

Gli adempimenti legati alla riforma del lavoro sportivo: la sicurezza nei luoghi di lavoro

Mercoledì 21 giugno 2023
Francesca Colecchia - Arsea srl

In collaborazione
con





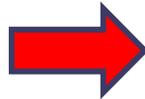
- ❑ sicurezza per chi?
- ❑ la sicurezza non si risolve solo nel DLgs 81/2008 ...
- ❑ il DLgs 81/2008 si applica a tutti ma con adempimenti diversificati a seconda della tipologia di collaboratori e della tipologia di rischio. Per quale motivo in passato si parlava meno di sicurezza nei luoghi di lavoro...
- ❑ gli adempimenti in caso in cui ci avvaliamo solo di volontari, percettori compensi sportivi, percettori PRESTO (quando il committente non è impresa) e titolari di partita iva
- ❑ gli adempimenti in caso in cui ci avvaliamo di dipendenti, COCOCO che svolgono l'attività nelle sedi del committente, figure assimilate

La sicurezza a tutela di chi?

“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”

art. 2087 codice civile

l'articolo 2087 tutela solo i dipendenti (Cass. 9614/2001)



la tutela di cui all'art. 2087 si estende a tutti i soggetti che vengono a trovarsi con la situazione di pericolo creata dall'attività esercitata che necessita di protezione (Cass. 4129/2002)

Il datore di lavoro è costituito garante dell'incolumità psico-fisica del prestatore di lavoro, non potendosi distinguere, al riguardo, che si tratti di un lavoratore subordinato, di un soggetto a questi equiparato, o, anche di persona estranea all'ambito imprenditoriale, purché sia ravvisabile il nesso causale tra l'infortunio e la violazione della disciplina sugli obblighi di sicurezza:

- Cass. penale 22691/2020 relativa ad un incendio all'interno di un poligono di tiro;
- Cass. penale 4961/2014 sull'obbligo di adottare cautele antinfortunistiche anche a tutela degli utenti del campo da golf
- Cass. penale 2343/2014 sulla responsabilità del gestore di un kartodromo e del responsabile della pista per la morte di una minorenne strangolata dalla sciarpa che si era impigliata

Quando si parla di lavoratori sportivi si parla di ...

atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico, direttore di gara, ogni tesserato che svolge le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affiliati, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale (*Non sono lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali*).

ma ovviamente la normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro si applica anche alle collaborazioni amministrativo-gestionali e alla generalità dei lavoratori non sportivi.

INAIL: con riferimento ai lavoratori sportivi attendiamo la quantificazione del dovuto. Le organizzazioni sportive prive di posizione INAIL devono provvedere ad aprirla. Per quanto concerne la quantificazione il correttivo licenziato a maggio prevede (art. 1, comma 26), che «Al comma 1 dell'articolo 34 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, dopo le parole: «ai fini della determinazione del premio assicurativo» sono aggiunte, in fine, le seguenti: «sulla base dei soli rischi non coperti ai sensi dell'articolo 51 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, coordinando tra loro le diverse forme di tutela obbligatoria tenendo conto delle peculiarità dell'attività sportiva». Per i COCOCO l'INAIL viene versata dal committente ma 1/3 è a carico del collaboratore

Non è responsabilità oggettiva

La norma introduce una presunzione di colpa per violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento (Cass. 3282/2020) per cui «l'articolo 2087 cod.civ. non configura, infatti, un'ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore. Né può desumersi dall'indicata disposizione un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a rischio zero».

