

la sicurezza... riveduta e corretta

Con il D.Lgs. 160/2009 si è verificata un'inversione di tendenza in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con una riduzione degli adempimenti a carico di alcune categorie di soggetti e una generale attenuazione del sistema sanzionatorio



L in data 20 agosto 2009 è entrato in vigore il D.Lgs. 160 del 3 agosto 2009, contenente disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 81 del 9 aprile 2008 (c.d. *Testo unico in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro*) attuativo dell'art. 1 della legge 123 del 2007, in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Tra le diverse norme modificate o aggiunte al Testo Unico, la notizia degna di nota si riferisce all'inversione di tendenza operata dal nostro legislatore in riferimento all'ambito soggettivo di applicazione della normativa, con conseguente riduzione degli adempimenti per alcune categorie di soggetti, nonché in via generale all'attenuazione dell'apparato sanzionatorio. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, il decreto correttivo ha completamente riscritto gli articoli relativi alle sanzioni previste in caso di mancato rispetto delle prescrizioni dettate dalla normativa, rimodulando (verso il basso) gli importi e limitando l'applicazione delle sanzioni penali in relazione al tipo di violazioni commesse (semplicemente formali o sostanziali).

una nuova definizione di "lavoratore"

tutele, mentre il Testo Unico (D.Lgs. 81/2008) aveva sostanzialmente ricompreso in un unico "recipiente" diverse tipologie di lavoratori, subordinati piuttosto che autonomi (per i quali però era prevista una disciplina semplificata) nonché volontari, con le modifiche anzidette è stata in parte eliminata l'assimilazione. Nella definizione di "lavoratore" ora non rientrano più i volontari di cui alla Legge 266/91 (ossia coloro che svolgono l'attività in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro) e i volontari che effettuano il servizio civile, venendo quindi a essere eliminata l'equiparazione con

Dal punto di vista dei soggetti destinatari delle

i lavoratori subordinati. Questo, però, non significa che i gestori di club che si avvalgono delle prestazioni seppur volontarie di tali soggetti siano esenti da ogni incombenza relativa alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. In effetti, il correttivo in commento garantisce comunque ai volontari, in via generale, una tutela analoga a quella offerta ai lavoratori autonomi che si differenzia da quella prevista per i lavoratori subordinati comportando minori adempimenti. Il nuovo comma 12 bis dell'art. 3 del Testo Unico, introdotto dalla novella entrata in vigore lo scorso agosto, equipara, ai fini dell'applicazione delle norme sulla sicurezza, il volontario al lavoratore autonomo, prevedendo di fatto l'applicabilità delle disposizioni semplificate contenute nell'art. 21 del Testo Unico, che si riferiscono appunto a tale categoria di lavoratori.

la tutela dei volontari

In sostanza, premesso che l'associazione

e il volontario, concordemente, possono individuare le modalità di attuazione della tutela prevista, per effetto dell'applicazione di tale norma i volontari dovranno utilizzare attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuati in modo conforme alle disposizioni contenute nel succitato Testo Unico (ad esempio utensili marcati CE); essi dovranno, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto, munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità. I volontari (come pure i lavoratori autonomi), relativamente ai rischi propri delle attività svolte, con oneri a proprio carico, hanno inoltre facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria (visita preventiva e periodica sullo stato di salute e sulla idoneità alla mansione) e partecipare a corsi di formazione in materia di salute e sicu- >

rezza sul lavoro (generalmente invece obbligatorie e a carico del datore di lavoro per le altre tipologie di lavoratori). Nel caso in cui il volontario svolga la propria attività nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro (ad esempio, associazioni che operano presso strutture terze gestite da datori di lavoro, come strutture pubbliche o private), il comma 12 bis citato prevede (differentemente dai lavoratori autonomi) l'onere a carico del datore di lavoro di fornire corrette ed esaustive informazioni (non essendo specificata la modalità, potrebbe bastare un documento sottoscritto dalle parti) sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato a operare il volontario e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione all'attività svolta. Sussiste, altresì, l'obbligo per il datore di lavoro ospitante di ottemperare a quanto richiesto dalla normativa informando e riducendo al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e le altre attività che si svolgono in contemporanea nella medesima organizzazione (struttura, impianto sportivo, eccetera).

centri sportivi e lavoratori autonomi

centri sportivi che si avvalgono delle prestazioni di lavoratori autonomi, come ad esempio istruttori con partita Iva, oltre alle previsioni appena menzionate applicabili sia ai volontari che ai lavoratori autonomi, l'art. 26 del Testo Unico per questi ultimi soggetti prevede degli adempimenti ulteriori che potrebbero trovare applicazione. Il datore di lavoro deve verificare l'idoneità tecnica professionale dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori o servizi affidati, anche attraverso un'autodichiarazione di questi ultimi, e - sempre nell'ottica della prevenzione e protezione dei lavoratori - dovrebbe elaborare un documento di valutazione dei rischi (c.d. DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare, o ridurre al minimo, i rischi da interferenze (cioè i rischi dovuti alla presenza nello stesso luogo di lavoro, nel nostro caso un impianto sportivo, di più lavoratori autonomi e di più attività), da allegarsi al contratto. Detto documento, che non riguarda i rischi specifici propri dell'attività dei singoli lavoratori autonomi, non è necessario per i servizi di natura intellettuale, nonché per lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni.

