



Centro di Servizi per il Volontariato della provincia di Varese

“La tutela dei lavoratori e dei volontari nelle OdV”

A cura della redazione di Infocontinua

Hanno collaborato:

Elisabetta Bianchetti,

rag. Carlo Pelizzi,

avv. Marco Quiroz Vitale,

ing. Massimiliano Zinesi,

Settembre 2009

Indice

Inquadramento

- Introduzione
- D.Lgs. 81/2008: le novità di valenza generale
- D.Lgs. 81/2008 e volontariato: la casistica
- OdV e volontari: le principali disposizioni normative

OdV in quanto datore di lavoro

OdV e la tutela dei volontari

- Introduzione
- La tutela dei volontari in generale
- La tutela dei volontari che operano nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro

Domande frequenti

Sanzioni

- Il quadro generale
- Le sanzioni specifiche

Entrata in vigore e future modifiche

Introduzione

Il 20 agosto 2009 sono entrate in vigore le modifiche apportate con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (il cosiddetto “**Testo unico sulla sicurezza, salute e prevenzione sui luoghi di lavoro**”).

Il Testo Unico (attuativo della legge 123/2007 che ha delegato al Governo lo studio di un riassetto e di una riforma della materia inerente la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro) dopo le modifiche, le integrazioni e le proroghe è stato modificato attraverso l’emanazione di un corposo decreto che, oltre a prevedere la correzione dei vari errori formali presenti nella prima stesura e a integrarne alcune parti, ha modificato degli adempimenti originariamente previsti rivedendo quindi anche l’entità delle sanzioni applicabili in caso di inadempienze.

Si segnala che, ai fini dell’applicazione delle disposizioni normative alle **organizzazioni di volontariato** (di seguito OdV), sono intercorse due modifiche estremamente significative:

- è stata rivista integralmente e sostanzialmente la figura del volontario che è passato, con l’eccezione dei volontari del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile, dall’essere equiparato al “*lavoratore subordinato*” (e quindi destinatario di tutta la tutela dovuta a detti soggetti) all’essere equiparato al “*lavoratore autonomo*” (e quindi ad un soggetto a cui può essere demandata, con modalità definite, l’attuazione delle misure di tutela necessarie);
- è stata eliminata la riserva di applicabilità della normativa alle OdV (espressa nel testo originario del D. Lgs. 81/2008 attraverso la previsione di un futuro decreto di attuazione) che, quindi, a far data dal 20 agosto 2009, devono attuare tutto quanto previsto dalle disposizioni normative in materia di tutela della salute e della sicurezza.

E’ stata, infine, introdotta una riserva di applicabilità (sempre pensando all’emanazione di un nuovo decreto attuativo) per le **cooperative sociali** (di cui alla legge 381/1991) e per le **organizzazioni di volontariato della Protezione Civile** (ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana, del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico e dei Vigili del Fuoco) che, pertanto, continueranno ad applicare la normativa previgente (D.Lgs. 626/1994, D.P.R. 547/1955, D.P.R. 303/1956, D.P.R. 164/1956, ecc.) sino

all'emanazione del decreto prevista entro il 31 dicembre 2010.

D.Lgs. 81/2008: le novità di valenza generale

Rispetto alla normativa previgente (D.Lgs. 626/1994, D.P.R. 547/1955, D.P.R. 303/1956, D.P.R. 164/1956, ecc.), il D.Lgs. 81/2008 ha introdotto varie modifiche e integrazioni valide per tutte le attività e per tutte le realtà (si rammenta che il comma 1 del D.Lgs. 81/2008, già presente identico nel D.Lgs. 626/1994 ed inerente il campo di applicazione, recita *“Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio”*):

- l'introduzione di nuove definizioni volte a meglio definire ed a chiarire taluni concetti (si pensi ad esempio alle definizioni di salute, informazione, formazione, addestramento, ecc.) e/o talune figure (si pensi ad esempio al caso dei preposti che, pur essendo già dagli anni '50 destinatari di specifici obblighi normativi, non risultavano definiti da alcuna normativa);
- l'estensione del campo di applicazione e la definizione dei limiti di applicazione della normativa nei confronti di soggetti prima non direttamente ed esplicitamente considerati (come ad esempio i volontari, i lavoratori autonomi, i lavoratori a progetto e/o a distanza e/o distaccati, gli interinali, ecc.);
- la previsione dello sviluppo da parte di organi istituzionali ben definiti di strumenti (come ad esempio buone prassi, linee guida, indicazioni, procedure standardizzate, ecc.) utili come riferimento per una attuazione semplificata degli obblighi;
- la conferma, con modifiche marginali, del ruolo del servizio di prevenzione e protezione;
- la definizione dell'istituto della delega attraverso l'esplicitazione dei limiti e dei criteri di applicabilità (che prima era necessario derivare da interpretazioni di natura giurisprudenziale);
- la parziale modifica degli obblighi posti in capo ai differenti soggetti (in primis ai datori di lavoro) avvenuta attraverso l'eliminazione di taluni obblighi (ad esempio la comunicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione alla ASL competente) e l'introduzione di altri (ad esempio la comunicazione del nominativo del Rappresentante dei Lavoratori all'INAIL, la comunicazione degli infortuni di almeno un giorno all'INAIL per fini statistici, la consegna al lavoratore della cartella sanitaria all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ecc.);
- la definizione delle modalità e delle necessità di qualificazione tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi nonché delle modalità di sviluppo del coordinamento e della cooperazione tra differenti soggetti;

