

Microimprese e Testo Unico: agevolazioni e semplificazioni

Prevenzione e gestione della sicurezza nelle microimprese alla luce del Testo Unico. La valutazione dei rischi, l'autocertificazione, la riunione periodica, la formazione, i finanziamenti e le agevolazioni disponibili.

PuntoSicuro ha presentato nei giorni scorsi gli atti del seminario dal titolo "**Testo Unico e Microimpresa**" che si è tenuto il 30 giugno 2010 a Milano, un seminario che ha affrontato le difficoltà e le possibilità delle piccole e medie imprese (PMI) nel mettere in atto idonee politiche di prevenzione.

Della guida «**Testo unico sulla sicurezza sul lavoro e Microimpresa**» - realizzata dalla società di formazione For e collegata al progetto "Testo Unico e Microimpresa" della Camera di Commercio di Milano ? abbiamo già iniziato a parlare affrontando l'importanza e la convenienza della prevenzione.



Una parte della guida è dedicata alle **azioni da intraprendere** per un'idonea gestione della sicurezza: vengono spiegati alcuni importanti concetti del Decreto legislativo 81/2008 mettendo in rilievo le indicazioni specifiche per le PMI.

Dopo aver parlato di misure generali di tutela, la guida affronta, ad esempio, il tema della **valutazione dei rischi**, ricordando che "valutare un rischio significa come prima cosa analizzare cos'è, da dove si origina e come si presenta, in modo da potergli assegnare un livello di gravità. Questo dà modo d'individuare i punti critici su cui poi s'interviene, per la prevenzione, applicando le misure di tutela". In particolare per le microimprese si ricorda che nelle aziende che occupano fino a 50 lavoratori il percorso di valutazione può essere svolto tramite procedure standardizzate che saranno messe a punto per via legislativa.

In particolare nelle aziende fino a 10 dipendenti, "in attesa che siano emanate queste indicazioni semplificatorie, è ancora possibile, fino al 30 giugno 2012, il ricorso all'autocertificazione". E a questo riguardo è stato siglato nel luglio 2009 - tra Api (Associazione delle Piccole Imprese) e Cisl e Uil - un accordo interconfederale che definisce i contenuti minimi dell'autocertificazione, da inviare al Rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la Sicurezza (RlSt).

L'**autocertificazione** è un documento in cui il datore di lavoro (DI) dichiara, sotto la sua responsabilità, di aver effettuato la valutazione dei rischi e aver preso le misure necessarie a ridurre i rischi.

A differenza del Documento di valutazione dei rischi (Dvr), nell'autocertificazione, "il DI non è tenuto a specificare i criteri adottati, né il percorso svolto (diversamente diventerebbe un Dvr a tutti gli effetti). Si tratta quindi di una scelta più rapida, ma solo apparentemente più semplice: il percorso di valutazione e riduzione dei rischi deve comunque essere svolto, ma non viene documentato e resta nella testa di chi l'ha effettuato".

Tuttavia nel momento in cui il "DI debba essere chiamato a esplicitare le scelte fatte (per esempio, in caso di accertamenti degli Organi di vigilanza, o di pratiche autorizzatorie) potrebbe incorrere in qualche difficoltà, nel ricordare e illustrare a esterni il percorso svolto. A causa degli stessi motivi, anche l'efficacia stessa della gestione in azienda può essere minore, in una scelta di questo tipo, se non viene attentamente monitorata e rivista nel tempo".

È importante raccogliere e aggiornare una **documentazione** minima: "le fatture per l'acquisto dei servizi e degli apprestamenti conseguenti alla valutazione dei rischi, gli eventuali verbali di sintesi delle riunioni tenute dal DI per illustrare i problemi di sicurezza aziendale, ecc., sono elementi che possono testimoniare l'avvenuta valutazione in termini concreti".

Dopo aver spiegato cosa sia la sorveglianza sanitaria, il documento si sofferma sulle **emergenze** ricordando che la gestione dei rischi in azienda "non riguarda solo le problematiche ordinarie, ma va estesa alle situazioni emergenziali. L'emergenza è una condizione insolita e pericolosa che può presentarsi con modi e tempi non completamente prevedibili". In particolare "nelle aziende fino a 5 lavoratori non soggette a rischi particolarmente gravi, il DI può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, di prevenzione incendi e di gestione dell'evacuazione, dandone preventiva comunicazione al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Naturalmente è tenuto a frequentare lui stesso i corsi di formazione specifica".

