

## Associazioni e sport n. 2/2024

# Salute e sicurezza nel lavoro sportivo

Guglielmo Anastasio – funzionario INL<sup>1</sup>

### L'impatto della Riforma dello sport in materia di salute e sicurezza sul lavoro

IL D.Lgs. 36/2021 non sembra aver avuto un impatto diretto sulla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, limitandosi a ribadire:

*“per tutto quanto non regolato dal presente decreto, ai lavoratori sportivi si applicano le vigenti normative in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità delle prestazioni sportive”.*

In realtà, la vera novità trae origine sempre dall'abrogazione dell'[articolo 67](#), comma 1, lettera m), Tuir, il quale, qualificando i compensi sportivi-dilettantistici quali redditi diversi, aveva, di fatto, azzerato una serie di tutele per i collaboratori, ivi comprese quelle di tipo prevenzionistico. Lo stesso [articolo 3](#), comma 12-bis, D.Lgs. 81/2008, equiparando i collaboratori sportivi ex articolo 67, Tuir ai volontari, neutralizza(va) ogni obbligo prevenzionistico nei confronti delle Asd/Ssd prive di lavoratori dipendenti.

La Riforma dello sport, con l'abrogazione dell'articolo 67, Tuir e, al contempo, collocando le collaborazioni sportive e amministrativo/gestionali sotto l'ombrello dell'[articolo 409](#), c.p.c., ha aperto la strada per l'equiparazione, almeno sul versante prevenzionistico, delle predette figure ai lavoratori dipendenti.

IL D.Lgs. 81/2008, testo normativo di riferimento per tutta la materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, all'[articolo 3](#), comma 7, attrae nel proprio ambito di applicazione (rendendoli così destinatari di tutte le tutele prevenzionistiche ivi contemplate), non solo i lavoratori dipendenti ma anche i soggetti a essi equiparati, tra cui i:

*“collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409, primo comma, n. 3 c.p.c. (...) ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”.*

Solo con il D.Lgs. 120/2023 (c.d. Correttivo-bis), il Legislatore ha provveduto a limitare le ricadute di tale assimilazione, stabilendo che per le collaborazioni sportivo-dilettantistiche con compenso annuo inferiore ai 5.000 euro, si applicano, in capo ai sodalizi sportivi, solo gli obblighi prevenzionistici previsti a tutela dei lavoratori autonomi, tra i quali:

<sup>1</sup> Le considerazioni espresse nel presente articolo sono frutto del pensiero dell'autore e non vincolano in alcun modo l'amministrazione di appartenenza.

- quello di accertamento dei requisiti tecnico-professionali del prestatore d'opera (da quest'ultimo autocertificabili);

- quello di fornire informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Le Asd/Ssd che, pertanto, hanno solo volontari, lavoratori autonomi e/o collaboratori con compenso inferiore ai 5.000 euro, salvo per quelli sopra elencati, non ricadranno negli obblighi prevenzionistici di cui al D.Lgs. 81/2008, la maggior parte dei quali, come si vedrà in seguito, accompagnati da una sanzione penale di tipo contravvenzionale.

Ebbene, precisare, tuttavia, che, al netto della Riforma dello sport, la fuoriuscita dall'ambito di applicazione delle misure prevenzionistiche di cui al D.Lgs. 81/2008, non esclude l'eventuale responsabilità civile e penale del sodalizio per gli infortuni occorsi ai propri volontari/lavoratori autonomi, ma solo l'inapplicabilità, da parte degli organi di vigilanza, delle sanzioni legate agli obblighi prevenzionistici di cui al predetto Decreto.

### Obblighi indelegabili del datore di lavoro

Prima di entrare nel merito dell'argomento, occorre premettere che, in generale, gli obblighi prevenzionistici di cui al D.Lgs. 81/2008, ruotano, principalmente, attorno alla persona fisica (e non attorno all'ente associativo/società sportiva) che assume le vesti di datore di lavoro. Il vero destinatario di tali obblighi sarà colui che, all'interno dell'ente, assume la titolarità dei rapporti di lavoro ovvero che eserciti, di fatto, le prerogative organizzative e gestionali di tipo datoriale. Tendenzialmente, all'interno delle realtà in esame, è il legale rappresentante dell'ente ma nulla esclude che possa esserlo una persona fisica diversa che, in fatto o in diritto, assuma un ruolo datoriale. Fatta questa premessa, nel momento in cui il sodalizio recluta il primo dipendente, collaboratore amministrativo-gestionale o collaboratore sportivo con compenso superiore a 5.000 euro, il datore di lavoro sopra indicato sarà destinatario di 2 obblighi indelegabili:

- l'effettuazione di una valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori nell'ambito dell'organizzazione in cui prestano la loro attività;

- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (d'ora in poi Rsp).

