



Vademecum sicurezza sul lavoro nelle ASD (Associazioni Sportive Dilettantistiche), Associazioni Ricreative, di Promozione Sociale, Associazioni Culturali

La salute e la sicurezza sul lavoro, sono regolamentate dal **Decreto Legislativo 81/2008** (la famosa “ex-626”), il quale impone ai Datori di Lavoro, una serie di adempimenti (formazione sulla sicurezza per i lavoratori, nomina di responsabili interni/esterni, valutazione dei rischi, ecc.), punendo con ingenti sanzioni gli inadempienti. Tale normativa, si applica (art. 3, comma 1) *a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ed a tutte le tipologie di rischio*”; è pertanto evidente che **anche le associazioni sportive dilettantistiche, associazioni ricreative, associazioni culturali, associazioni di promozione sociale, ecc. (“associazioni”), sono soggette al campo di applicazione della normativa a tutela della sicurezza ed igiene dei lavoratori**. Di conseguenza, i legali rappresentanti delle “associazioni” che hanno alle proprie dipendenze anche un solo “lavoratore”, sono **penalmente responsabili** della tutela della salute e della sicurezza degli stessi lavoratori, dovendo adempiere a quanto disposto dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

Attenzione: ai sensi dell’art. 2 comma 1a, per lavoratore si intende **“persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”**.

Al lavoratore così definito è equiparato il **socio lavoratore** di cooperativa o di società, anche di fatto, l’associato in partecipazione (anche per la gestione di attività di ristorazione all’interno di impianti sportivi), il soggetto beneficiario delle iniziative di **tirocini** formativi e di orientamento, il lavoratore **stagionale**, a chiamata o a **voucher**, i **volontari** (soggetti che prestano la propria attività spontaneamente, a titolo gratuito o con mero rimborso delle spese, a favore delle “Associazioni”), l’**apprendista**, il lavoratore **a progetto** anche a domicilio, il collaboratore occasionale, ecc. Sono esclusi i soli **collaboratori con partita iva**, purché non si configuri la **mono committenza**, perché in quel caso sono anch’essi equiparati ai lavoratori dell’Associazione.

Il **Datore di Lavoro** dell’Associazione, individuato con il **Legale Rappresentante** o con colui il quale esercita **poteri decisionali e di spesa**, per garantire la sicurezza e salute dei Lavoratori dell’Associazione, deve adempiere al dettato normativo previsto dal D. Lgs. 81/08, di cui si riporta, in calce, una sintetica panoramica:

1. **Nomina Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei Rischi (R.S.P.P.):** in base a quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2008, il Datore di Lavoro, deve istituire il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, designando una o più persone (interne ovvero esterne all’attività), per l’espletamento dei compiti che competono al Responsabile del suddetto Servizio, come meglio individuati dall’art. 33 del D. Lgs. 81/2008, previa consultazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Datore di Lavoro può autonominarsi R.S.P.P., previo svolgimento di un corso di formazione di 16h e frequentazione degli aggiornamenti periodici, ovvero può nominare un proprio lavoratore come R.S.P.P. (corso 48h e aggiornamenti periodici), oppure infine può nominare un professionista quale R.S.P.P. esterno, che sia in possesso dei requisiti per svolgere tale ruolo.

(La sanzione per non aver nominato il R.S.P.P. o per aver nominato un R.S.P.P. – anche nel caso di R.S.P.P. Datore di Lavoro - privo degli attestati formativi è: arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.740,00 a 7.014,40 euro).

2. **Manuale della Sicurezza e Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) e Valutazione dello Stress Lavoro Correlato:** il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., all’art. 17 comma 1 lettera a, prevede l’obbligo del Datore di Lavoro di redigere un Documento di Valutazione dei Rischi (art. 28 del D. Lgs. 81/2008), da conservare presso la sede e che tenga conto di tutti i rischi presenti nell’unità



produttiva. Il documento è necessario in tutte le realtà, come mezzo per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro e per dimostrare agli organi di controllo (ASL, forze dell'ordine, ecc.), l'avvenuta Valutazione dei Rischi.

