

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI NELLA PROGETTAZIONE,  
REALIZZAZIONE ED ESERCIZIO DEGLI IMPIANTI FOTOVOLTAICI  
ALLA LUCE DEL T.U. SULLA SICUREZZA (D.LGS. 81/08 e s.m.)

*aspetti legali*

Rimini, 30 ottobre 2009

Avv. Sara Venturini

[sventurini@networkais.it](mailto:sventurini@networkais.it)

C.So Cavour 33 La Spezia

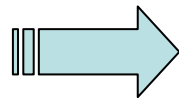
# La normativa specifica

....dopo i decreti degli anni 50...

.....dopo il D.Lgs 626/94

L.Delega 123/2007

*“Misure in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”*



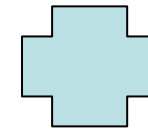
D.Lgs. 81/2008

*“Testo unico delle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro”*

13 Titoli

306 articoli

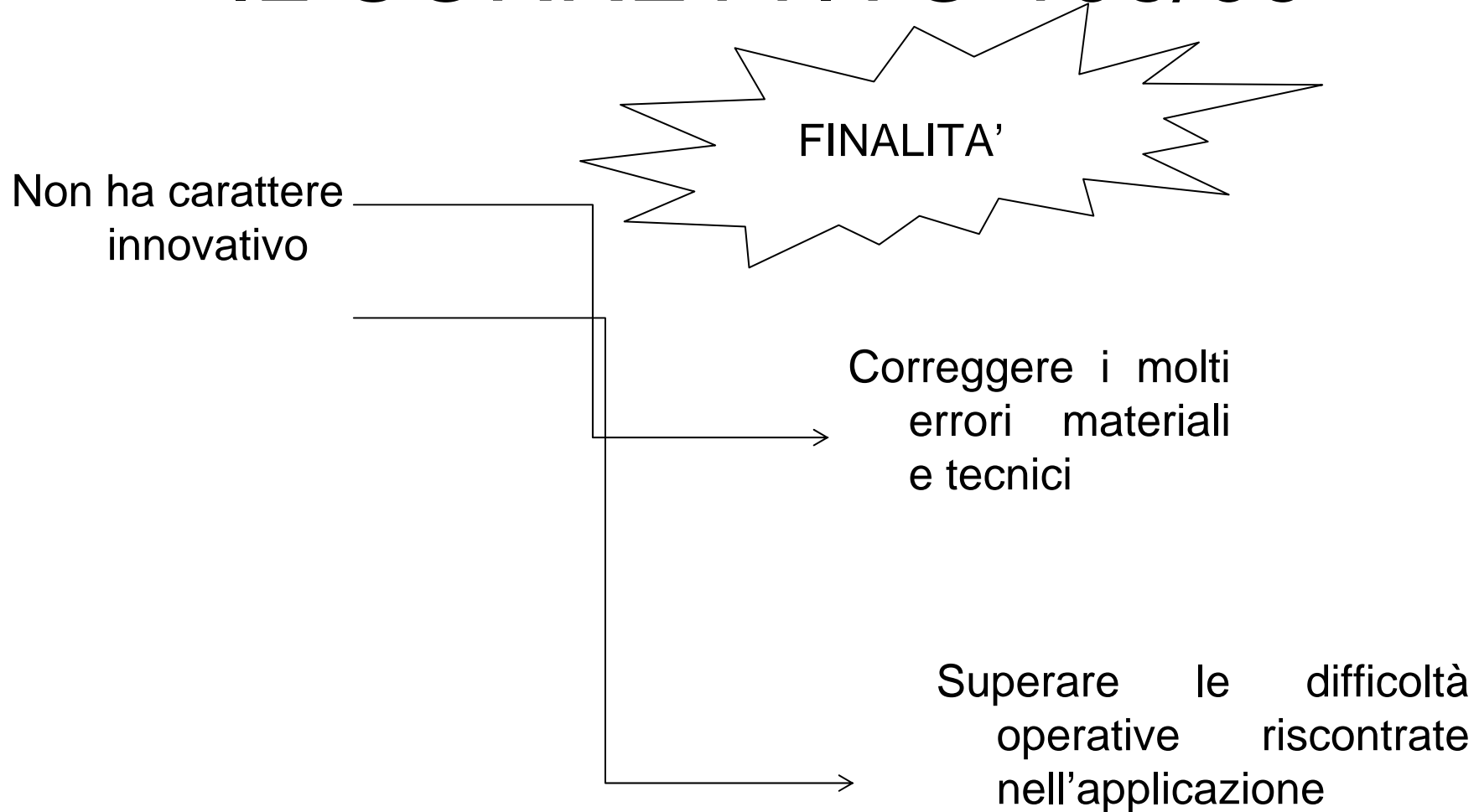
51 allegati



D.Lgs. 106/2009

*“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”*

# IL CORRETTIVO 106/09



# DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

E' atto del datore di lavoro la cui elaborazione non è delegabile e segue il procedimento di valutazione al quale collaborano necessariamente RSPP e MC e consultato RLS

E' rielaborato in occasione di modifiche al processo produttivo o all'organizzazione del lavoro significative ai fini della sicurezza o a seguito di evoluzione della tecnica o ad infortuni significativi

Deve avere data certa riportare i nominativi di RSPP, RLS, MC

# La valutazione dei rischi

Dove è disciplinata ?

Art. 17 D.Lgs 81/08

...è un obbligo non delegabile del Datore di Lavoro .....come la conseguente elaborazione del documento (DVR)