Quando si parla di sicurezza

1. Viene rispettato il DLgs 81/2008 (consultabile su <https://www.normattiva.it>) e i relativi decreti attuativi?
2. Viene rispettata la tutela del lavoro notturno (D.Lgs. 66/2003)?
3. Viene garantita la tutela della salute della lavoratrice gestante e puerpera (D.Lgs. 151/2001)?
4. Ci avvaliamo di collaboratori qualificati?
5. Ci siamo preoccupati della tutela della salute dei praticanti sia con riferimento all'acquisizione della certificazione medica che con riferimento all'adozione di defibrillatori ?
6. Ci siamo preoccupati della tutela dei minori?
7. Abbiamo rispettato la normativa antincendio?
8. Abbiamo scelto l'impianto sportivo anche in base alla sua corretta destinazione urbanistica? NB il correttivo al DLgs 36/2021 licenziato a maggio prevede che *«Art. 7-bis - (Locali utilizzati) - 1. Le sedi delle associazioni e delle società sportive dilettantistiche in cui si svolgono le relative attività statutarie, purché non di tipo produttivo, sono compatibili con tutte le destinazioni d'uso omogenee previste dal decreto del Ministero dei lavori pubblici n. 1444 del 2 aprile 1968 indipendentemente dalla destinazione urbanistica.»*
9. L'impianto sportivo presenta:
 - le caratteristiche di cui al Decreto del Ministro degli interni 18 marzo 1996;
 - le norme tecniche di sicurezza per la costruzione, la modificazione, l'accessibilità e l'esercizio degli impianti sportivi che saranno previste con il Regolamento unico che doveva essere adottato entro il 31 maggio 2023;
 - i vincoli contemplati dai regolamenti delle Federazioni sportive nazionali anche ai fini dell'omologazione dell'impianto sportivo;
 - la certificazione necessaria (es: *certificato impianto elettrico, certificato staticità*);

La sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del DLgs 81/2008 ma...

«1. Per tutto quanto non regolato dal presente decreto, ai lavoratori sportivi si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva» (art. 33 DLgs 36/2021)

Questo significa che...

- 1) Le ASD devono porsi il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro come chiunque organizzi una attività, non sono previsti oneri maggiori di una impresa;
- 2) le ASD che non hanno dipendenti e COCOCO, assolvono agli adempimenti in forma alleggerita;
- 3) gli adempimenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro devono essere declinati nel rispetto della specificità della pratica sportiva.

Quando in associazione ci sono solo volontari, lavoratori autonomi e, in passato, percettori compensi sportivi



In presenza di titolari di partita iva

I titolari di partita iva dovranno:

- 1) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;
- 2) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;

L'ente sportivo dovrà:

- 1) fornire ai lavoratori autonomi 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;
- 2) adottare le misure utili ad eliminare/ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del lavoratore autonomo e altre attività svolte dal personale retribuito e/o volontario
- 3) **verificare la qualificazione professionale**

Perceutori compensi sportivi in sintesi

I perceutori compensi sportivi dovranno

- 1) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;
- 2) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;

L'associazione dovrà

- 1) fornire ai lavoratori autonomi 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;
- 2) adottare le misure utili ad eliminare/ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del lavoratore autonomo e altre attività svolte dal personale retribuito e/o volontario

Volontari

I volontari dovranno:

- 1) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;
- 2) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;

L'associazione dovrà:

- 1) fornire ai volontari 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;
- 2) adottare le misure utili ad eliminare/ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del lavoratore autonomo e altre attività svolte dal personale retribuito e/o volontario

In sintesi

Nel caso in cui l'ASD si avvalga solo di:

1. volontari
2. titolari di partita iva
3. COCOCO sportivi con compenso inferiore a 5.000 euro, **solo se viene approvato l'emendamento (slide 14)**

è necessario:

- 1) effettuare la **valutazione dei rischi**: in presenza di impianto sportivo complesso o di attività sportiva intrinsecamente pericolosa (per gli attrezzi utilizzati o per le modalità di svolgimento) si consiglia vivamente di rivolgersi ad un professionista del settore non per redigere il documento di valutazione dei rischi (non obbligatorio) ma per valutare insieme i rischi esistenti e le misure di sicurezza da adottare subito e quelle che potrebbero essere adottate nel tempo per ottimizzare la sicurezza delle attività. Negli altri casi la valutazione potrebbe essere effettuata direttamente dal Consiglio Direttivo dell'associazione. Se si utilizzano impianti sportivi gestiti da terzi chiedere al gestore il DVR e farlo proprio, eventualmente adattandolo alla specificità delle attività sportive organizzate;
- 2) **informare** tutti in merito ai rischi esistenti e alle misure di sicurezza adottate eventualmente anche attraverso un Regolamento di utilizzo dell'impianto sportivo da far approvare in assemblea dei soci;
- 3) **verificare** che i collaboratori - anche volontari - abbiano le conoscenze necessarie per svolgere i compiti affidati con diligenza;
- 4) con riferimento ai titolari di p.iva verificarne la qualificazione professionale.



Cosa succede in presenza di dipendenti e assimilati?