- l'estensione del campo di applicazione della valutazione dei rischi che oltre ad essere rivolta a "tutti" i rischi deve considerare esplicitamente aspetti quali le differenze di genere, età, Paesi di provenienza nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione di lavoro;
- il riconoscimento della valenza esimente, rispetto alla responsabilità amministrativa introdotta dal D.Lgs. 231/2001 delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, per dei modelli di organizzazione e di gestione con determinate caratteristiche ed efficacemente attuati;
- un generale rafforzamento della valenza delle attività di informazione, formazione ed addestramento quali misure di tutela (introdotto anche attraverso la previsione di un aggiornamento periodico di ogni informazione, formazione ed addestramento erogato);
- un rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ordine alla partecipazione dei lavoratori alle tematiche inerenti la loro tutela;
- l'armonizzazione in un unico testo di molteplici provvedimenti previgenti anche in contrasto tra loro e la risoluzione di talune problematiche di raccordo tra la normativa nazionale e quella di provenienza europea;
- un riassetto di talune funzioni e/o competenze di taluni enti pubblici preposti alla vigilanza e/o alla definizione di indirizzi inerenti la materia in esame;
- il recepimento di nuove direttive e/o accordi di provenienza Comunitaria in relazione ad argomenti non ancora presenti nella normativa italiana (si pensi ad esempio allo stress lavoro-correlato, all'esposizione ai campi elettromagnetici, alle radiazioni ottiche artificiali, ecc.);
- la revisione e la modifica di taluni adempimenti di natura tecnica risalenti agli anni 1950 e non più attuali;
- ecc.

D.Lgs. 81/2008 e volontariato: la casistica

Nel caso specifico del volontariato il D.Lgs. 81/2008, modificato ed integrato dal D.Lgs. 106/2009, assume una notevole e significativa importanza in quanto introduce e coinvolge direttamente il volontario in quanto soggetto destinatario di una tutela dovuta.

Pur essendo, infatti, pacifico e consolidato che la normativa inerente la tutela dei lavoratori debba essere applicata anche ai lavoratori dipendenti delle OdV e nei confronti degli eventuali collaboratori subordinati o ad essi equiparati, nel testo in esame, per la prima volta, vengono esplicitati degli obblighi di tutela nei confronti della figura dei volontari.

Tralasciando di riportare le considerazioni e le rilevanti perplessità in relazione agli effetti che sarebbero derivati dall'applicazione delle

disposizione contenute nel testo originario del D.Lgs. 81/2008 (ormai superate e “scongiurate” con l’esclusione dei casi dei Volontari del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile che permangono equiparati ai lavoratori subordinati), la normativa vigente prevede la regolamentazione del rapporto tra OdV e volontario (sempre e solo dal punto di vista della tutela della salute e della sicurezza) delineando la seguente casistica:

- i volontari delle cooperative sociali di cui alla legge 381/1991 e delle organizzazioni di volontariato della Protezione Civile (ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana, del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico e dei Vigili del Fuoco) per i quali è necessario attendere l’emanazione di uno specifico decreto attuando, nel frattempo, quanto disposto dalla normativa previgente (ai sensi del comma 3-bis dell’articolo 3);
- i volontari delle OdV di cui alla Legge 266/1991 ed i volontari che effettuano il servizio civile in un ambito privo di una organizzazione di un datore di lavoro (primo e secondo periodo del comma 12-bis dell’articolo 3);
- i volontari delle OdV di cui alla Legge 266/1991 ed i volontari che effettuano il servizio civile in un ambito ove sia presente l’organizzazione di un datore di lavoro (comma 12-bis dell’articolo 3).

Ai fini della corretta valutazione della casistica di appartenenza di ogni singola associazione, si ritiene di sottolineare come la locuzione “*nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro*” debba essere interpretata, a parere degli autori, nel senso di far rientrare in detta casistica anche i volontari delle OdV. Infatti le organizzazioni, seppur prive di un *datore di lavoro* per effetto della assoluta mancanza di lavoratori subordinati o ad essi equiparabili (come ad esempio i lavoratori a progetto che prestino la loro attività presso la sede della OdV), svolgono l’attività in luoghi e/o ambienti comunque organizzati da un *datore di lavoro* (OdV che hanno convenzioni, che operano in ambienti come ospedali, case di riposo, enti, Comuni, ecc.). A conferma di questa interpretazione si veda l’articolo 26 – “*Obblighi connessi ai contratti di appalto o d’opera o di somministrazione*” che prevede per i committenti una serie di obblighi informativi sui rischi specifici presenti nell’ambiente di lavoro, sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate nonché in relazione a tutte le attività di coordinamento e cooperazione utili e necessarie al fine di eliminare i rischi derivanti dalle possibili interferenze.

Sempre ai fini della corretta valutazione dei disposti normativi applicabili, si segnala, infine, che, ai sensi della lettera g, dell’articolo 4, i volontari **non devono essere computati per la determinazione del numero di lavoratori**

ove il decreto preveda particolari obblighi derivanti dal numero dei lavoratori (nel merito si veda ad esempio quanto riportato in seguito in relazione all'obbligo di stesura di un documento sulla valutazione dei rischi).

OdV e volontari: le principali disposizioni normative

Nel caso specifico delle OdV le disposizioni normative nei confronti dei volontari sono determinate attraverso il comma 12-bis dell'articolo 3 che rimanda all'articolo 21 del decreto che si riportano integralmente.

