

La sicurezza sul lavoro in un'agenzia di assicurazioni

In un clima di generale allarmismo attorno alle problematiche inerenti salute e sicurezza sul luogo di lavoro generato dai media, il 9 aprile 2008 è stato emanato dal legislatore il **D. Lgs. 81/08**, modificato dopo poco più di un anno, il 3 agosto 2009, dal **D. Lgs. 106/09**.



Il D. Lgs. 81/08 è stato un tentativo di mettere un po' d'ordine nella disciplina riguardante la tutela dei lavoratori durante le attività aziendali unificando, nel cosiddetto Testo Unico Sicurezza, quasi tutte le normative esistenti.

Ancorché con l'obiettivo di semplificare la norma, e quindi gli adempimenti relativi, il legislatore non è riuscito a discriminare tra gli obblighi di aziende industriali con decine di addetti ed il piccolo ufficio (adibito ad esempio ad agenzia) magari con un unico dipendente, che non utilizza altro che un *personal computer*.

Da ciò l'idea di intervistare il ns. consulente Ing. Francesco Casagrande, che da anni si occupa di sicurezza sul lavoro, per avere un rapido resoconto relativo a quali siano gli obblighi più impellenti per "mettere a norma" un'agenzia.

Ecco di seguito l'intervista che abbiamo realizzato:

Gentile Ingegnere, una prima domanda, tutte le agenzie sono soggette agli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08?

"Non tutte! Bisogna fare attenzione perché la normativa inerente salute e sicurezza si applica solo al datore di lavoro, quindi in presenza di lavoratori dipendenti, tirocinanti o soci d'opera: qualora non vi fossero tali figure, ma il solo titolare, quest'ultimo non risulterà essere datore di lavoro e quindi non sarà soggetto agli obblighi conseguenti."

Quindi, una volta assodato che in agenzia sono presenti dei lavoratori dipendenti, qual è il primo adempimento obbligatorio di cui deve preoccuparsi il datore di lavoro di un'agenzia assicurativa?

*"Sicuramente la nomina del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**.*

Tale figura per Ditte fino a 30 dipendenti può essere ricoperta dallo stesso datore di lavoro, previa frequentazione di un corso di formazione della durata di 16 ore nonché di aggiornamenti periodici di durata non ancora definita dal legislatore.

Per evitare la partecipazione ai corsi il titolare può avvalersi di un tecnico esterno formato a cui attribuire l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione che assuma l'incarico e si occupi di segnalare problematiche ed adempimenti."

CONAFORM

Consorzio Indipendente per la Formazione Assicurativa e Finanziaria
Via Circonvallazione Est, 32/N – 31033 Castelfranco Veneto (TV)
C.F. e P.IVA 03296900263 – Iscr. R.E.A. TV n° 259253 – Reg. Imp. TV n° 03296900263
Fax 06-233242092 E-mail: info@conaform.it Web: <http://www.conaform.it>

Una volta conseguito l'attestato di partecipazione al corso o nominato un tecnico esterno, di cosa ci si deve preoccupare?

*"Il secondo passo fondamentale per la messa a norma di un piccolo ufficio con impiegati fino a 10 dipendenti è l'**autocertificazione della valutazione dei rischi** (che sarà valida fino a giugno 2012) o, per uffici sopra i 10 dipendenti, la redazione del documento di valutazione dei rischi.*

E' bene provvedere a questo mediante un buon consulente che indichi tutti gli ulteriori adempimenti necessari verificando, con un dettagliato sopralluogo, gli impianti, la situazione relativa alla sede aziendale (vetrate, scalinate, parapetti, ecc...), la presenza di segnaletica, gli estintori e le eventuali ulteriori problematiche rilevabili solo visitando il luogo di lavoro."

Successivamente?

*"Come terzo punto, qualora in ufficio fosse presente un dipendente che utilizzi il personal computer per più di 20 ore settimanali – ciò accade praticamente in ogni agenzia – sarà obbligatorio provvedere alla **nomina del medico competente** che si occuperà di effettuare le visite mediche con periodicità biennale (per chi porta gli occhiali o ha più di 50 anni) o quinquennale (nel resto dei casi).*

Sarà inoltre necessario provvedere alla formazione del personale sul rischio connesso al videoterminale."

E facendo un passo ulteriore?