- I protagonisti
- Le azioni
- Le sanzioni

Chi sono gli assimilati ai dipendenti?

Nei confronti (...) dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente".

DLgs 09/04/2008 n. 81 - Art. 3. Campo di applicazione

ASD «piccole» e adempimenti in presenza di COCOCO...

Questo implica per una piccola ASD l'obbligo di espletare tutti gli adempimenti anche in presenza di un solo COCOCO?

Si ma

25. All'articolo 33 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo il terzo periodo è aggiunto, in fine, il seguente: «Ai lavoratori sportivi che ricevono compensi annualmente non superiori ai cinquemila euro si applicano le disposizioni dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.»;

Correttivo al DLgs 36/2021 consultabile su

<http://documenti.camera.it/apps/nuovosito/attigoverno/Schedalavori/getTesto.ashx?file=0049.pdf&leg=XIX#pagemode=none>

Questo significa che se viene approvata questa modifica l'ASD che vanta esclusivamente

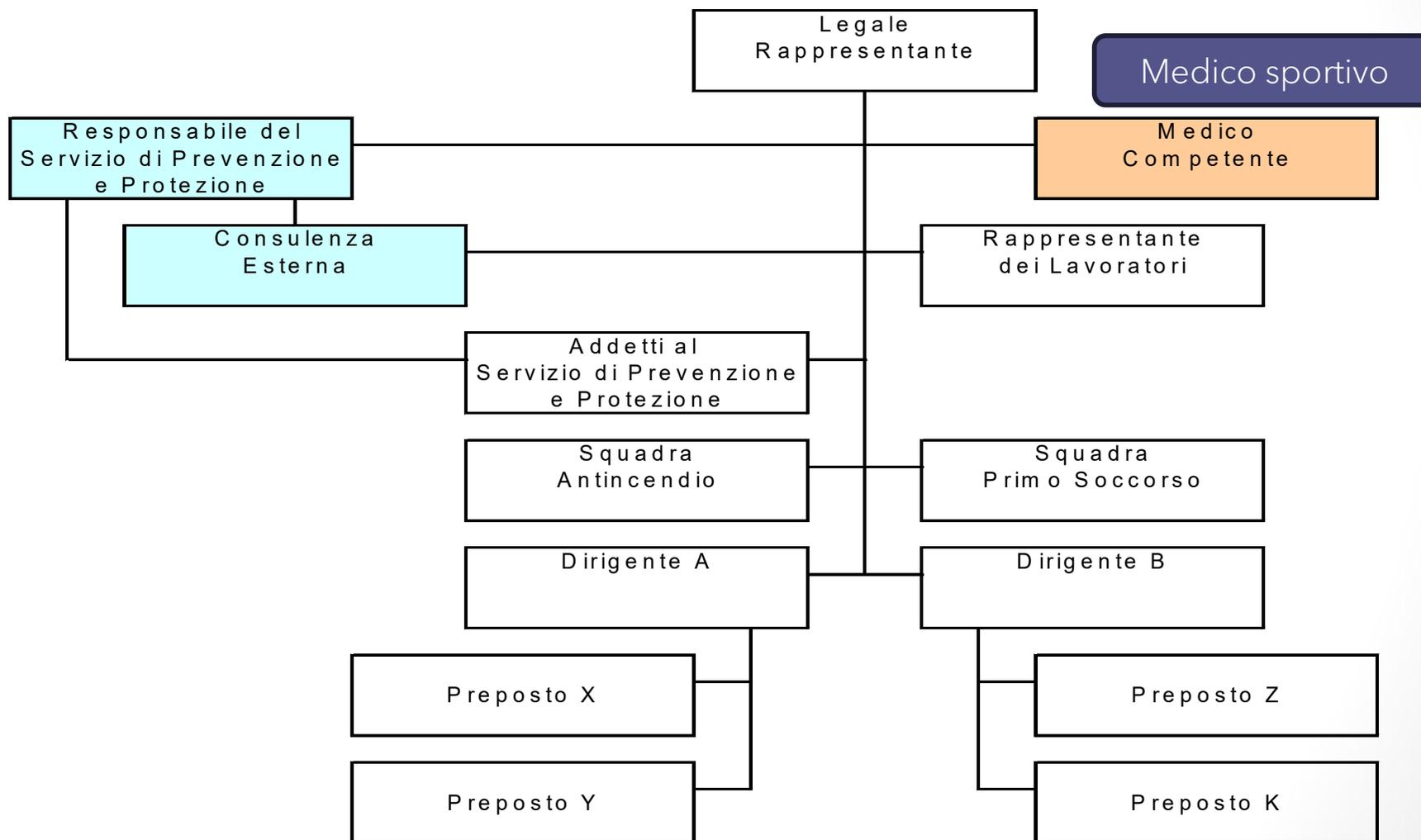
- COCOCO con compensi inferiori a 5.000 euro
- Titolari di partita IVA
- Volontari

Applica il DLgs 81 limitatamente a quanto prima indicato (quindi niente DVR etc...)