Comma 12-bis dell'articolo 3 (Campo di applicazione)

*“Nei confronti dei **volontari** di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai **lavoratori autonomi** di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con **accordi** tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'ente di servizio civile **possono essere individuate** le modalità di **attuazione della tutela** di cui al precedente periodo. Ove il **volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro**, questi è tenuto a fornire al volontario **dettagliate informazioni** sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e **sulle misure di prevenzione e di emergenza** adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le **misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze** tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.”*

Art. 21. Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

- a) utilizzare **attrezzature di lavoro** in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;*
- b) munirsi di **dispositivi di protezione individuale** ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;*
- c) munirsi di apposita **tessera di riconoscimento** corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.*

*2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai **rischi propri** delle attività*

svolte e **con oneri a proprio carico hanno facoltà di:**

- a) beneficiare della **sorveglianza sanitaria** secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a **corsi di formazione specifici** in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

OdV in quanto datore di lavoro

Come già sottolineato in precedenza, nel caso in cui le OdV si avvalgano della facoltà, assai limitata, di stipulare contratti di lavoro o altre forme di collaborazione equiparabili al lavoro subordinato per garantire il loro regolare funzionamento o per soddisfare esigenze di qualificazione o specializzazione dell'attività, a detti lavoratori deve essere garantita la medesima tutela prevista dalla legislazione vigente per ogni tipologia di lavoratore.

Rimandando alla sezione **Domande Frequenti** per maggiori dettagli in relazione a talune tematiche di interesse generale, si ritiene di sottolineare come l'attuale legislazione vigente (basata essenzialmente sul recepimento della legislazione di europea) ha come obiettivo dichiarato il miglioramento delle condizioni di lavoro grazie all'istituzione di un servizio (il servizio di prevenzione e protezione) attraverso cui il datore di lavoro analizza e valuta le attività svolte, ne identifica i possibili rischi e predispone tutte le azioni opportune e necessarie per eliminare, o quantomeno ridurre, i rischi rilevati.

Tale processo, considerando che lo scopo ultimo è il miglioramento delle condizioni di lavoro, deve necessariamente divenire organico alla gestione di qualsiasi organizzazione essendo, ovviamente, necessario un continuo monitoraggio delle condizioni di lavoro finalizzato a determinare l'efficienza e l'efficacia delle misure di tutela adottate nonché a valutare l'insorgenza di nuovi rischi e/o ad approfondire le analisi e le valutazioni già realizzate.

Tutto ciò premesso, quindi, si ribadisce che, qualora una OdV si avvalga dell'opera di lavoratori subordinati, la stessa OdV è tenuta ad applicare tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 in merito alla tutela dei lavoratori senza alcuna distinzione rispetto a quanto deve essere realizzato dalle società e/o dagli altri enti anche con fine di lucro.

Introduzione

Per effetto delle recenti modifiche apportate al D.Lgs. 81/2008 dal D.Lgs. 106/2009, invece, molto differente appare la situazione normativa in relazione alla tutela dei volontari.

Infatti, l'avvenuta equiparazione della figura del volontario alla figura del lavoratore autonomo, prevede un approccio completamente differente della tematica basato sulla possibilità giuridica di demandare agli stessi volontari l'attuazione delle misure di tutela identificate come necessarie.

Considerando, inoltre, le differenti disposizioni previste, in relazione al fatto che i volontari prestino la loro opera in un ambito organizzato o meno da un datore di lavoro, si propone un'analisi di dette disposizioni suddivisa nella casistica introdotta dal legislatore.

La tutela dei volontari in generale

I primi due periodi del comma 12- bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008 forniscono l'inquadramento generale dei volontari e come debba essere attuata la tutela nei loro confronti attraverso la seguente formulazione:

“Nei confronti dei volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'ente di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al precedente periodo. ...”

Analizzandolo con i contenuti dell'articolo 21 (già riportato integralmente in precedenza), appare evidente come, nei confronti di tutte le attività svolte dai volontari, sia necessario predisporre delle condizioni di intervento che garantiscano almeno:

- l'utilizzo di attrezzature di lavoro idonee e rispondenti ai requisiti minimi della normativa vigente;
- l'eventuale utilizzo (se necessari per il tipo di attività svolta) di dispositivi di protezione individuale idonei e rispondenti ai requisiti minimi della normativa vigente;
- l'esposizione di una tessera di riconoscimento con caratteristiche predefinite;
- la possibilità di beneficiare della sorveglianza sanitaria attraverso un medico competente (sempre che l'attività comporti uno dei rischi per cui è prevista la sorveglianza sanitaria);
- la possibilità di beneficiare di corsi di formazione specifici.

Le modalità di attuazione delle misure di tutela non sono, quindi, integralmente a carico della OdV, ma è evidente come ogni OdV debba,

comunque, analizzare e valutare le proprie attività anche in assenza di particolari formalità e/o adempimenti di natura burocratica.

Quindi tra organizzazione e volontari è bene chiarire quali misure di tutela adottare e come. Vista l'importanza dell'accordo, sia dal punto di vista "pratico" che dal punto di vista della responsabilità giuridica, appare opportuno che sia attentamente ponderato, sia stipulato in forma scritta e tratti le misure di tutela necessaria delineando chiaramente a chi ne compete l'attuazione e con quali modalità.

La tutela dei volontari che operano nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro

In aggiunta a quanto riportato nel paragrafo precedente, il comma 12- bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008 detta le disposizioni aggiuntive qualora l'opera dei volontari avvenga nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro attraverso la seguente formulazione:

“Ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.”

Appare evidente come l'inserimento dell'opera di un volontario in un ambito lavorativo richieda una più attenta e una più onerosa attività.

