

Nella prima parte dell'anno 2008 abbiamo cominciato a imparare due nuovi numeri di disposizioni legislative che riguardano la sicurezza.

Esse sono il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e il decreto ministeriale 22 gennaio 2008, n. 37 relativo al "Riordino

delle disposizioni in materia di attività di installazione degli impianti all'interno degli edifici".

Ancora sulla sicurezza

Li citeremo sempre come i decreti 81/2008 e 37/2008 e ricorderemo che hanno, per così dire, mandato in pensione altre disposizioni legislative degli anni '90 come la Legge 46/90

Giovanni Varisco

e i Decreti 626/94 e 494/96.

Essi non rappresentano comunque una novità inattesa in quanto costituiscono l'attuazione di un articolo di precedenti Leggi del 2007 (la n. 123) e del 2005 (la n. 248).

Non mi propongo di descrivere il contenuto di tali nuove disposizioni legislative ma mi limiterò a formulare qualche commento che parrà ovvio a chi ha già provveduto ad esaminarle oppure ha partecipato a uno dei numerosi convegni e seminari che sono stati finora organizzati sulla materia da diversi soggetti (e di qualcuno di essi si tratta anche in questo numero della nostra rivista).

La prima osservazione, ovvia, è che queste disposizioni legislative tracciano la via relativa alla sicurezza dei lavoratori e degli impianti per il prossimo decennio almeno (così come è avvenuto per le precedenti leggi e decreti già citati in precedenza: 46/90, 626/94, 494/96). Sarà quindi importantissimo per tutti noi provvedere a conoscerle e soprattutto ad applicarle correttamente. Infatti è importante ricordare che le sanzioni per i datori di lavoro inadempienti sono state aumentate e rese quindi più severe.

Ad una prima lettura delle disposizioni precedentemente citate potrebbe apparire che tutto lo scenario sia cambiato ma in realtà non è così perché molte delle disposizioni già esistevano ed esse sono state raggruppate in due provvedimenti che contengono presumibilmente la "summa" di quanto deve essere rispettato per la sicurezza degli impianti e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Mi limiterò quindi a indicare quei punti che, a mio parere sono quelli per i quali sono stati apportati dei cambiamenti: ciò ci consentirà anche di comprendere lo spirito che ha guidato il legislatore nella stesura di tali provvedimenti.

La prima osservazione è che uno dei fili direttori è stato certamente quello di regolamentare maggiormente il ricorso al subappalto in quanto il datore di lavoro (inteso e definito come impresa affidataria) che procede al subappalto dell'opera o di una parte di essa deve occuparsi concretamente, operando con il proprio subappaltatore per l'attuazione delle necessarie misure di sicurezza. L'impatto da ciò provocato sulle attività di montaggio, riparazione, modernizzazione e manutenzione degli ascensori e delle scale mobili non sarà di minor conto, anche tenendo conto delle possibili interferenze con le attività svolte nell'edificio da altri datori di lavoro (altre imprese che colà operano, per intenderci).

Sempre relativamente agli edifici, le disposizioni stabiliscono che, qualora nell'edificio esista un lavoratore, il suo datore di lavoro è tenuto al rispetto delle disposizioni in tema di sicurezza dei lavoratori (ciò riguarda quindi gli amministratori di condominio che hanno personale alle proprie dipendenze (portieri, manutentori delle opere edili, ecc.). Non è una notizia da poco.

Si deve inoltre considerare che per lavoratore si deve intendere chiunque svolga attività lavorativa, anche se ciò avviene in periodo di formazione e anche se l'attività non viene retribuita.

Qualche modifica è stata apportata anche alla tematica della valutazione dei rischi la quale deve prevedere non solo l'esame di tutti i rischi rilevati e ipotizzabili, ma deve anche contenere i concetti in base ai quali essa sarà migliorata nel tempo a seguito del progresso tecnologico. È quindi evidente che la valutazione dei rischi (obbligo che il datore di lavoro non può comunque delegare) deve essere periodicamente aggiornata e quindi rivalutata, in particolare in occasione di mutamenti produttivi e/o organizzativi. Un'ultima osservazione riguarda la tematica dell'informazione, formazione e addestramento che devono essere dati e impartiti ai lavoratori.

Le disposizioni introducono un concetto nuovo che si riferisce ai lavoratori extra comunitari che non avessero una conoscenza sufficiente della lingua italiana.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di accertarsi che informazione, formazione e addestramento siano stati efficaci nei confronti del lavoratore, verificando quindi che lo stesso ne abbia compreso i concetti. Ciò significa quindi che si deve almeno accertare, nella lingua madre del lavoratore, che esso abbia capito quanto comunicatogli oppure prevedere addirittura dei corsi nella sua lingua (qualora non conoscesse l'italiano).

Tutti i concetti precedenti non sono certamente facili e sicuramente avremo occasione di riparlare anche a seguito di richieste dei nostri lettori ai quali diamo promessa di risposte adeguate, come sempre fatto nel passato. ■