Il sistema sicurezza: i protagonisti

- ❑ il **datore di lavoro**, intendendo tale chi ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (= *il Presidente o il responsabile dell'articolazione territoriale di una associazione*);
- ❑ il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)**;
- ❑ il **preposto** o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza;
- ❑ il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**;
- ❑ i lavoratori incaricati all'attuazione delle misure di **prevenzione incendi e lotta antincendio**;
- ❑ i lavoratori incaricati all'attuazione del **primo soccorso**;
- ❑ il **medico competente**.

Il sistema sicurezza



Il legale rappresentante (Presidente)

Il presidente (datore di lavoro) in particolare deve (ex art. 18 T.U.):

- frequentare corsi di **formazione** oppure esternalizzare il servizio;
- designare i soggetti** coinvolti nel sistema sicurezza quindi:
 - a) il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)**;
 - b) il **preposto** o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza;
 - c) il **rappresentante dei lavoratori** per la sicurezza;
 - d) i lavoratori incaricati all'attuazione delle misure di **prevenzione incendi e lotta antincendio**;
 - e) i lavoratori incaricati all'attuazione del **primo soccorso**;
 - f) il **medico competente**.
- adempiere agli **obblighi di informazione, formazione e addestramento**;
- effettuare la valutazione dei rischi ed elaborare il **documento di valutazione dei rischi** (se ha + di 10 lavoratori meglio farlo fare esternamente) in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico Competente (ove presente);
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei **dispositivi di protezione individuale (DPI)**;
- realizzare la c.d. **sorveglianza sanitaria** quando dovuta.

Il legale rappresentante (Presidente)

Il datore di lavoro (presidente dell'associazione) può delegare la responsabilità?

No, in particolare NON può delegare (art. 17) le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi e la elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)
ma può avvalersi di un consulente esterno per lo svolgimento degli adempimenti (in questo caso NON c'è obbligo di formazione)

Il datore di lavoro (presidente dell'associazione) può delegare funzioni?

Si (ex art. 16 D.Lgs. 81/08) ma con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto;
- f) che alla delega venga data adeguata e tempestiva pubblicità.

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

- Viene incaricato dal PRESIDENTE o l'incarico può essere assolto dal datore di lavoro (intendendo tale chi ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa: in ambito associativo = Presidente + ogni componente il Consiglio Direttivo) nei seguenti casi:
 1. Aziende artigiane e industriali (salvo aziende industriali ex DPR 175/1988 e aziende operanti in determinati settori pericolosi).....fino a 30 lavoratori
 2. Aziende agricole e zootecniche.....fino a 30 lavoratori
 3. Aziende della pesca.....fino a 20 lavoratori
 4. Altre aziendefino a 200 lavoratori
- Deve essere almeno diplomato
- Deve aver seguito uno specifico corso di formazione sulla sicurezza;
- Il suo nominativo deve essere indicato nel documento di valutazione dei rischi.

Gli addetti

Alla prevenzione e lotta incendi

- 1) contattare i vigili del fuoco (115);
- 2) seguire le procedure del piano di emergenza dell'azienda;
- 3) se le fiamme sono controllabili, tentare di spegnerle con l'estintore.

Al primo soccorso

- 1) **contattare il pronto soccorso (118, 115,113, centro antiveleno) e comunicare il luogo da raggiungere, il numero di pazienti e la relativa età presunta, la possibile causa che ha scatenato l'evento, lo stato delle funzioni vitali (specificando se è cosciente o meno), le proprie generalità ed il recapito telefonico;**
- 2) **aiutare l'infortunato/malato in attesa dell'intervento di personale qualificato:** non devono nuocere o peggiorare la situazione ma devono conservare le funzioni vitali fino all'arrivo dei soccorsi (praticando eventualmente misure di primo soccorso come la respirazione bocca a bocca ed il massaggio cardiaco apprese nel corso della formazione obbligatoria);
- 3) attendere i soccorritori all'esterno dell'azienda.