E' infatti implicito nella formulazione che:

- sia già stata realizzata una attenta e dettagliata valutazione dei rischi (che può essere quindi trasformata in una dettagliata informativa sui rischi);
- siano già state definite ed attuate le misure di tutela necessarie;
- siano già state definite ed attuate le misure di emergenza necessarie;
- sia già stata realizzata una analisi ed una valutazione delle possibili interferenze derivanti dalla presenza del volontario.

Le disposizioni, quindi, potrebbero avere una ricaduta significativa su attività svolte direttamente dalle OdV.

Se una OdV opera in regime di convenzione e/o in modo sporadico o occasionale, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro esterno alla realtà della OdV (un ospedale, una casa di riposo, un Comune, una scuola, una Fondazione, un ente pubblico o privato in genere, ecc.), le prescrizioni della seconda parte del comma 12- bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008 sono interamente applicabili. Quindi l'OdV deve farsi carico della sua

applicazione, anche se analisi, valutazioni e informazioni sono da sviluppare e attuare da parte dell'ente ospitante che deve farsi carico esplicitamente, attraverso i contenuti della convenzione e/o attraverso degli specifici e appositi documenti, di descrivere i rischi a cui sono soggetti i volontari, le misure di tutela adottate e da adottarsi, le misure di emergenza adottate e gli eventuali rischi di interferenze tra la prestazione del volontario e le altre attività che si svolgono nella medesima organizzazione.

Domande frequenti

In questa sezione, al fine di fornire maggiori informazioni di interesse generale in relazione all'attuazione di taluni adempimenti, sono proposte le risposte a vari quesiti relativi all'applicazione della normativa nello specifico caso delle OdV.

Chi è il datore di lavoro (DL) in una OdV?

Il D.Lgs. 81/2008, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce il datore di lavoro come: ***“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. ...”***

Fatto salvo il caso di una OdV che non si avvalga dell’opera di nessun lavoratore subordinato o ad esso equiparato (dove sostanzialmente non è presente e riconoscibile alcun datore di lavoro), analizzando il richiamo normativo alla responsabilità dell’organizzazione con riferimento all’esercizio dei poteri decisionali e di spesa confrontato con la intrinseca “democraticità” delle OdV, che spesso affidano l’integrità delle decisioni all’organo direttivo, il datore di lavoro di una OdV risulta essere rappresentato, in linea generale, da **tutte le persone componenti l’organo direttivo.**

Ciò premesso, considerati da un lato i notevoli e molteplici obblighi posti in carico al datore di lavoro e le sanzioni (spesso di natura penale) previste e considerando, dall’altro, l’opportunità offerta attraverso l’articolo 16 del D.Lgs. 81/2008 di delegare talune funzioni a un soggetto attraverso delle specifiche modalità e condizioni ivi descritte, appare utile che ogni OdV valuti attentamente l’opportunità di delegare espressamente e nelle forme e nei modi previsti dalla legge (per esempio la delega prevede la forma scritta e la data certa e certi obblighi rimangono comunque NON delegabili) l’attuazione degli obblighi ad un determinato soggetto (che in genere è il Presidente della associazione) avendo cura di conferire al delegato l’autonomia decisionale necessaria anche in relazione al potere di spesa.

Cosa è il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e quali OdV devono istituirlo?

Il D.Lgs. 81/2008, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) come: ***“insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all’azienda finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori”***.

Il SPP deve essere istituito dalle OdV che si avvalgono dell’opera di almeno un lavoratore subordinato o ad esso equiparato (basta quindi un lavoratore a

progetto che opera presso la sede o un lavoratore dipendente anche part-time per essere soggetti all'obbligo di istituzione) ed è composto dall'insieme delle risorse, anche umane, finalizzate all'attività di prevenzione e protezione dei rischi.

Le caratteristiche specifiche del SPP dipendono da molti fattori (il numero di addetti e di unità produttive, le specifiche attività svolte, ecc.) e si differenziano da caso a caso.

A livello generale, tuttavia, si ritiene di segnalare che:

- il SPP è rappresentato almeno da un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) che è una persona in possesso di capacità e di requisiti professionali ben specifici (livello di istruzione, frequenza di specifici corsi abilitanti suddivisi in 9 macro-settori basati sulla tipologia di attività e di specifici corsi di aggiornamento, per maggiori dettagli si vedano i contenuti dell'articolo 32 del D.Lgs. 81/2008) designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi. In taluni casi, e previa la frequenza di appositi corsi, il datore di lavoro può ricoprire direttamente il ruolo di RSPP che, più frequentemente, è ricoperto da una persona interna o esterna alla OdV che è in possesso dei requisiti previsti dalla legge;
- il SPP può avvalersi, a seconda della complessità dell'organizzazione, di addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) opportunamente formati;
- al SPP appartengono anche altre figure (quali ad esempio il medico competente, ove previsto, gli addetti antincendio, gli addetti alle emergenze, gli addetti al primo soccorso, ecc.) per ognuna delle quali la legislazione vigente fissa i requisiti minimi di formazione (ed i relativi aggiornamenti periodici) necessari per poter ricoprire il ruolo spesso distinguendoli in base al tipo di attività (così ad esempio sono previsti 3 diversi corsi per gli addetti antincendio a seconda che l'attività venga classificata a rischio di incendio basso, medio o alto e sono previsti due differenti corsi per gli addetti al primo soccorso a seconda della tipologia di attività svolta);
- il SPP non ha obblighi di legge ma solo compiti ed è utilizzato dal datore di lavoro.