"E' anche obbligatorio nominare e formare gli addetti alle emergenze:

- 1) gli **addetti primo soccorso**, che dovranno frequentare un corso di formazione da 12 ore (cat. B) con docente medico, tale corso andrà aggiornato con un incontro da 4 ore su base triennale;*
- 2) gli **addetti prevenzione incendi**, che dovranno frequentare un corso della durata di 4 ore (per un rischio incendio basso) che ad oggi deve essere aggiornato come tutte le formazioni inerenti salute e sicurezza sul luogo di lavoro ma senza indicazioni chiare sulle modalità di tale aggiornamento fornite dal legislatore.*



Si ricordi che il datore di lavoro può far parte della squadra di emergenza per agenzie con un numero massimo di 5 addetti impiegati.

Il numero minimo di addetti è pari ad un addetto primo soccorso e un addetto prevenzione incendi, è comunque consigliata dagli Enti di vigilanza la presenza di almeno un sostituto per tipologia di addetto."

Quali sono gli altri aspetti da sistemare?

"Possiamo ora passare a preoccuparci degli adempimenti relativi alle problematiche di gestione delle emergenze sanitarie ed incendio e vale a dire:

- 1) l'installazione di un estintore a polvere da 6 kg del tipo 34A 233BC ogni 200 metri quadrati collocato in posizione facilmente raggiungibile che andrà controllato ogni 6 mesi;*
- 2) l'installazione di un estintore ad anidride carbonica nei pressi del quadro elettrico principale;*
- 3) la presenza di un impianto di illuminazione di emergenza;*

CONAFORM

- 4) l'installazione di segnaletica sopra le porte di emergenza e indicante gli estintori presenti;
- 5) l'acquisto di un pacchetto di medicazione per agenzie fino a 4 addetti e della cassetta di primo soccorso per agenzie con più di 4 addetti;
- 6) l'obbligo di redigere il piano di emergenza ed effettuare la prova di evacuazione annuale per le agenzie con più di 10 addetti impiegati".



E riguardo agli impianti presenti?

“Per quel che riguarda l'impianto elettrico questo deve essere dotato di dichiarazione di conformità (ai sensi della Legge 46/90 o del D.M. 37/08) con tutti gli allegati obbligatori, esso va inoltre omologato mediante invio a mezzo raccomandata della dichiarazione di conformità (allegata ad appositi moduli) ad ISPESL e ARPA (o ASL), e sottoposto a verifiche (di periodicità quinquennale per un ufficio) da

parte dell'ARPA o altro Ente Notificato.

Riguardo gli impianti di condizionamento, anch'essi devono essere dotati di dichiarazione di conformità come sancito dal recente D.M. 37/08.

Passando agli impianti termici di riscaldamento, essi devono essere dotati di areazione (localizzata in alto nel caso di alimentazione a metano e in basso nel caso di alimentazione a GPL), devono essere dotati di dichiarazione di conformità (sia della caldaia che dell'impianto di adduzione dei gas) e sottoposti a controlli di combustione e manutenzione periodica.

Per caldaie più grandi, di potenzialità superiore a 35 Kw, che utilizzano acqua come fluido convettore vi è anche l'obbligo di omologazione ISPESL dell'impianto”.

Altro, Ingegnere?

“Ulteriore adempimento obbligatorio riguarda il coordinamento, al fine di evitare interferenze, eventuali interventi di manutenzione effettuati da ditte esterne mediante il cosiddetto DUVRI (Documento Unico di Valutazione del Rischio Interferenze) previsto dall'art. 26 del D. Lgs. 81/08.



Per quel che riguarda la normativa inerente il divieto di fumo deve essere esposto il divieto con il nome dell'incaricato a vigilare chiaramente indicato.

*Non bisogna dimenticare la figura del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** che potrebbe essere stata eletta dai lavoratori in agenzia: in tal caso il nominativo del rappresentante lavoratori sicurezza deve essere inviato all'INAIL per via telematica e il lavoratore deve frequentare un corso di formazione da 32 ore che andrà aggiornato con 4 ore all'anno di aggiornamento (per aziende con meno di 50 lavoratori).*

Inoltre per agenzie sopra i 15 dipendenti vige l'obbligo di convocare la riunione periodica di sicurezza tra datore di lavoro, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico e rappresentante lavoratori sicurezza almeno una volta all'anno.”

CONAFORM

Di seguito sono indicati alcuni degli adempimenti citati e la relativa sanzione prevista dal D.Lgs. 81/08.