Il preposto o i preposti

- a) sovrintende e vigila sull'osservanza da parte dei lavoratori degli obblighi di legge, delle disposizioni aziendali e dell'uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale, interviene per modificare comportamenti non conformi e se del caso interrompe l'attività del lavoratore e informa i superiori diretti;
- b) verifica che soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiede l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e fornisce istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informa i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) si astiene dal richiedere ai lavoratori di riprendere l'attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato, salve particolari esigenze;
- f) segnala tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo;
- f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompe temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevata;
- g) frequenta appositi corsi di formazione.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

= *persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*

- ❑ Chi lo nomina? fino a 15 lavoratori il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, sopra è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.
 - ❑ Durata dell'incarico: 3 anni
 - ❑ Modalità di espletamento: **diritto a permessi retribuiti**
 - ❑ Diritti: accesso alla documentazione aziendale di sicurezza + diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza (*modalità, durata e contenuti della formazione ⇒ vedi CCNL*)
- ⇒ Se nessuno si rende disponibile ad espletare l'incarico è necessario che tale volontà sia certificata dai lavoratori stessi. Il Datore di lavoro comunica in questo caso all'organismo paritetico la mancata elezione del RLS. Quando l'organismo paritetico gli comunica il nominativo del RLS territoriale e il Datore di lavoro versa al fondo specifico istituito presso l'INAIL una cifra corrispondente a 2 ore lavorative annue per ciascun dipendente.
- ⇒ Il nominativo deve essere comunicato in via telematica all'INAIL in caso di nuova elezione o designazione

Il medico competente

«Il lavoratore sportivo è sottoposto a controlli medici di tutela della salute nell'esercizio delle attività sportive secondo le disposizioni di cui all'articolo 32, comma 1. L'idoneità alla mansione, ove non riferita all'esercizio dell'attività sportiva, è rilasciata dal medico competente di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del DLgs 9 aprile 2008, n. 81» (DLgs 36/2021)

Il medico competente viene nominato per effettuare la sorveglianza sanitaria, necessaria nei seguenti casi:

- a) casi previsti dalla normativa vigente o indicati dalla Commissione consultiva. Si configura questo onere, ad esempio, quando ci sia movimentazione manuale di carichi, movimenti ripetuti degli arti superiori (*se evidenziato un rischio effettivo*); lavoro al PC per un tempo complessivamente superiore alle 20 h, esposizione ad agenti fisici (es: *rumore*), chimici e biologici;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria con particolare riferimento:

- a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
- b) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.

L'attestato di idoneità alla mansione rilasciato dal medico competente

Il medico competente, oltre a rilasciare l'idoneità alla mansione, espleta le seguenti funzioni:

- collabora con datore di lavoro e RSPP alla attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione e all'organizzazione del servizio di primo soccorso;
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria quando dovuta;
- istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria e sui risultati della sorveglianza sanitaria;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa;
- partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

ex art. 26 T. U. e art. 33 DLgs 36/2021

Il certificato per lo svolgimento di attività sportiva dei lavoratori sportivi

Per la distinzione tra attività agonistica o non agonistica è necessario verificare i regolamenti dell'organismo sportivo affiliante a cui è demandata la distinzione. La Delibera del CN UISP - adottata il 15/5/2021 - prevede che è esonerato dal certificato medico per attività sportiva il «dirigente, giudice, direttore di gara, ufficiale di campo e assimilabili nonché gli allenatori, gli animatori, gli educatori, gli insegnanti, gli operatori sportivi, i tecnici, a meno che l'incarico non implichi lo svolgimento di attività sportiva, nel qual caso sono assimilati agli atleti. Il requisito dello svolgimento dell'attività sportiva si intende sempre perfezionato in capo agli assistenti arbitrali di calcio a 11 e agli arbitri di calcio a 7, a 8 e a 5 con riferimento ai quali si richiede il certificato per **attività sportiva non agonistica** per l'impegno fisico richiesto nello svolgimento dell'attività».