Si segnala, infine, che, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008, NON è più necessario comunicare (come invece era previsto dal D.Lgs. 626/1994) né all'ASL né alla Direzione Provinciale del Lavoro il nominativo della persona designata nel ruolo di RSPP e che, in continuità con quanto previsto D.Lgs. 626/1994, la nomina del RSPP è uno degli obblighi NON delegabili da parte del datore di lavoro.

Cosa si intende per Medico “Competente” (MC) e tutte le OdV devono nominarlo?

Il D.Lgs. 81/2008, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce il medico competente come: *“medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all’articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all’articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.”*

Non tutti i medici, quindi, sono “competenti” ma esistono degli specifici requisiti (delle specializzazioni in medicina e/o una specifica autorizzazione regionale e/o altre modalità descritte nell’articolo 38 del D.Lgs. 81/2008 a cui si rimanda per maggiore dettaglio) che rendono un medico “competente” ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

In relazione alla necessità di nomina, la legislazione vigente non determina un obbligo generalizzato di nomina ma indica una serie di attività (con una casistica articolata e complessa che in alcuni casi richiede anche delle valutazioni di merito) per le quali è necessaria la sorveglianza sanitaria.

Le attività soggette a sorveglianza sanitaria sono quelle risultanti da una evoluzione della normativa (si rammenta la tabella di attività soggette già contenuta nel D.P.R. 303/1956) che attualmente la prevede per molteplici ed articolate attività che vanno dall’utilizzo di attrezzature munite di videoterminale per più di 20 ore settimanali alla esposizione di ben determinati livelli di rumore e/o vibrazioni, dall’esposizione a livelli non moderati di sostanze e preparati pericolosi all’esposizione a determinati agenti biologici e/o cancerogeni e/o mutageni, dalla movimentazione manuale dei carichi comportante determinati rischi sino all’imposizione dell’obbligo per talune categorie di lavoratori come ad esempio gli apprendisti ed i minorenni. Considerando anche che in molti casi è inoltre necessaria una specifica analisi e valutazione della attività (rifacendosi agli esempi suddetti, ad esempio, è necessario valutare il livello di rumore e/o vibrazioni, le quantità di agenti chimici pericolosi utilizzati, il tipo di carichi movimentati manualmente, ecc.) è sostanzialmente impossibile determinare in via generale quali OdV siano tenute alla nomina del medico competente ma si ritiene opportuno sottolineare che è sufficiente che almeno un lavoratore subordinato sia adibito ad una mansione che preveda lo svolgimento di una delle attività suddette per rendere necessaria la sorveglianza sanitaria e quindi la nomina del medico competente.

Qualora venga nominato un medico competente, inoltre, si ritiene di richiamare l’attenzione sul fatto che lo stesso soggetto è destinatario di obblighi ben specifici (e sanzionati) nei confronti della OdV (ad esempio deve collaborare alla valutazione dei rischi, deve realizzare un sopralluogo

annuale, deve redigere un piano di sorveglianza sanitaria ed i certificati di idoneità alla mansione specifica, deve creare delle cartelle sanitarie, ecc. – per maggiori dettagli si rimanda all’articolo 25 del D.Lgs. 81/2008) e che il datore di lavoro della OdV è destinatario di obblighi bene specifici (e sanzionati) nei confronti del medico competente (ad esempio deve comunicare tempestivamente le dimissioni dei lavoratori, deve comunicare al medico le varie variazioni nell’attività e/o nelle mansioni, deve inviare i lavoratori alle visite prima della scadenza dell’idoneità e/o in seguito ad assenze protratte per più di 60 giorni, deve vigilare sull’operato del medico competente, ecc.) per cui, nel caso sia necessario un medico competente, è opportuno analizzare e valutare attentamente la situazione per mettersi in condizione di rispettare tutti i vari obblighi e gli adempimenti.

Si ritiene infine di evidenziare un’ultima problematica. Come detto i volontari **hanno la facoltà**, nel caso svolgano una attività per la quale è prevista, di avvalersi, seppur con oneri a proprio carico, della sorveglianza sanitaria. Tale situazione potrebbe essere risolta, con relativa semplicità, dalle OdV che hanno nominato un medico competente avendo cura di inserire nell’accordo da stipulare con i volontari le modalità per l’attuazione di detta facoltà avvalendosi del medico competente già nominato dalla OdV. Più complicata appare invece la risoluzione della problematica nel caso in cui la OdV, non avendo lavoratori subordinati da sottoporre alla sorveglianza sanitaria, non abbia nominato il medico competente. Fatto salvo infatti che il medico deve essere “*competente*”, ed in attesa di eventuali future delucidazioni ed interpretazioni che potrebbero essere fornite dal legislatore, allo stato attuale appaiono percorribili due soluzioni ben distinte: avviare i volontari presso gli istituti di medicina del lavoro oppure avviarli ad un medico competente di riferimento per l’organizzazione anche se non formalmente nominato. In entrambi i casi si ritiene opportuno delineare la situazione nell’accordo con i volontari in modo da assicurare loro l’opportunità di avvalersi della facoltà prevista dalla legislazione vigente.

Tutte le ODV devono avere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e quali sono gli obblighi connessi a questa figura?

Il D.Lgs. 81/2008, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) come: “*persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*”.

Detta figura è necessaria per tutte le attività e la persona designata o eletta acquisisce una serie di attribuzioni (in tal senso si veda l’articolo 50 del D.Lgs. 81/2008) volte ad incrementare e a delineare le modalità di consultazione e di partecipazione in relazione alla tutela dei lavoratori.