Partendo dal primo adempimento, accompagnato dalla sanzione dell'arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.559,6 a 9.112,57 euro, il datore di lavoro avrà tempo 90 giorni (a decorrere dall'inizio dell'attività) per redigere il documento di valutazione del rischio (d'ora in poi DVR), il cui contenuto avrà a oggetto:

- nominativi dei soggetti della sicurezza (datore di lavoro, Rsp, medico competente ove necessario, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza);

- una relazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza legati alle varie mansioni cui sono adibiti i lavoratori nonché i criteri per la loro valutazione;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione nonché dei dispositivi di protezione individuale,
- programma delle misure di miglioramento dei livelli di sicurezza;
- le procedure di attuazione delle misure di sicurezza e i nominativi dei soggetti chiamate ad attuarle;
- eventuali mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono un'adeguata formazione e addestramento;
- rischi legati allo *stress* lavoro correlato, allo stato di gravidanza e alle differenze di genere.

Generalmente, gli enti sportivi dovranno valutare i rischi legati ai luoghi di lavoro, all'uso di macchine e attrezzature, alle attività complementari e di supporto all'attività sportiva *tout court*. In primo luogo, l'ente sportivo dovrà sincerarsi presso il proprietario dell'impianto, dell'esistenza della necessaria agibilità dei locali, della conformità degli impianti (in particolare di quello elettrico e di climatizzazione) e più in generale della sussistenza delle condizioni stabilite dall'Allegato IV, D.Lgs. 81/2008. Una volta appurato ciò:

- andranno considerati tutti quei rischi che trovano la propria origine nei luoghi di lavoro, come quello da microclima, quello biologico (soprattutto negli spogliatoi), quello chimico (ad esempio, quello presente nelle piscine);
- andranno valutati quelli legati all'utilizzo di macchine e attrezzature ovvero qualsiasi dispositivo che venga utilizzato per motivi di lavoro. Si pensi agli utensili utilizzati per piccoli lavori di manutenzione, a un tagliaerba o decespugliatore (più o meno complessi) in uso ai giardinieri di un circolo;
- infine, andranno presi in considerazione tutti quei rischi legati alle attività complementari o accessorie all'esercizio sportivo, come quelli legati alla movimentazione manuale di carichi (spostamento delle attrezzature), alla pulizia/manutenzione dei campi da gioco e dell'impianto sportivo.

### Focus sui rischi sportivi

Una delle questioni più spinose è strettamente legata all'equiparazione dei collaboratori sportivi dilettanti (atleti o tecnici con compensi superiori a 5.000 euro annui) ai lavoratori dipendenti e riguarda la necessità o meno di contemplare nel DVR anche i rischi per la salute e sicurezza connaturali all'attività sportiva. Assodato che anche lo scontro di gioco o un semplice "*problema*" muscolare potrebbero dare luogo a un infortunio sul lavoro, il dubbio nasce dalla circostanza che i profili della sicurezza delle attività sportive già trovano una disciplina nei regolamenti federali e che ogni misura che il datore di lavoro voglia adottare per aumentare i livelli di sicurezza debba fare i conti con le norme dell'ordinamento sportivo. È lo stesso [articolo 33](#), D.Lgs. 36/2021 a fare riferimento alle norme prevenzionistiche di cui al D.Lgs 81/2008, sempre se compatibili con l'attività sportiva. Inoltre, le tipologie di rischio contemplate nel D.Lgs. 81/2008 (rischi derivanti da agenti chimici, biologici, fisici, lavori in quota, attrezzature da taglio, uso di videoterminali, movimentazione manuale di carichi, esposizione all'amianto), mal si adattano, per origine e conseguenze, a quelli propri dell'attività sportiva.