Artt.28-30 D.Lgs 81/08



Deve riguardare tutti i rischi....

# La valutazione dei rischi

Deve riguardare tutti i rischi....

Nella scelta delle attrezzature

Nella sistemazione dei luoghi di lavoro

Nella scelta delle sostanze/preparati chimici impiegati

- gruppi esposti a rischi particolari
- collegati allo stress lavoro correlato
- lavoratrici in stato di gravidanza
- differenze di genere, età provenienza da altri paesi
- connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro**

News 106/09

# La valutazione dei rischi

Stress lavoro correlato

**La Commissione consultiva elaborerà  
indicazioni per una sua corretta  
valutazione...anche in difetto l'obbligo decorre  
dal 1° agosto 2010**



**Il DVR può essere tenuto anche su  
supporto informatico , certificando la data  
certa con gli strumenti informatici oppure  
con sottoscrizione da parte del DL, RSPP,  
RLS, Medico competente**

**Le imprese di nuova costituzione hanno  
l'obbligo di effettuare la VDR e il DVR  
entro 90 gg dall'inizio dell'attività**

# La valutazione dei rischi

**Verrà effettuata secondo criteri di semplicità,  
brevità comprensibilità**



**Le modalità**

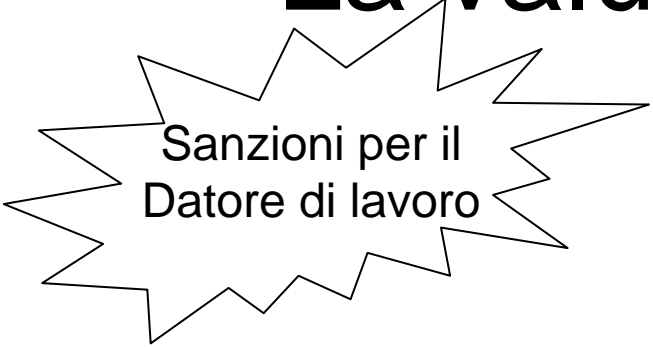
**Datori di lavoro che occupano fino a 10  
lavoratori**

Sono tenuti ad effettuare la VDR secondo  
procedura standardizzate che ancora devono  
essere approvate.....

**Datori di lavoro che occupano fino a 50  
lavoratori**

Sono tenuti ad effettuare la VDR secondo  
procedura standardizzate che ancora devono  
essere approvate.....