(La sanzione per non aver effettuato la valutazione dei rischi o per avere un documento di valutazione dei rischi incompleto o non aggiornato è: ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro).

3. **Elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e nomina del nominativo del R.L.S. all'INAIL:** il Datore di Lavoro ha l'obbligo di invitare – ogni tre anni - i propri lavoratori a riunirsi ed eleggere il R.L.S.. Nel caso di elezione del R.L.S., il Datore di Lavoro dovrà nominarlo e garantirgli l'adeguata formazione (32 ore oltre gli aggiornamenti periodici, che non possono essere inferiori alle 4 ore annue nelle aziende da 15 a 50 addetti, e alle 8 ore annue nelle aziende oltre 50 addetti), segnalando al portale dell'INAIL il nominativo dell'R.L.S. eletto. Nel caso di mancata elezione (nessun candidato), il Datore di Lavoro dovrà formalizzare la rinuncia da parte dei lavoratori; in tal caso verrà assegnato un Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (R.L.S.T.), e l'azienda dovrà versare all'INAIL un contributo pari a 2 ore lavorative annue per ciascun dipendente (in media 40-60,00 euro a dipendente a secondo dei contratti e delle qualifiche).

(La sanzione per non aver formato il RLS è: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro; quella per non aver comunicato il nome del RLS all'INAIL è: sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 €).

4. **Informazione e formazione dei lavoratori:** ai sensi degli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 81/2008, il Datore di Lavoro deve prevedere l'informazione, l'addestramento e la formazione per tutti i Lavoratori, circa la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nei luoghi di lavoro.

La formazione deve avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro/impiego (NB: entro 60 giorni), del trasferimento o cambiamento delle mansioni, ovvero dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, ecc.. La formazione dei Lavoratori si articola in due momenti distinti: Formazione Generale di 4 ore e Formazione Specifica della durata di 4 ore. L'aggiornamento (di 6 ore), va effettuato in aula o a distanza, ogni 5 anni. *(La sanzione per la mancata informazione e formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti è: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro).*

5. **Nomina e formazione dell'Addetto al Primo Soccorso (A.P.S.):** il Datore di Lavoro – ai sensi degli artt. 18 e 43 - deve nominare e formare uno o più Addetti al Primo Soccorso, previa consultazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ove eletto. Questi addetti, quali responsabili della gestione del primo soccorso, possono essere sia i lavoratori che i titolari (solo nelle organizzazioni sino a 5 lavoratori), ma non anche i minorenni, i consulenti esterni, i Co.Co.Pro., gli apprendisti, i praticanti.

I lavoratori designati non possono rifiutare la designazione se non per giustificato motivo (art. 43 comma 3). La nomina di tali figure è vincolata ad una adeguata formazione che deve essere svolta da enti riconosciuti e certificati e che deve seguire un preciso percorso formativo. Ai sensi del DM 388/2003, i corsi di formazione per gli A.P.S. hanno una durata di 12 ore e prevedono un aggiornamento triennale di 4 ore. *(La sanzione per non aver nominato gli addetti è: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4'000 €. La sanzione per non aver formato gli addetti è: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro).*

6. **Nomina e formazione dell'Addetto alla Gestione delle Emergenze (A.G.E.) Antincendio ed Evacuazione:** il Datore di Lavoro deve nominare e formare – ai sensi degli artt. 18 e 43 - uno o più Addetti alla Gestione delle Emergenze (lotta Antincendio e Evacuazione), previa consultazione col rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ove eletto. Questi addetti, quali responsabili della gestione delle emergenze, possono essere sia i lavoratori che i titolari (solo nelle organizzazioni sino a 5 lavoratori), ma non anche i minorenni, i consulenti esterni, i Co.Co.Pro., gli apprendisti, i praticanti.