cosa devono fare i club

stori di palestre e simili dovranno valutare la propria posizione in riferimento alla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, non solo nel caso in cui si avvalgano delle prestazioni di lavoratori dipendenti, ma anche qualora usufruiscano dei servizi di soggetti volontari o di lavoratori autonomi seppur con un regime ridotto di adempimenti. La normativa è molto ampia, nonché foriera di dubbi circa la corretta applicazione nell'ambito sportivo. Ad esempio, ci si potrebbe porre il problema di quale tutela effettivamente prevedere per le figure degli istruttori con contratto di collaborazione sportiva dilettantistica di cui si avvalga un centro sportivo. Dovendo procedere per interpretazioni, in assenza di specifiche disposizioni, la risposta non può essere certa ma, in via prudenziale e soltanto ai fini dell'applicazione delle norme sulla sicurezza, dovrebbe propendere verso l'applicazione delle disposizioni previste per i lavoratori autonomi se non, addirittura, per quelle previste per i servizi di natura intellettuale, che, come illustrato in precedenza, comportano meno obblighi.

valutazione dei rischi

Le misure generali di tutela sono elencate nell'art. 15 del T.U., tra queste spicca la valutazione dei rischi che costituisce l'impegno prioritario e principale del datore di lavoro, nonché l'elemento fondamentale per individuare le misure di prevenzione adeguate alla specifica attività lavorativa: avrà a oggetto una stima dei rischi derivanti dall'espletamento di una mansione e connessi all'esistenza o al verificarsi di fattori pericolosi con particolare riguardo ai luoghi e alle attrezzature di lavoro e l'identificazione delle mansioni e delle postazioni che possono trovarsi esposte ai rischi. Questo processo è contenuto nel documento di valutazione dei rischi (c.d. DVR) - disciplinato dagli artt. 28 e 29 del T.U. - che, custodito presso i locali del centro sportivo, deve avere data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente. Per le realtà il cui personale non supera le dieci unità è prevista la possibilità di un'autocertificazione scritta della valutazione dei rischi.

sorveglianza sanitaria

In pratica, occorrerà nominare un medico tra quelli specializzati in medicina del lavoro e iscritti nell'elenco dei medici competenti presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. La sorveglianza sanitaria, infatti, comprende una visita preventiva ai lavoratori per verificare le possibili controindicazioni al lavoro e quindi l'idoneità alla mansione specifica, nonché lo stato di salute del lavoratore, da effettuarsi di norma almeno una volta all'anno (prevista anche in fase preassuntiva). La visita circa l'idoneità al lavoro e lo stato di salute, inoltre, deve essere ripetuta in caso di espressa richiesta del lavoratore o al rientro dello stesso dopo un'assenza per malattia oltre 60 giorni. Altro obbligo riguarda l'istituzione del servizio di prevenzione e sicurezza dai rischi i cui compiti, compresi quelli di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, per le realtà organizzative che occupano fino a 200 dipendenti, possono essere svolti direttamente dal datore di lavoro, informando preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e solo dopo la frequentazione di corsi di formazione (nonché di aggiornamento) in materia della durata minima di 16 ore. Il datore di lavoro dovrà provvedere alla formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, in particolare, sui rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione. Inoltre, i lavoratori - eventualmente incaricati delle attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, d'evacuazione dei luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso - devono ricevere una specifica formazione sulle attività da compiere in casi d'emergenza (es: modalità di chiamata dei vigili del fuoco, norme sull'uso degli ascensori in caso di evacuazione, ubicazione delle vie di uscita eccetera, al momento individuati nel decreto Ministeriale 10.03.1993).

formazione e nomina rls

Con riguardo, poi, alla nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ossia la persona che rappresenta i lavoratori in riferimento agli aspetti inerenti

alla salute essere fu rischi si rappresenze st rischi st to) che specific venzior e dei ri con on dai lav 47 e 41 nomin ovviar in casgatori una n Per co rire u infor di all: assu di esj di tut delle ri fa di u men spo

e misure generali di tutela sono elencate tra i rischi del datore di lavoro: l'addebiolimento fisico, l'uso di attrezzature e delle procedure (c.d. DVR) adottate presso la parte del datore di lavoro e la sicurezza o territoriale e le non superificazioni

pratica, corrono un rischio e iscritti al Registro del Lavoro. La vigilanza sui lavoratori e quindi di salute del datore all'anno. La idoneità è ripetuta in caso dello stesso obbligo di sicurezza dal datore, nonché realtà organica sono essere idoneo prevenzione e sicurezza e (nonché di 16 ore. Il datore di lavoro riferiti alle misure e lavoratori - come incendi, lavoro, di salute specifica (es. l'uso degli ascensori, di salute ministeriale