Per contro il D.Lgs. 81/2008 è chiaro nel ribadire che la valutazione debba contemplare “*tutti i rischi*” e che l'[articolo 2087](#), cod. civ. imponga al datore di lavoro di adottare tutte quelle misure necessarie, secondo la particolarità del lavoro, esperienza e della tecnica, a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore.

Anche la giurisprudenza<sup>2</sup>, nel tracciare il perimetro della responsabilità dell'ente per gli infortuni occorsi agli atleti, è chiara nel ribadire un generale dovere del sodalizio “*a non aggravare il rischio connaturale all'attività sportiva*”.

Il quadro sopra delineato, a parere dello scrivente, dovrebbe portare alla non sanzionabilità del DVR carente di una valutazione del rischio in parola. Non è, tuttavia, da escludere che, in concreto, potrebbero essere esigibili dal sodalizio delle misure prevenzionistiche (compatibili con le norme federali) idonee a ridurre o a non aggravare il rischio connaturale all'attività sportiva. Non è, pertanto, da escludere, che l'organo di vigilanza, possa imporre all'ente sportivo, tramite il provvedimento di disposizione ex [articolo 10](#), D.P.R. 520/1955, l'adozione di misure prevenzionistiche che, per la loro attuazione, presuppongano una corretta valutazione del rischio in parola.

Il secondo obbligo indelegabile del datore di lavoro è la nomina del Rspg, accompagnato dalla medesima contravvenzione prevista per la mancata elaborazione del DVR. Prima di descrivere le sue funzioni, è bene precisare che il servizio di prevenzione e protezione non è altro che il complesso di mezzi e persone, interni o esterni al sodalizio, dediti alle attività di prevenzione e protezione dai rischi. Il responsabile di questo servizio, nei sodalizi fino a 200 dipendenti, può essere lo stesso datore di lavoro. Nulla esclude che possa essere un professionista esterno o un collaboratore interno al sodalizio. A prescindere dalla scelta, il soggetto individuato come Rspg deve essere in possesso di un diploma di scuola secondaria e di un attestato di frequentazione (con verifica dell'apprendimento) ai corsi di formazione previsti dall'accordo siglato in sede di conferenza permanente Stato-Regioni del 7 luglio 2016. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione coadiuva il datore di lavoro all'individuazione dei fattori di rischio e alla loro valutazione, individua le misure preventive e protettive, propone i programmi d'informazione e formazione dei lavoratori. Anche se il D.Lgs. 81/2008 non prevede delle specifiche sanzioni per l'inadempimento dei predetti obblighi, appare chiara la centralità di tale figura all'interno dei contesti lavorativi, dal momento che non sono ancora previsti degli obblighi formativi specifici per il datore di lavoro<sup>3</sup>.

### Obblighi delegabili del datore di lavoro: la sorveglianza sanitaria

Occorre premettere che, sebbene tutti gli altri obblighi prevenzionistici siano delegabili mediante un atto che possieda i requisiti di forma e sostanza di cui all'[articolo 16](#), D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro non si spoglia dei propri doveri di vigilanza in ordine al corretto svolgimento delle funzioni trasferite. In particolare, il datore di lavoro, o un suo delegato, dovrà nominare un medico competente

<sup>2</sup> Fra tutte Cassazione n. 18903/2017.

<sup>3</sup> Sul punto va ricordato quanto chiarito dalla nota INL n. 1/2022, secondo la quale la vigenza dell'obbligo formativo del datore di lavoro è subordinata all'adozione di un accordo in sede di conferenze Stato-Regioni che, al momento, è solo in fase di bozza.