Fatto salvo che tale figura non è prevedibile per le OdV che non si avvalgono dell'opera di alcun lavoratore subordinato o ad esso equiparato, nel caso delle OdV con dei lavoratori subordinati appare utile sottolineare come l'elezione al proprio interno di un RLS sia un diritto ed una facoltà dei lavoratori e/o delle rappresentanze sindacali (ove presenti) e come, in nessun caso, il datore di lavoro possa ingerire in detta scelta. Nei casi in cui i lavoratori decidano di non avvalersi di tale opportunità, il D.Lgs. 81/2008 ha determinato (seppur con aspetti non ancora chiariti e da definirsi con futuri provvedimenti) dei meccanismi normativi che prevedono l'assegnazione di un RLS esterno (definito "*territoriale*") e la concomitante partecipazione ad un Fondo che verrà istituito presso l'INAIL attraverso il versamento di una cifra pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato.

Rimandando per ulteriori dettagli (in merito al numero di RLS necessari, al ruolo ed alle attribuzioni degli RLS, alle modalità di elezione, ai contenuti della formazione, ai requisiti dei soggetti formatori, ecc.) ai contenuti degli articoli dal 47 al 52 del D.Lgs. 81/2008, si segnala che, nel caso in cui i lavoratori eleggano o designino al loro interno il RLS, il datore di lavoro diviene destinatario di specifici obblighi normativi nei suoi confronti tra i quali:

- la necessità di far frequentare al soggetto eletto e/o designato un corso di almeno 32 ore;
- la necessità di far frequentare al soggetto eletto e/o designato degli specifici corsi di aggiornamento con cadenza annuale;
- la necessità di consultare tempestivamente e preventivamente il soggetto eletto e/o designato in ordine a ben determinate tematiche (ad esempio la valutazione dei rischi, l'organizzazione della formazione, ecc.);
- la necessità di comunicare il nominativo della persona eletta o designata (e di comunicare le eventuali future variazioni) all'INAIL attraverso specifiche procedure informatizzate.

Tutte le OdV devono realizzare la Valutazione dei Rischi (VR) e redigere il relativo Documento sulla Valutazione dei Rischi (DVR)?

Il D.Lgs. 81/2008, riprendendo con delle modifiche quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce la valutazione dei rischi come: "*valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza*" e descrive l'oggetto della valutazione dei rischi nonché le modalità per la sua effettuazione rispettivamente attraverso gli articoli 28 e 29.

Premesso che la necessità di realizzare una valutazione dei rischi è presente

sin dal 1955 nella legislazione italiana, attraverso la normativa recente (dal D.Lgs. 626/1994 al D.Lgs. 81/2008) l'obbligo è stato sempre più codificato e "strutturato" e soprattutto (con il D.Lgs. 626/1994) è stato introdotto l'obbligo (peraltro tra quelli NON delegabili da parte del datore di lavoro) di documentare l'avvenuta valutazione dei rischi attraverso una autocertificazione (opzione valida per le realtà che occupano sino a 10 lavoratori) o con un documento con dei contenuti minimi fissati dalla legislazione vigente.

Nel segnalare che il computo dei lavoratori è descritto dettagliatamente nell'articolo 4 del D.Lgs. 81/2008 e che in ogni caso in questo computo non devono essere ricompresi i volontari, al fine di delineare quali obblighi sussistono per le differenti OdV si ritiene di suddividere la trattazione nei seguenti casi:

- OdV senza alcun lavoratore subordinato o ad esso equiparabile;
- OdV che si avvalgono dell'opera di lavoratori subordinati o equiparati con un numero di lavoratori fino a 10;
- OdV che si avvalgono dell'opera di lavoratori subordinati o equiparati in numero superiore a 10.

Nel caso in cui la **OdV non si avvalga dell'opera di alcun lavoratore subordinato o ad esso equiparato**, non è identificabile un datore di lavoro e pertanto non è rilevabile l'obbligo di realizzare una vera e propria valutazione dei rischi come intesa e descritta nel D.Lgs. 81/2008. Stante gli obblighi introdotti dal comma 12- bis dell'articolo 3 è necessario affrontare la problematica per stabilire quali siano le misure di tutela necessarie, anche attraverso l'interazione con un eventuale committente che benefici dell'opera dei volontari, e al fine di poter assolvere ai compiti informativi previsti a beneficio dei volontari.

Nel caso in cui la **OdV si avvalga dell'opera di un numero di lavoratori subordinati o ad essi equiparati sino a 10** è necessario realizzare una valutazione dei rischi dettagliata e documentata ai sensi ed in conformità con quanto disposto dagli articoli 27 e 28 del D.Lgs. 81/2008 e che, quindi, contempli tutti gli aspetti, anche innovativi (come per esempio lo stress lavoro-correlato, le differenze di genere, età e la provenienza da altri Paesi, i rischi potenzialmente derivanti dalla specifica forma contrattuale, ecc.), dettagliati e descritti. Fatte salve le previsioni inerenti la futura emanazione di decreti contenenti delle procedure standardizzate per le piccole realtà, l'unica "semplificazione" ammessa in via transitoria (il termine fissato dalla attuale normativa è il 30 giugno 2012) per le realtà rientranti nel caso in esame, è la facoltà di non redigere il documento sulla valutazione dei rischi sostituendolo con una autocertificazione della avvenuta valutazione dei rischi. Lo strumento dell'autocertificazione, seppur indubbiamente semplificativo e riduttivo della parte "burocratica" della gestione di un documento complesso ed articolato e

dei relativi costi anche consulenziali, tuttavia, deve essere utilizzato con responsabilità e rigore. Con la semplice sottoscrizione di un foglio spesso contenente una sola e semplice frase, infatti, è possibile evitare la redazione e la gestione di un documento che, stanti le prescrizioni normative, è sempre più articolato e complesso. Tuttavia è sempre necessario che la sottoscrizione dell'autocertificazione attesta l'effettuazione di una analisi complessa ed articolata che, seppur in maniera meno formale e "burocratica", deve comunque essere stata realizzata in modo completo ed esaustivo.