Sanzioni connesse ad alcune inadempienze inerenti salute e sicurezza sul lavoro ordinate per importo	
Adempimento Considerato	Sanzione
Mancata designazione del responsabile del servizio di prevenzione di protezione	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da € 2.500 a € 6.400
Mancata redazione del documento di valutazione dei rischi	Ammenda da € 2.000 a € 4.000
Mancata nomina del medico competente	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1.500 a € 6.000
Mancata designazione e formazione degli addetti alle emergenze aziendali	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1.200 a € 5.200
Mancanza di presidi antincendio	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1.200 a € 5.200
Mancata formazione del rappresentante lavoratori sicurezza	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1.200 a € 5.200 euro
Mancanza di omologazione e verifiche periodiche dell'impianto elettrico	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1.000 a € 4.800
Mancata elaborazione del DUVRI	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1.000 a € 4.800
Mancata comunicazione all'INAIL del nominativo del rappresentante lavoratori sicurezza	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 50 a € 300

Quanto descritto è l'indicazione degli obblighi sicuramente presenti in capo al titolare di un'agenzia, quindi il quadro fornito in queste poche pagine può essere di aiuto per un primo controllo della situazione in modo da poter provvedere all'adeguamento di quei piccoli aspetti che spesso mancano in azienda in tema di sicurezza ma che sono pesantemente sanzionabili dall'Ente di vigilanza.

Ing. Francesco Casagrande
www.ingcasagrande.com
francesco@ingcasagrande.com

Intervista curata dalla nostra Redazione.

Milano, 8 luglio 2010

Prot. n. 90

Oggetto: **Valutazione del rischio stress**

Lavoro-correlato

Ai Sigg.

- Presidenti Provinciali
- Coordinatori Regionali
- Componenti del Comitato GAA
- Componenti l'Esecutivo Nazionale

LORO SEDI

Con la presente, Vi informiamo che il Decreto Legislativo n. 81/2008, recependo le direttive europee, prescrive tra gli obblighi del datore di lavoro, la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro –correlato. Il successivo Decreto Legislativo n. 106/2008, individua il 1° AGOSTO 2010, come data di inizio di tale valutazione da parte delle aziende.

Lo stesso Decreto individua una Commissione Ministeriale, che ha il compito di stilare le linee guida per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

A tutt'oggi la Commissione in oggetto, non ha ancora emanato alcuna indicazione, **tuttavia il Decreto prevede che la valutazione dovrà comunque essere effettuata anche in difetto di linee guida.**

E' pertanto necessario avviare quanto prima la raccolta e la compilazione dei cosiddetti "INDICATORI AZIENDALI" di stress lavoro-correlato.

Per quanto possibile gli indicatori andranno compilati in relazione all'ultimo triennio aziendale (2007 - 2008 – 2009)

Per prima cosa è necessario indicare il NUMERO TOTALE DI ADDETTI OCCUPATI presso l'azienda negli anni 2007 – 2008 – 2009 .

Andranno poi raccolti i seguenti dati :

INDICATORI AZIENDALI	2007	2008	2009
n. totale infortuni avvenuti (compresi infortuni in itinere)			
n. totale giorni di ferie / permessi STRAORDINARI richiesti (in aggiunta a quelli ordinari previsti dal contratto di lavoro)			

n. totale giorni di assenza per malattia (esclusa la gravidanza)			
n. totale giorni di assenza ingiustificata			
n. totale giorni di ferie maturate e non godute (trascorso il periodo previsto per la loro fruizione)			
n. totale richieste pervenute per cambio mansione , trasferimento reparto			
n. totale di assunzioni avvenute			
n. totale di dimissioni avvenute			
n. totale di procedimenti disciplinari (lettere di richiamo) e avvenute sanzioni disciplinari			
n. totale richieste di visite mediche straordinarie da parte dei lavoratori			
n. totale di istanze sindacali / giudiziarie			

I numeri a cui fanno riferimento gli indicatori aziendali dovranno essere globali, e non suddivisi per singolo lavoratore.

I dati raccolti saranno poi esaminati congiuntamente dalle figure preposte al servizio di prevenzione e protezione (Datore di lavoro, Responsabile Servizio Prevenzione Protezione, Responsabile Sicurezza dei Lavoratori, Medico competente) in un incontro concordato, allo scopo di verificare lo stato di fatto della realtà lavorativa e produrre un primo documento di valutazione del rischio, e di valutare la programmazione di eventuali ulteriori interventi per la valutazione specifica del rischio stress lavoro-correlato.

In ottemperanza agli obblighi di legge, l'azienda informerà tutti i lavoratori dell'avvio delle procedure per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, con le modalità che riterrà più opportune (avviso in bacheca, email, ecc).

Vista l'importanza dell'argomento trattato, vi chiediamo di voler provvedere a divulgare il contenuto della presente per quanto di Vostra competenza.

Nel ringraziarVi per la collaborazione, Vi inviamo i nostri migliori saluti.

I migliori saluti.

Il Direttore

Antonello Galdi