nei casi in cui siano presenti dei rischi per i quali il D.Lgs. 81/2008 renda obbligatoria la sorveglianza sanitaria dei lavoratori. Anche se i contesti sportivo-dilettantistici sono considerati a rischio basso, tale obbligo potrebbe emergere nelle ipotesi in cui siano presenti dei rischi chimici, propri delle attività di pulizia, rischi da movimentazione manuali di carichi, da utilizzo di videoterminali per più di 20 ore settimanali e/o dallo svolgimento non episodico di attività lavorativa in orari notturni. Gli articoli [32](#) e [33](#), D.Lgs 36/2021, invece, dirottano i controlli sanitari dei lavoratori sportivi verso una futura normativa speciale, richiamando il D.Lgs. 81/2008 solo in via residuale ovvero nell'ipotesi in cui svolgano delle mansioni (ulteriori rispetto a quelle strettamente sportive) che richiedano la sorveglianza sanitaria in parola. In quest'ipotesi, il medico competente dovrà, ai fini dell'idoneità alla mansione, utilizzare le risultanze emerse nel certificato rilasciato dal medico sportivo. A ogni buon conto, per fugare ogni dubbio circa l'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria, sarebbe opportuna la consulenza di un medico del lavoro già in sede di valutazione del rischio e solo all'esito della quale procedere o meno alla nomina del medico competente ed, eventualmente, inviare, preventivamente e periodicamente, i lavoratori a visita medica secondo il programma di sorveglianza sanitaria. Il contenuto del certificato medico dovrà ricalcare quanto stabilito nell'allegato 3C, D.Lgs. 81/2008, mentre, gli esiti della visita possono essere: d'idoneità alla mansione, inidoneità, idoneità parziale e/o temporanea ovvero idoneità con prescrizioni/limitazioni. L'omessa vigilanza del datore di lavoro in ordine all'adibizione del lavoratore a mansioni non compatibili con l'esito della predetta visita medica comporterà una sanzione amministrativa da 1.423,83 a 6.407,28 euro. Di altro tenore, invece, l'omessa nomina del medico competente, accompagnata dalla contravvenzione dell'arresto da 2 a 4 mesi o dell'ammenda da 1.500 a 6.000 euro. La "semplice" omissione del datore di lavoro nell'inviare il lavoratore a visita medica entro le scadenze previste nel programma di sorveglianza sanitaria, è punita con l'ammenda da 2.847,69 a 5.695,36 euro. Qualora la stessa è riferita a più di 5 lavoratori, gli importi si raddoppiano. Se riferita a più di 10 lavoratori, si triplicano.

### La nomina del preposto

La semplice ricaduta dei sodalizi sportivi nel D.Lgs. 81/2008 imporrà al datore di lavoro (o a un suo delegato) la nomina di un preposto per la sicurezza che è un collaboratore, debitamente formato, avente il compito di vigilare/sovrintendere alle attività lavorative, garantire l'attuazione delle misure di sicurezza indicate nel DVR nonché il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza. Essendo la "sentinella sul campo" del datore di lavoro, avrà anche l'obbligo di segnalare a quest'ultimo ogni deficienza in punto di sicurezza. La mancata individuazione di tale figura comporterà la contravvenzione dell'arresto da 2 a 4 mesi o dell'ammenda da 1.500 a 6.000 euro. Anche se l'[articolo 18](#), comma 1, lettera b-bis), D.Lgs. 81/2008, sembra prevedere un obbligo incondizionato, il Ministero

del lavoro<sup>4</sup>, ha cercato di smussarne la cogenza chiarendo che è sempre necessaria l'individuazione di tale figura ma, al contempo, può coincidere con il datore di lavoro (che pertanto può evitarne la nomina) quando:

- all'interno dell'azienda v'è solo un dipendente (o assimilato) il quale, ovviamente, non potrebbe essere il preposto di sé stesso; ovvero
- nelle aziende di modesta complessità organizzativa, è lo stesso datore di lavoro a sovrintendere direttamente l'attività, esercitando i relativi poteri gerarchico funzionali.

Va da sé che nei contesti sportivo-dilettantistici, essendo, per lo più, a basso rischio infortunistico, potrebbero realizzarsi una o entrambe le condizioni sopra richiamate. Va chiarito, tuttavia, che la sovrapposizione del datore di lavoro a quello di preposto non può tradursi nell'eliminazione di quest'ultima figura, ma solo che i poteri/doveri del datore di lavoro e quelli del preposto si concentrano in capo a un unico soggetto, il quale, a parere dello scrivente, non sarà esonerato dall'acquisizione delle competenze professionali richieste ai sensi dell'[articolo 37](#), comma 7, D.Lgs. 81/2008. La mancata formazione del preposto, l'inadeguatezza della stessa o l'omesso aggiornamento biennale, infatti, vengono sanzionate con la contravvenzione dell'arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro.