I lavoratori designati non possono rifiutare la designazione se non per giustificato motivo (art. 43 comma 3). La nomina di tali figure è vincolata ad una adeguata formazione che deve essere svolta da enti riconosciuti e certificati e che deve seguire un preciso percorso formativo. I corsi di formazione per gli A.G.E., hanno una durata di 4 ore per le associazioni a basso rischio, di 8 ore per quelle a



medio rischio e prevedono un aggiornamento triennale di 2 ore per il rischio basso e di 5 ore per il rischio medio.

(La sanzione per non aver nominato gli addetti è: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4'000 €. La sanzione per non aver formato gli addetti è: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro).

7. **Nomina del Medico Competente e istituzione della sorveglianza sanitaria:** la Sorveglianza Sanitaria, e quindi la nomina del Medico Competente, viene decisa dal Datore di Lavoro previa consultazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, solo al termine della Valutazione dei Rischi, e in base quindi alle conclusioni di questa ultima. Nominare il Medico Competente (art. 18), pertanto, è obbligatorio solo se i lavoratori sono esposti a particolari rischi chimici (sostanze pericolose, cancerogene, polveri, cemento, oli, ecc.), fisici (spostano manualmente pesi, rumore, vibrazioni, videoterminalisti, ecc.) o biologici (sanità, allevamenti, macelli, depuratori, estetiste, laboratori, rifiuti, ecc.).

(La sanzione per non aver nominato il Medico Competente nei casi previsti è: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.644,00 a 6.576,00 euro).

8. **Riunione periodica di prevenzione (R.P.P.):** ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. 81/2008, almeno una volta all'anno, nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori (è tuttavia consigliato anche nelle aziende con meno di 15 lavoratori, perché facendo partecipare i lavoratori in tale sede gli verrà erogata attività informativa e lo svolgimento della riunione periodica anche nei casi non obbligatori, consente di ottenere punteggio ai fini degli sgravi INAIL di cui al modello OT24), il Datore di Lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano il Datore di Lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (R.S.P.P.), il Medico Competente, ove nominato e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.).

(Sanzione per il Datore di Lavoro e il dirigente: ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro).

9. **D.P.I. (Dispositivi di Protezione Individuale):** è obbligo del Datore di Lavoro, fornire a tutti i lavoratori i necessari ed idonei D.P.I., previa consultazione del R.S.P.P. e del M.C. (Medico Competente) ove presente, nei casi in cui i rischi non possano essere evitati o sufficientemente ridotti alla fonte. I lavoratori non possono rifiutare l'utilizzo dei D.P.I.. È opportuno verbalizzare la consegna dei D.P.I. ai dipendenti ogni volta che ciò avviene.

Si riporta, in calce, una tabella riassuntiva e non esaustiva, dei principali D.P.I. da utilizzare nelle "Associazioni". *(Sanzioni per il Datore di Lavoro e il dirigente: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.644,00 a 6.576,00 euro).*

10. **Predisposizione del Piano di Emergenza e del Piano di Evacuazione:** ai sensi dell'art. 43 comma 1 lettera d) ed e), il datore di lavoro deve esporre, nei locali di lavoro, il piano di emergenza ed il piano di evacuazione, con l'indicazione degli estintori, delle vie d'uscita, dei punti di raccolta, delle procedure da adottare in caso di incendio, infortunio, ecc. *(Sanzione penale a carico del Datore di Lavoro e del Dirigente: arresto da due a quattro mesi o sanzione da 750 a 5.200 €).*

11. **Prova annuale di Evacuazione:** qualora nei locali di lavoro siano presenti più di 10 lavoratori, è necessario organizzare periodicamente (almeno 1 volta all'anno) la prova di evacuazione, che va verbalizzata e fatta sottoscrivere a tutti i lavoratori, e conservata nel manuale della sicurezza.

(Sanzione penale a carico del Datore di Lavoro e del Dirigente: arresto da tre a sei mesi o sanzione da 2.000 a 5.000 €).