Riguardo ai **sistemi di gestione** la guida ricorda che si è in attesa di un decreto del Ministero del Lavoro per indicare le procedure semplificate per adottare il sistema di gestione nelle PMI. In ogni caso, nelle imprese fino a 50 lavoratori, "l'adozione di un sistema di gestione è un'attività finanziabile secondo quanto previsto dall'art. 11 del Testo Unico. Inoltre, l'applicazione di tale sistema è un requisito sufficiente, nelle realtà con meno di 500 addetti, a richiedere la riduzione del premio assicurativo Inail pari al 10%".

Qualche cenno anche alla **riunione periodica** indicata nel Testo Unico, riunione che non è un momento estemporaneo di discussione, ma "una circostanza con una sua valenza formale, poiché costituisce il rinnovo dell'impegno effettivo di tutti i soggetti della prevenzione nel conseguire e migliorare gli obiettivi di tutela messi a fuoco attraverso la valutazione dei rischi e gli interventi correlati". Nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori "non è prevista una specifica periodicità della riunione". È facoltà del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Rls) "richiederne la convocazione, specie nell'ipotesi in cui avvengano modifiche significative nel processo di lavoro e quindi nelle condizioni di rischio".

Dopo aver definito formazione, informazione e addestramento la guida si sofferma su alcune specificità inerenti la **formazione e l'aggiornamento per gli Rls nelle microimprese**.

Il documento ricorda che nelle realtà molto piccole la necessità dei lavoratori di individuare un portavoce sulle tematiche della salute e della sicurezza spesso non è realmente sentita. Questo può capitare perché "la struttura gerarchica è molto fluida e la complessità delle comunicazioni è ridotta": "spesso i lavoratori e il DI operano fianco a fianco quotidianamente, e vivono le stesse problematiche anche se con ruoli diversi. Ricordiamo quindi che non è obbligatorio individuare l'Rls interno. Dove questo ruolo non è presente, ci si può avvalere dell'Rls". In particolare l'accordo interconfederale (tra Api, Cisl e Uil) del luglio 2009 definisce le regole sulla rappresentanza dei lavoratori. Viene ad esempio "precisato che nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti l'Rls è di norma territoriale. Non viene fatta differenza tra aziende con più o meno di 15 addetti rispetto al monte-ore annuo stabilito per l'esercizio della funzione di rappresentanza, che consta sempre di 40 ore. Questa previsione sottolinea l'importanza della funzione dell'Rls nel conoscere i processi di lavoro e i rischi presenti, a supporto dei lavoratori ma anche dello stesso DI". Inoltre nelle realtà fino a 50 lavoratori l'aggiornamento annuale da garantire all'Rls "ha durata pari a 4 ore anziché 8 come previsto per le realtà di dimensioni superiori".

Il recente accordo già citato definisce però un percorso formativo di 36 ore iniziali contro le 32 precedenti, seguite da 8 ore annuali di aggiornamento, indipendentemente dalle dimensioni aziendali".

Si ricorda che le piccole, piccolissime e medie imprese "possono anche avvalersi della formazione finanziata che permette di usufruire di contributi per effettuare la formazione" generale e specifica.

A tale scopo le associazioni di categoria e sindacali hanno costituito dei Fondi Interprofessionali.

Infine riguardo alle **agevolazioni** la guida ricorda che per il 2010 l'Inail ha "stanziato una cifra minima di 60 milioni di euro, a fondo perso, per progetti di investimento e formazione (nell'ultimo bando aperto nel 2006, tutte le 1.200 domande presentate, in Lombardia, sono state finanziate)". Viene promossa "l'assistenza e l'informazione alle PMI da parte degli enti e delle strutture territoriali competenti, quali Asl, Vigili del fuoco, Ispesl, Inail, organismi paritetici".

Inoltre le regioni si "occuperanno di diffondere le buone prassi e le soluzioni tecniche e organizzative per la riduzione dei rischi, con l'obiettivo di supportare proprio le piccole realtà che meno possono investire nella ricerca di interventi di innovazione".

Camera di Commercio di Milano, For srl: Quaderno "Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro e Microimpresa" (formato PDF, 2.49 MB).

Spazio web della Guida online "Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro e Microimpresa".



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

[<- Sommario del numero](#)

[Articoli correlati in Sicurezza sul lavoro ->](#)