### Gestione dell'emergenze e primo soccorso

Il datore di lavoro, in caso d'infortunio o malattia occorse sul luogo di lavoro, deve garantire un primo soccorso, inteso quale insieme di attività che il personale non medico presente in azienda è tenuto a porre in essere, in attesa d'interventi più qualificati. Per questo motivo, è tenuto a nominare un addetto al primo soccorso che, nelle aziende fino a 5 dipendenti, può essere lo stesso datore di lavoro, purché presente all'interno del sodalizio durante le ore di lavoro e frequenti gli appositi corsi di formazione previsti per tale qualifica dal Decreto 388/2003. Proprio su quest'ultimo aspetto, il Ministero del lavoro<sup>5</sup> ha chiarito che non sono tenuti a frequentare questi corsi i soggetti individuati (quali addetti al primo soccorso) che siano in possesso di una qualifica sanitaria o che abbiano già frequentato corsi che, per durata e contenuti, siano pari o di livello superiore a quelli previsti dal sopra citato Decreto. Non sembrano, a parere dello scrivente, soddisfatti di tale obbligo datoriale la partecipazione ai corsi BLS o BLS-D (corsi per supporto base alle funzioni vitali con o senza defibrillatore), poiché quest'ultimi si concentrano sull'intervento in caso di arresti cardiaci o respiratori, mentre quello di primo soccorso presenta un contenuto più ampio. La posizione di garanzia del datore di lavoro in relazione alle operazioni di primo soccorso non si limita alla mera nomina dell'addetto, bensì a predisporre tutti quegli interventi necessari a rendere possibili le

<sup>4</sup> Il riferimento è all'interpello n. 5/2023 della Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

<sup>5</sup> Il riferimento è agli interpelli n. 2/2012 e n. 9/2016 emessi dalla Commissione interpelli per la salute e sicurezza sul lavoro.

operazioni di primo soccorso, come, ad esempio, quella di munirsi dei presidi minimi (c.d. cassetta di primo soccorso), così come individuati dal sopra richiamato Decreto. La posizione di garanzia del datore di lavoro in relazione al primo soccorso è compresa nel più ampio obbligo datoriale di organizzare la gestione delle emergenze, tra cui quella antincendio. Sul punto va ricordato che, sebbene siano solo i datori di lavoro con più di 10 dipendenti, a dover predisporre un piano di emergenza e di evacuazione, tutti gli altri, a prescindere dal numero di lavoratori, dovranno comunque dare evidenza, all'interno del DVR, della valutazione del rischio antincendio, nominare gli addetti alla gestione delle emergenze e all'antincendio (che nelle realtà con meno di 5 dipendenti può coincidere con il datore di lavoro) e informare tutti i lavoratori circa i rischi sopra indicati. Come gli addetti al primo soccorso, anche quelli deputati alla gestione delle emergenze e all'antincendio, dovranno frequentare appositi corsi di formazione e di addestramento dalla durata variabile (da 4 a 16 ore teoriche e pratiche) in ragione del grado di rischio presente. Mentre l'omessa designazione degli addetti alle emergenze (tra cui quelle di primo soccorso) è accompagnata dalla contravvenzione dell'arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.067,88 a 5.695,36 euro, l'omessa formazione o aggiornamento degli stessi è punita con l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro.

### Informazione e formazione dei lavoratori

Se da un lato, gli articoli [26](#), comma 1, lettera d) e [36](#), D.Lgs. 81/2008 impongono un generale dovere dei datori di lavoro o committenti di dare, ai lavoratori sia dipendenti sia autonomi, tutte le informazioni riguardanti i rischi per la salute e sicurezza, l'[articolo 37](#), D.Lgs. 81/2008, dall'altro, limita l'obbligo formativo solo con riferimento ai lavoratori dipendenti e a quelli equiparati, come, ad esempio i co.co.co. e i tirocinanti. I lavoratori autonomi, i volontari e i collaboratori familiari avranno solo la facoltà, con oneri a loro carico, di partecipare ai corsi formativi organizzati per i dipendenti. Il contenuto delle informazioni dovute, puntualmente stabilito all'interno del D.Lgs. 81/2008, riguardano i rischi propri delle mansioni cui vengono adibiti i lavoratori, i nominativi dei vari "attori" della sicurezza nonché sulle varie misure di protezione e prevenzione attivate. La durata e i contenuti della formazione, invece, sono stati rinviati ad un accordo in sede di conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni venuto alla luce il 21 dicembre 2011.

