico – ricorre solo rispetto a particolari tipi di lavorazioni particolarmente rischiose per la salute.

Esso comporta necessariamente la contestuale nomina del medico competente.

L'obbligo appare in linea di massima insussistente per gli studi legali.

6. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Fino a 15 addetti complessivi o per unità produttiva deve tenersi l'elezione diretta del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Pare comunque che non sussiste tale obbligo se i lavoratori non si attivano per l'elezione.

In ogni caso, l'elezione deve avvenire in una specifica giornata e il rappresentante può essere individuato anche a livello territoriale o di comparto produttivo, venendo così a rappresentare i dipendenti di più studi facenti capo al medesimo datore di lavoro le cui modalità di elezione dovranno essere definite dalla contrattazione collettiva.

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione delle elezioni.

Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4 dell'art.47 del T.U., le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49 e del medesimo T.U., salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r) del T.U., contenuti in applicazioni informatiche.

Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

7. 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 nuovo T.U. (d.lgs. 81/08) individua direttamente 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 lett. a), b), d) ed f) dell'art. 28 e che viola le norme dell'art. 18, c.1, lett. q) 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).

8. CONCLUSIONI

In relazione a quanto precede e, fermo restando quanto espressamente prescritto dal T.U., occorre conclusivamente evidenziare che per quanto riguarda gli specifici adempimenti, di uno studio legale di piccole dimensioni, dovrà essere predisposto in ogni caso il documento per la valutazione dei rischi (per ora in forma autocertificata), che dovrà essere redatto dal datore di lavoro che dovrà ricevere una preventiva e documentata formazione, dovrà indire la riunione annuale per la sicurezza soltanto su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dovrà consentire se richiesto dai lavoratori (o dalle organizzazioni sindacali) l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. In particolare:

- Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

La funzione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro - Avvocato.

Colui al quale viene affidato il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dovrà però frequentare corsi di formazione della durata di almeno 16 ore e successivi corsi di aggiornamento.

La funzione di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione può essere delegata a terzi esterni allo studio (in genere tecnici specializzati abilitati a tali attività).

- Documento di valutazione dei rischi (DVR)

Ogni datore di lavoro (avvocato) era tenuto alla redazione entro il 31 dicembre 2008 del documento di valutazione dei rischi.

In dipendenza della proroga prevista dal Decreto-Legge 30 dicembre 2008, n. 207 i **termini riferiti alle disposizioni in materia di valutazione dei rischi da lavoro**, pare siano stati differiti **16 maggio 2009**.

Per gli studi che occupano meno di dieci dipendenti non è necessario procedere alla redazione del documento in forma completa, ma il datore di lavoro può autocertificare che la valutazione è stata fatta dallo stesso a condizione però che abbia seguito un corso di formazione di almeno 16 ore regolarmente certificato.

In ogni caso, anche nell'autocertificazione, è sempre opportuno indicare quali specifiche valutazioni siano state operate dal datore di lavoro.

- Organizzazione delle squadre di gestione delle emergenze antincendio, primo soccorso e gestione dell'evacuazione

Tutti i componenti di tali squadre dovranno effettuare appositi corsi di formazione con oneri a carico del datore di lavoro; gli addetti antincendio, essendo gli studi (in genere, salvo che siano collocati in particolari contesti) aziende a basso rischio, devono frequentare corsi di formazione tecnica della durata minima di 4 ore; gli addetti al primo soccorso corsi di formazione teorica e pratica della durata minima di 12 ore, con aggiornamenti periodici.

- Medico competente

A seguito della valutazione dei rischi, solo ove siano stati rilevati rischi per la salute dei lavoratori (in genere come detto rischi da videoterminale per le esposizioni minime sopra evidenziate), è necessario nominare un medico specializzato in medicina del lavoro che provvederà ad effettuare un sopralluogo annuale sui luoghi di lavoro e provvederà alla redazione del protocollo delle visite periodiche a cui dovranno essere sottoposti i lavoratori dipendenti.

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Ai sensi dell'art.47 del T.U. è necessario che i lavoratori procedano alla elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e che tale elezione sia poi comunicata all'INAIL entro il 15 maggio 2009. Successivamente tale comunicazione deve essere annualmente reiterata entro il 31 marzo e deve riferirsi alla situazione in essere al 31 Dicembre dell'anno precedente. Si ricorda che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, a norma dell'art.37 comma 11, deve comunque frequentare un corso specifico di formazione di almeno 32 ore.

In sede di prima applicazione la scadenza per l'anno in corso (relativa alla situazione al 31 Dicembre 2008) è fissata si ripete al 16 Maggio 2009.

La procedura on line accessibile dal sito dell'INAIL attraverso Punto Cliente prevede l'inserimento dei dati della ditta e dei dati anagrafici del rappresentante della sicurezza compresi il codice fiscale e la data di inizio dell'incarico. Per gli anni successivi, se non sono intervenute variazioni, l'utente avrà la possibilità di confermare la situazione già presente in archivio; altrimenti dovrà procedere ad una nuova segnalazione.

L'inserimento può essere effettuato direttamente dal titolare dello studio o attraverso soggetti delegati (ad es. consulenti del lavoro ecc..).

Coloro che prima dell'emanazione della circolare abbiano inviato le segnalazioni tramite posta o fax senza seguire la procedura dovranno ripeterne l'invio con le modalità descritte".

Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4 dell'art.47 del T.U., o dalle stesse non risulti eletto nessuno le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti territoriali di cui agli articoli 48 e 49 e del medesimo T.U..

Tutti i testi e i modelli che precedono rappresentano unicamente un primo approccio alle novità previste dal D. L.vo 81/2008. Si invita espressamente ad esaminare la normativa sopra richiamata e le altre applicabili prima di assumere ogni conseguente determinazione.

L' AUTORE NON RISPONDE IN ALCUN CASO E PER NESSUNA RAGIONE DI EVENTUALI INESATTEZZE OD IMPRECISSIONI.