12. **Collocazione, presso i locali aziendali ed eventuali automezzi aziendali, dei presidi antincendio¹ e di primo soccorso:** ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 81/08, il Datore di Lavoro garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi. È pertanto necessario stipulare, con aziende del settore, un contratto per la fornitura e per la manutenzione semestrale dei presidi antincendio (estintori). È

¹ (6kg polvere e 5kg CO₂ nei locali aziendali, 30 kg polvere nei locali tipo scuderie, 6kg nei trailer e 2kg nelle auto aziendali)



altresì obbligo, per il Datore di Lavoro, ai sensi dell'art. 2 del D.M. 388/2003, di approntare <<...la cassetta di pronto soccorso, tenuta presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata, contenente la dotazione minima indicata nell'allegato 1 ... e della quale sia costantemente assicurata, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti...>>.

(Sanzione a carico del Datore di Lavoro e del Dirigente: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro)

13. **Segnaletica di sicurezza:** l'effettuazione della valutazione dei rischi, non esime il datore di lavoro dall'adottare la segnaletica, da aggiornare ogniqualvolta vi siano dei rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, sistemi di organizzazione o mezzi tecnici di protezione collettiva. Il Datore di Lavoro deve ricorrere alla segnaletica di sicurezza quando risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi o sistemi di organizzazione del lavoro o con mezzi tecnici di protezione collettiva (art. 163 comma 1 e Allegati da XXIV a XXXII). Il Datore di Lavoro deve provvedere alla formazione dei lavoratori relativamente al significato della segnaletica di sicurezza (Colori: blu per aree con obbligo utilizzo D.P.I., rosso per segnalare un pericolo o un divieto o le misure antincendio, giallo per i percorsi di sicurezza e verde per le aree di stoccaggio).

Esempio di Segnali di Divieto



Esempio di Segnali di Avvertimento



Esempio di Segnali di Prescrizione



Esempio di Segnali di Salvataggio



Esempio di Segnaletica antincendio



(Sanzioni penali a carico del Datore di Lavoro e del Dirigente: arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 €).

14. **Manuale di Autocontrollo Alimentare (H.A.C.C.P.):** in base al Regolamento Europeo (RE) 852/2004 e al D.Lgs 193/07, tutti coloro che - per conto di terzi - manipolano alimenti per vendita, somministrazione, confezionamento, ristorazione, ecc, indipendentemente dalla tipologia giuridica della ditta, dall'aver o meno dipendenti, devono redigere un manuale dell'autocontrollo per le procedure di corretta gestione della sicurezza alimentare, seguendo la metodologia H.A.C.C.P.. Inoltre, tutti gli addetti alla manipolazione di cibi e bevande da somministrare, indipendentemente dal rapporto di lavoro, devono - all'atto dell'inizio dell'attività - dimostrare l'adeguata formazione in sostituzione dei libretti sanitari. **Verifica periodica (ogni 2 o 5 anni, in base al tipo di impianto) degli impianti di messa a terra e di protezione dalle scariche atmosferiche.** Il DPR 462/01 "Regolamento di semplificazione del procedimento per la denuncia di installazioni e dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, di dispositivi di messa a terra di impianti elettrici e di impianti elettrici pericolosi", entrato in vigore il 23/01/02, obbliga tutti i Datori di Lavoro a far effettuare ad Organismi Abilitati dal Ministero delle Attività Produttive, le verifiche periodiche sugli impianti di terra, sui dispositivi di protezione dalle scariche atmosferiche e sugli impianti elettrici in luoghi con pericolo di esplosione. La verifica è a carico del Datore di Lavoro e non del proprietario dell'immobile. In caso di nuovo impianto, è necessario presentare - entro 30 giorni dalla messa in esercizio dell'impianto - all'ASL e all'INAIL, la dichiarazione di conformità per la messa in esercizio dell'impianto di messa a terra (o di protezione dalle scariche atmosferiche). Dopo due o cinque anni, si passa alla verifica periodica, secondo le modalità sopradescritte.

(Sanzione amministrativa pecuniaria a carico del Datore di Lavoro e del Dirigente: da 500 a 1.800 €).