Nel caso in cui la **OdV si avvalga dell'opera di un numero di lavoratori subordinati o ad essi equiparati superiore a 10**, sussiste invece l'obbligo della redazione di un documento sulla valutazione dei rischi, che peraltro deve possedere "data certa" e deve essere aggiornato entro 30 giorni da ogni variazione significativa, che deve contenere almeno:

- 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 dei rischi;
- 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.

Che relazione sussiste tra il D.Lgs. 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e il D.Lgs. 81/2008?

Per effetto dell'estensione del campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica ...*" ai delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione di norme antinfortunistiche e a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, nei

casi descritti dagli articoli 589 e 590 del Codice Penale, può essere riconosciuta anche una responsabilità della Società e/o dell'Ente e/o dell'Associazione che possono essere sanzionati, in via amministrativa, a pagare sanzioni pecuniarie da 250 a 1000 quote (dove una quota è pari ad un cifra compresa tra 258,23 e 1.549,37 Euro) con la possibile applicazione anche di altre misure repressive ed interdittive quali ad esempio l'esclusione dalle gare.

In merito alla suddetta responsabilità ed attuando quando descritto nell'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 è possibile adottare un modello di organizzazione e di gestione che, se efficacemente attuato, assicurando un sistema per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi, risulta esimente dalla responsabilità giuridica dell'ente.

Pur non essendo obbligatoria, l'adozione del modello organizzativo appare quindi opportuna e conveniente:

- in quanto diventa lo strumento più idoneo per definire la struttura organizzativa e le modalità gestionali finalizzate all'adempimento di tutti gli obblighi introdotti dalla normativa vigente;
- in quanto esime le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica dalle eventuali sanzioni previste in caso di infortuni e malattie professionali a carico dell'ente.

Quali sono le normative applicabili ai luoghi di lavoro, agli impianti ed alle attrezzature, di lavoro utilizzati dai lavoratori subordinati e dai volontari di una OdV?

Fatto salvo che il D.Lgs. 81/2008, ove applicabile ed attraverso dei Titoli e degli allegati specifici, determina degli obblighi puntuali e specifici inerenti l'utilizzo di luoghi di lavoro, di impianti e di attrezzature in genere definendone i criteri di scelta, gli obblighi di informazione, formazione e addestramento correlati alla messa a disposizione, i requisiti minimi, gli obblighi di valutazione, manutenzione, verifica e controllo nonché tutti gli altri obblighi connessi con un utilizzo da parte di un lavoratore subordinato o ad esso equiparato (che richiedono una attenta analisi e valutazione obbligatoria per tutte le OdV che abbiano almeno un lavoratore subordinato), si ritiene di sottolineare come, in relazione a luoghi di lavoro, impianti ed attrezzature, siano vigenti e cogenti una serie di altre normative (spesso di valenza generale e quindi applicabili non solo per i lavoratori ma anche per i volontari ed più in generale per ogni cittadino) che definiscono i requisiti minimi di sicurezza necessari per un loro utilizzo.

A mero titolo di esempio si citano:

- per i luoghi di lavoro: il certificato di abitabilità o di agibilità comprensivo e riassuntivo di tutta una serie di certificazioni e

- dichiarazioni non strettamente ed esclusivamente correlati ai luoghi di lavoro e derivanti anche da normative locali quali i regolamenti edilizi e di igiene;
- per gli impianti: il D.M. 37/2008 che regola tutte le attività (progettazione, installazione, manutenzione, ecc.) realizzate su tutti i tipi di impianti (come ad esempio: elettrico, elettronico, idrico-sanitario, di adduzione del gas, di riscaldamento e climatizzazione, di sollevamento persone, ecc.) definendo i requisiti professionali delle aziende e delle persone abilitate per ogni intervento e la specifica documentazione (le dichiarazioni di conformità alla regola dell'arte e/o le dichiarazioni di rispondenza, gli eventuali progetti obbligatori, ecc.) necessaria al fine di attestare la rispondenza dell'impianto alla normativa vigente;
 - per le attrezzature di lavoro: tutte le direttive di prodotto che, in taluni casi anche attraverso la marcatura CE, determinano i requisiti minimi di sicurezza necessari per l'immissione sul mercato e l'utilizzo di un determinato prodotto che riguardano svariate attrezzature e/o prodotti (a mero titolo di esempio si va dai giocattoli ai dispositivi di protezione individuale, dai recipienti in pressione alle macchine, dai prodotti da costruzione ai dispositivi medici, dagli alimenti alle apparecchiature elettriche, ecc.).