Documento pubblicato su <https://areariservata2.uisp.it/>

Chi lo rilascia? il medico di medicina generale o il pediatra di libera scelta, relativamente ai propri assistiti, o il medico specialista in medicina dello sport

Quali caratteristiche? Deve essere conforme al modello allegato C al DM 24/4/2013

Quali controlli? E' obbligatoria la preventiva misurazione della pressione arteriosa e l'effettuazione di un elettrocardiogramma a riposo, refertato secondo gli standard professionali esistenti. In caso di sospetto diagnostico o in presenza di patologie croniche e conclamate è raccomandato al medico certificatore di avvalersi della consulenza del medico specialista in medicina dello sport e, secondo il giudizio clinico, dello specialista di branca

Quale durata? Un anno

Il sistema sicurezza: le azioni

- ❑ La valutazione del rischio
- ❑ La predisposizione del documento di valutazione del rischio e del documento di valutazione del rischio interferenze
- ❑ L'informazione, la formazione e l'addestramento

Il documento di valutazione dei rischi

Il documento di valutazione rischi contiene in particolare (ex art.28 T.U.)

- la 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;
- le indicazioni delle **misure di prevenzione e di protezione** attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- il **programma delle misure** ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- la individuazione delle procedure/ ruoli a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- la individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale;
- la valutazione dei rischi stress lavoro correlati.

Esempi di rischi

Connessi alla struttura

- VETRATE
- SCALE
- IMPIANTI ELETTRICI
- VIE DI FUGA
- MOBILIO NON IGNIFUGO

Connessi alla attività

- PERSONE CHE UTILIZZANO CON CONTINUITA' IL COMPUTER;
- PERSONE CHE CURANO IL GIARDINO (CESOIE/SCALE);
- PERSONE CHE SI OCCUPANO DELLA MANUTENZIONE DEI LOCALI (VERNICI, SCALE, CAVI ELETTRICI);
- PERSONE ADDETTE ALLA RISTORAZIONE O AL BAR (FUOCO);
- PERSONE CHE CONTROLLANO L'ACQUA DELLA PISCINA (CHIMICO).

Il rischio da stress lavoro correlato

Ministero del Lavoro Circolare 18/11/2010

Elementi da inserire nel documento di valutazione rischi:

- ❑ **valutazione preliminare:** esamino i seguenti indicatori oggettivi:
 - ❑ ci sono eventi sentinella (*es: ci sono spesso incidenti, assenze per malattie, frequenti lamentele da parte del personale*) che fanno presupporre una condizione di stress lavoro correlato?
 - ❑ l'organizzazione del lavoro determina situazioni conflittuali (*es: come viene distribuito il carico di lavoro? gli orari di lavoro sono rispettati? C'è corrispondenza tra attività richieste ai lavoratori e competenze possedute*)?
 - ❑ ci sono fattori di contesto del lavoro (*es: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale, conflitti interpersonali, evoluzione e sviluppo della carriera ...*) che possono incidere sulla condizione psicologica del lavoratore?

Il rischio da stress lavoro correlato

Se a seguito di queste analisi, che presuppongono un coinvolgimento dei lavoratori, non emerge un rischio di questo tipo, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Nel caso in cui invece si rilevino elementi di rischio, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (es: interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, informativi). Qualora tali interventi risultino inefficaci, si procede alla valutazione approfondita.

Questo tipo di valutazione richiede l'esame della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso la somministrazione di questionari, focus group, interviste semi-strutturate.

Nelle organizzazioni che occupano fino a 5 lavoratori, la valutazione approfondita può essere realizzata semplicemente attraverso una riunione di confronto con i lavoratori.

Informazione, formazione, addestramento

- ❑ «**informazione**»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

- ❑ «**formazione**»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

- RSPP + PREPOSTI + ADDETTI ANTINCENDIO/PRIMO SOCCORSO

- ❑ «**addestramento**»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

Quando si utilizzano impianti altrui

Nel caso in cui l'associazione utilizzi per le proprie attività palestre, impianti o altri immobili in regime di concessione d'uso, dovrà assicurare la sicurezza ai propri collaboratori e atleti durante le attività svolte. Nel caso in cui le palestre o i locali siano dati in concessione d'uso dall'Ente pubblico, la Regione Veneto evidenzia come gli stessi non rientrano nella disponibilità giuridica dell'associazione e, conseguentemente, l'obbligo di garantire la sicurezza a carico delle associazioni viene assolto mediante l'impegno a rispettare le prescrizioni d'uso dell'Ente proprietario o del gestore che ne hanno valutato i rischi ed hanno approntato le misure di prevenzione volte alla gestione delle emergenze e degli incendi. In questo caso il Presidente dell'associazione dovrà informare il collaboratore/volontario delle prescrizioni d'uso ricevute dal concedente.