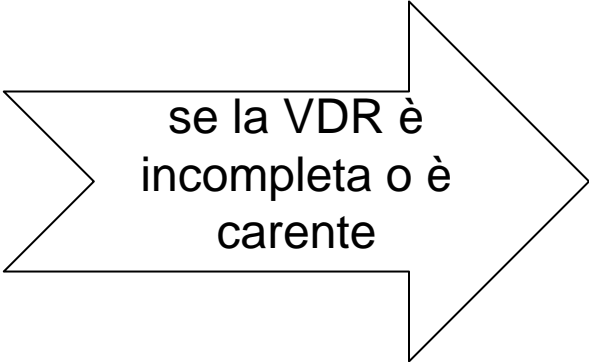
# La valutazione dei rischi



Sanzioni per il  
Datore di lavoro



...se non fa la VDR



se la VDR è  
incompleta o è  
carente

**Art. 55 TU**

**(come sostituito dal D.Lgs 106/09)**

Arresto da 3 a 6 mesi e ammenda da 2500 a 6400 euro... Salvo aumenti nei casi previsti dal comma 2.....

Ammenda da 2000 a 4000 Euro

# Sanzioni.....

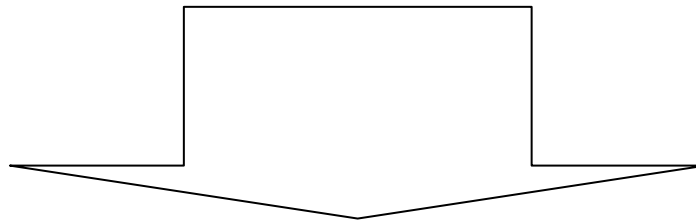
.....Considerazioni generali.....

*Le sanzioni sono prevalentemente di natura penale –contravvenzionalmente quelle di natura amministrativa hanno un carattere residuale*

*L'entità della sanzione è in funzione della gravità dell'illecito (criterio oggettivo) e della qualifica rivestita dall'artefice della violazione (criterio soggettivo)*

# LA DELEGA

- Decreti anni 50 non prevedono la delega
- D. Lgs. 626/94 ammette la delega ma non la disciplina
- D.Lgs. 81/08 prevede la delega e ne detta i requisiti
- Dopo l'intervento D.Lgs 106/09 è normata anche la subdelega



Risponde ad esigenze di organizzazione nelle imprese di grandi ma anche piccole dimensioni

# LA DELEGA

## **D.Lgs. 81/08 Art. 16 Delega di funzioni**

1. *La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, e' ammessa 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 professionalita' 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.*
2. *Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicita'.*
3. *La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4*

# LA SUBDELEGA

**D.Lgs. 106/09**

*Art 16 c 3 bis: Il soggetto delegato può a sua volta –previa intesa con il datore di lavoro- delegare specifiche funzioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2*

*La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può a sua volta delegare altre funzioni delegate*

Per non più di una volta

# LAVORI IN APPALTO

- L' idoneità professionale dell'appaltatore
- L'obbligo di informazione
- L'obbligo di coordinamento verso l'appaltatore
- L'obbligo di cooperazione

# AFFIDAMENTO dei LAVORI in APPALTO

- L'accertamento dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa
- Elaborazione del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI) e valutazione costi della sicurezza
- Il DUVRI è allegato al contratto di appalto o di opera e comunque non si applica ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici
- Il committente risponde in solido con l'appaltatore di tutti i danni per i quali il lavoratore non è indennizzato dall'INAIL

# L'infortunio sul lavoro

Causa violenta

È violenta la causa che con un'azione rapida e concentrata nel tempo è in grado di vincere la resistenza dell'organismo umano provocando una lesione

Occasione di lavoro

L'evento deve dipendere da tutte quelle condizioni, comprese quelle ambientali, in cui l'attività lavorativa si svolge ...in attualità lavorativa il rischio è sempre coperto dall'assicurazione sociale salvo il caso che l'infortunio sia causato dal dolo del lavoratore stesso

# .....lesioni...

Art. 582 cp: *Lesione personale*

*Chiunque cagiona ad alcuno ua lesione personale dalla quale derivi una malattia nel corpo o nella mente è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni.*

*Se la malattia ha una durata non superiore ai 20 gg e non concorre alcuna delle circostanze aggravanti prevedute dagli artt. 583 e 585 ad eccezione di quelle indicate dal numero 1 e nell'ultima parte dell'art. 577 il delitto è punibile a querela della persona offesa*

Un lavoratore che ha subito lesioni in occasione della propria attività lavorativa è un lavoratore infortunato.....



Chi o che cosa ha causato l'infortunio/provocato le lesioni?



Infortunio e lesioni possono essere due facce di una stessa medaglia?