Considerando che il possesso delle specifiche caratteristiche minime, spesso, non è legato e correlato all'utilizzo "professionale" ma, come detto è di valenza generale, è opportuno che detti aspetti vengano valutati attentamente da tutte le OdV sia per l'eventuale loro esplicitazione negli accordi che verranno stipulati con i volontari strettamente collegati agli aspetti inerenti la tutela sia in relazione ai luoghi, agli impianti ed alle attrezzature che a qualsiasi titolo e con qualsiasi modalità vengano messi a disposizione dei volontari e/o degli utenti. Ad esempio predisporre un impianto di illuminazione artificiale provvisorio per illuminare il cortile della sede durante una festa dell'Associazione e/o distribuire dei giocattoli fabbricati da dei volontari e/o organizzare un evento di raccolta fondi in un locale chiuso non verificando se il numero di persone presenti è compatibile con le eventuali necessità di esodo in caso di emergenza, sono tutte attività che, anche se organizzate o realizzate da un privato cittadino, sono soggette a delle precise e determinate disposizioni normative che andrebbero attentamente rispettate e che prevedono specifiche responsabilità (anche di natura penale ma non solo) per i trasgressori.

Sanzioni

- Il quadro generale

Il D.Lgs. 81/2008, riprendendo la struttura del D.Lgs. 626/1994, prevede degli obblighi destinati alle seguenti figure:

- datore di lavoro (per il quale sono previsti anche degli obblighi NON delegabili) e dirigenti;
- preposti;
- lavoratori subordinati;
- componenti delle imprese familiari e lavoratori autonomi;
- progettisti;
- fabbricanti e fornitori;
- installatori;
- medico competente

Per ognuno degli obblighi introdotti, direttamente o indirettamente e fatto salvo il caso di obblighi ritenuti meramente formali per i quali è prevista una sanzione di natura amministrativa, è associata una sanzione di natura penale che, nella maggioranza dei casi, prevede la pena dell'arresto con l'alternativa della ammenda.

Considerata la numerosità degli obblighi introdotti non appare questa la sede per una dettagliata descrizione delle sanzioni (si rimanda in tal senso ai contenuti del D.Lgs. 81/2008) tuttavia si ritiene di segnalare che il datore di lavoro:

- oltre alla possibilità di essere chiamato, in sede civile, al risarcimento dei danni per effetto di sue violazioni e/o negligenze e/o omissioni;
- oltre alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Codice Penale per vari reati quali ad esempio l'omicidio colposo e/o le lesioni colpose;
- oltre alle possibili implicazioni derivanti da eventuali sanzioni applicate all'ente per effetto del D.Lgs. 231/2001;

può subire sanzioni che, nei casi più gravi, consistono nell'arresto da quattro a otto mesi o nell'applicazione dell'ammenda da 2500 a 6400 euro.

Non ritenendo di entrare nel merito dell'entità delle sanzioni né nelle variazioni avvenute con le ultime modifiche legislative (prendendo ad esempio la mancata nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, e sempre e comunque in alternativa all'arresto: il D.Lgs. 626/1994 prevedeva una sanzione dell'ammenda compresa tra 1.549 e 4.131 euro, la prima formulazione del D.Lgs. 81/2008 prevedeva una sanzione dell'ammenda compresa tra 5.000 e 15.000 euro e l'attuale sanzione dell'ammenda risulta compresa tra 2.500 e 6.400 euro) si ritiene comunque di

segnalare e sottolineare come detto aspetto sia estremamente rilevante data anche la numerosità degli aspetti sanzionabili (si va dalle mancate nomine alla messa a disposizione di attrezzature non a norma, dalla mancata formazione alla mancata affissione della segnaletica di sicurezza, dalla mancata valutazione dei rischi alla messa a disposizione di attrezzature non idonee, ecc.) e dalla molteplicità delle sanzioni applicabili.

- Le sanzioni specifiche

Ai volontari inadempienti rispetto agli specifici obblighi sopra illustrati e previsti dall'art. 21 del T.U. potranno essere irrogate sanzioni penali o amministrative. Così in particolare:

- per mancata utilizzazione di adeguate attrezzature di lavoro
- per non essersi muniti dei dispositivi di protezione individuale
- per non averli utilizzati conformemente alle disposizioni, in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del T.U. cui si rinvia

è previsto, ex art. 60 T.U., così come modificato dal D.lgs 106, l'arresto "fino a un mese" o l'ammenda "da 200 a 600".

- In caso di mancato utilizzo di apposita tessera di riconoscimento

è prevista una *sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro*".

Entrata in vigore e future modifiche

Fatto salvo quanto affermato in relazione alle cooperative sociali di cui alla legge 381/1991 e alle organizzazioni di volontariato della Protezione Civile (ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana, del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico e dei Vigili del Fuoco) che devono attendere l'emanazione di uno specifico decreto prima di considerare applicabile il D.Lgs. 81/2008, per le OdV lo stesso decreto è da applicarsi integralmente e compiutamente a far data dal 20 agosto 2009.

Nello stesso decreto, tuttavia, sono già insite delle proroghe (per esempio per l'applicazione delle parti inerenti l'esposizione alle radiazioni ottiche artificiali e/o ai campi elettromagnetici e/o per la valutazione dello stress lavoro-correlato che può non essere realizzata sino all'emanazione di specifiche procedure standardizzate ma che comunque deve essere realizzata entro il 1 agosto 2010) ma, soprattutto, è già prevista l'emanazione di decine di decreti di integrazione e di dettaglio che dovranno definire vari aspetti.

Considerando la valenza dei decreti attesi (si va dai contenuti della formazione e/o dell'aggiornamento per talune figure identificate alle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi, dalla modifica delle condizioni delle modalità per l'accertamento delle situazioni di tossico-dipendenza e alcol-dipendenza alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese, ecc.) appare evidente come la necessità di affrontare la problematica e di renderla organica con la gestione della OdV sia una necessità impellente e non più procrastinabile o evitabile.