parere della Regione Veneto del 22 giugno 2010

Devo garantire la presenza di addetti antincendio/primo soccorso o posso avvalermi degli addetti del gestore? E' importante che sia definito tale aspetto nell'accordo di utilizzo dell'impianto essendo legato alla garanzia, o meno, di avere collaboratori del gestore presenti mentre l'ASD fruisce dell'impianto

Devo portare il defibrillatore? Se l'impianto è pubblico, il gestore deve garantire la presenza e manutenzione del BLS ma non anche la presenza di persone formate al relativo utilizzo. Se è privato è opportuno definire tale aspetto nell'accordo di utilizzo dell'impianto.

La sanzione della sospensione dell'attività

Può essere applicata la sanzione della sospensione delle attività in particolare nei seguenti casi:

- Violazioni che espongono a rischi di carattere generale
- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;
- Mancata formazione ed addestramento;
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);
- Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).

Decreto legislativo 09/04/2008 n. 81 Allegato I

Norme antinfortuno e responsabilità



Un parroco veniva imputato del reato di lesioni colpose aggravate perché un volontario si era provocato gravi lesioni cadendo da un ponteggio, non allestito a regolare d'arte, sul quale era salito per effettuare dei lavori preparatori alla festa parrocchiale. La Corte di Cassazione ha sottolineato come il parroco era il soggetto che in ogni caso aveva la direzione dell'attività della parrocchia, luogo dove si stava allestendo la festa, e che il ponteggio mobile utilizzato dal volontario che si era infortunato apparteneva alla stessa parrocchia. Inoltre - sempre secondo la Corte di Cassazione - l'approntamento di misure di sicurezza e quindi il rispetto delle norme antinfortunistiche esulerebbe dalla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, essendo stata riconosciuta la tutela anche in fattispecie di lavoro prestato per amicizia, per riconoscenza o comunque in situazione diversa dalla prestazione del lavoratore subordinato, purché detta prestazione sia stata effettuata in un ambiente che possa definirsi "di lavoro".

Corte di Cassazione sentenza 20/02/2008

La responsabilità amministrativa da reato

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime subite durante il lavoro da un collaboratore o da un volontario conseguenti alla mancata adozione delle disposizioni previste a tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro ed alle cosiddette disposizioni anti infortunistiche (*ossia reati in tema di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro*);



L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

DLgs 231/2001

La responsabilità amministrativa da reato

= L'omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime derivante da violazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro

comporta l'applicazione di:

- 1) **sanzione pecuniaria** in misura pari a 1.000 quote (*l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 quindi sanzione da €258.000,00 ad € 1.549.000,00*) oltre alle
- 2) **misure interdittive** (*quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca di autorizzazioni, il divieto di contrattare con la P.A.; l'esclusione da agevolazioni/finanziamenti e la revoca di quelli già concessi*) per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

DLgs 231/2001

Il giudice non si deve limitare a verificare l'esistenza del modello organizzativo ex DLgs 231/2001 ma deve verificare se questo sia conforme alle norme e che sia stato efficacemente attuato in un'ottica di prevenzione, prima della commissione del fatto (Corte di Cassazione sentenza n. 43656/2019)

Come liberarsi da responsabilità?

L'associazione dovrà dimostrare (*ex art. 6 D.Lgs 231/2001*):

- 1) di aver adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire quel tipo di reati;
- 2) di aver attribuito il potere di controllo sulla sua applicazione ad un organismo dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza;
- 3) che le persone che hanno commesso il reato lo abbiano fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.



I **modelli organizzativi** devono contemplare:

- 1) l'individuazione delle aree di «*attività a rischio*»;
- 2) la programmazione di protocolli di formazione e attuazione delle procedure per la prevenzione dei reati;
- 3) il monitoraggio dell'attività di gestione delle risorse finanziarie;
- 4) l'obbligo di informazione all'organo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello.



il giudice penale valuta l'idoneità dello strumento