in riguardo, alla nomina del Rappresentante della persona fisica inerenti

alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, costui deve essere formato in materia di salute e sicurezza in relazione ai rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, in modo da conseguire delle adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi, attraverso dei corsi (con verifica di apprendimento) che abbiano durata minima di 32 ore, di cui 12 sui rischi specifici presenti nell'impianto e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate. La formazione dei lavoratori e dei rappresentanti deve avvenire durante gli orari di lavoro con oneri a carico del datore di lavoro. Sul RLS, di norma eletto dai lavoratori, si precisa che dal combinato disposto degli art. 47 e 48 del T.U. si evince, a oggi, la non obbligatorietà della nomina per le realtà con meno di 15 lavoratori nel caso in cui, ovviamente, non sia effettuata dai lavoratori stessi. Comunque, in caso di nomina del RLS, è prevista la comunicazione obbligatoria all'Inail, che va rinnovata solo nel caso in cui si verifichi una nuova nomina.

Per concludere, il presente articolo non ha la pretesa di chiarire una normativa molto complessa, ma si pone l'obiettivo di informare gli operatori del settore e di fungere da campanello di allarme affinché i soggetti gestori di centri fitness e sportivi assumano le necessarie informazioni e analizzino, con l'ausilio di esperti, la propria posizione. In particolare, si è tenuto conto di tutti i soggetti di cui i gestori si avvalgono per lo svolgimento delle proprie attività, con l'auspicio che gli organi competenti facciano chiarezza sulle concrete modalità d'applicazione di una normativa nata per contrastare un fenomeno le cui dimensioni e i cui risvolti difficilmente si riscontrano nell'ambito sportivo. ●

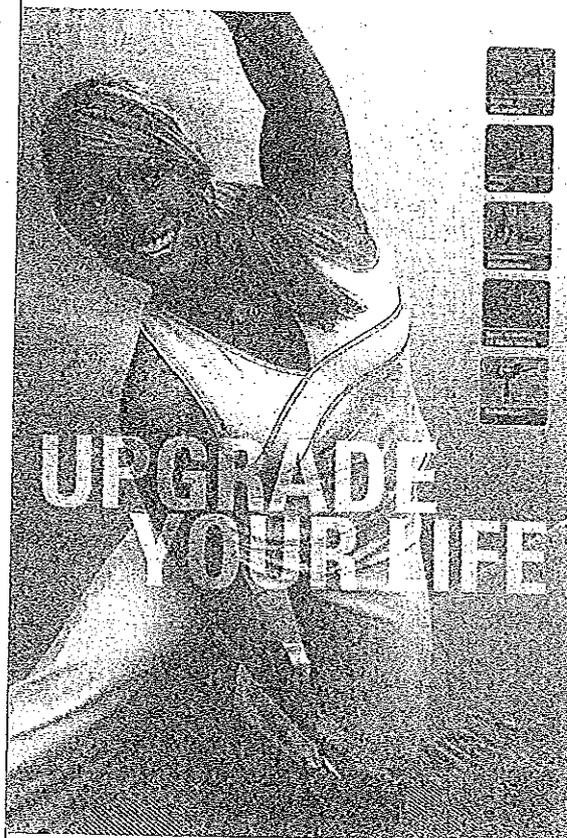
I principali adempimenti per lavoratori dipendenti o assimilati

Ecco i principali adempimenti cui sono obbligati i gestori di centri sportivi nel caso in cui assumano lavoratori dipendenti o assimilati:

- valutazione dei rischi;
- programmazione della prevenzione;
- eliminazione e/o riduzione dei rischi;
- organizzazione del lavoro in base a principi ergonomici;
- utilizzo limitato di alcuni agenti chimici e simili;
- controllo medico e sanitario;
- formazione e informazione ai lavoratori;
- misure di emergenza (es. uscite di sicurezza, porte con maniglioni antipánico), primo soccorso (es. cassette di pronto soccorso, corsi), lotta antincendio (es. estintori, idranti, procedure di evacuazione);
- uso di segnaletica di avvertimento (cartellonistica di emergenza);
- regolare manutenzione di impianti, ambienti, mezzi, attrezzature.

AIREX®

Professional exercise line



UPGRADE YOUR LIFE

«Per i nostri clienti solo il meglio»

Professoressa Stefania Tronconi - Laureata in Scienze Motorie, ideatrice della Bioginnastica / Ginnastica Posturale

I materassini da ginnastica AIREX® e i prodotti Balance vi offrono la possibilità di migliorare il vostro benessere. Per saperne di più visitate il nostro nuovo sito web oppure scaricate gratis i nostri nuovi programmi BeBalanced!

www.bebalanced.net

I nostri distributori:

Aquatix S.r.l., Limena (PD), Tel. 049 739 11 50, www.aquatix.com
 Bmade S.r.l., Macerone di Cesena (FC), Tel. 0547 311 811, info@bmade.it
 Chinesport S.p.A., Udine, Tel. 0432 521 621, www.chinesport.it
 Fisiotech S.r.l., Cinesvillia di Codognè (TV), Tel. 0438 470 342, www.fisiotech.com
 Fumagalli S.r.l., Ponte Lambro (CO), Tel. 031 3356 811, www.fumagalli.org
 Sportler AG, Bolzano (BZ), Tel. 0471 208 101, www.sportler.com