Prima di entrare nel vivo dell'argomento, è necessario premettere che l'obbligo formativo va assolto:

- al momento della costituzione del rapporto di lavoro (con la possibilità di completare il percorso formativo entro 60 giorni dalla costituzione del rapporto);
- al momento del trasferimento e cambiamento di mansioni;
- al momento dell'introduzione di nuove attrezzature o tecnologie.

Fatta questa premessa, il sopra richiamato accordo suddivide la formazione in 2 moduli:

1. uno avente a oggetto dei concetti generali (danno, rischio, organizzazione della prevenzione e diritti/doveri degli attori della sicurezza) della durata minima di 4 ore e valevole per tutti i settori;
2. l'altro, più specifico, avente a oggetto i rischi propri delle mansioni cui viene adibito nonché quelli tipici delle aziende appartenenti allo stesso comparto.

La durata della formazione specifica deve essere minimo di 4 ore, per le aziende a rischio basso, 8 per quelle a rischio medio e 12 per quelle a rischio alto. Da questo punto di vista, l'allegato A dell'accordo in parola, qualifica i sodalizi sportivi come contesti a basso rischio infortunistico; conseguentemente, tutti coloro a cui è dovuta l'erogazione della formazione saranno tenuti a frequentare corsi della durata complessiva di 8 ore. La formazione ai lavoratori, da erogare durante le ore di lavoro e cristallizzata in un mero attestato di frequentazione del 90% delle ore previste, deve essere impartita da organismi "accreditati", ma non è escluso che possa essere lo stesso datore di lavoro (ma solo nei riguardi del proprio personale) a effettuarla, qualora abbia un'esperienza da Rspp o da Asp. Sul punto occorre precisare che l'accordo<sup>6</sup> siglato in data 7 luglio 2016 in sede di Conferenza Stato-Regioni ha consentito tale possibilità in deroga al D.I. 6 marzo 2013 che, invece, richiedeva non solo l'esperienza da Rspp o Aspp, ma anche l'aver frequentato un percorso formativo in didattica di almeno 24 ore o, in alternativa a quest'ultimo requisito, avere delle esperienze di docente in materia prevenzionistica per almeno 32 ore o di 40 ore in altre discipline. L'omessa erogazione della formazione viene punita con la contravvenzione dell'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro. Qualora la violazione si riferisca a più di 5 lavoratori, gli importi sono raddoppiati; se riferita a più di 10 lavoratori, gli importi si triplicheranno. Ai fini dell'adempimento di tale obbligo occorre, tuttavia, considerare che la formazione effettuata presso un precedente datore di lavoro, appartenente allo stesso settore, vale quale credito formativo e non va ripetuta. Qualora, invece, il settore sia diverso, va ripetuta solo la formazione specifica e non quella generale che, invece, costituisce credito formativo permanente.

### Conclusioni: verifiche ispettive sul rispetto degli obblighi prevenzionistici

Gli organi di vigilanza deputati alla verifica del rispetto degli obblighi sopra citati, sono le ASL e le articolazioni territoriali dell'INL. Sebbene l'impianto sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 81/2008 sia, per lo più, di natura penale, è stato previsto un sistema "premierale" volto all'estinzione agevolata dei reati. Qualora, infatti, la violazione preveda l'alternativa dell'arresto/ammenda ovvero la sola ammenda, gli ispettori saranno tenuti a emettere un verbale con il quale si prescrive al

---

<sup>6</sup> L'accordo in parola, al punto 12.1, recita: "Il datore di lavoro in possesso dei requisiti per lo svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione di cui all'articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008, può svolgere, esclusivamente nei riguardi dei propri lavoratori, la formazione di cui all'accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 21 dicembre 2011 relativo alla individuazione dei contenuti della formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, anche se non in possesso del requisito relativo alla capacità didattica stabilito dal decreto interministeriale 6 marzo 2013".

contravventore il ripristino, entro un congruo termine, delle condizioni di legalità. L'ottemperanza alla prescrizione fa sì che il datore di lavoro possa agevolarsi dell'estinzione anticipata del reato, mediante il pagamento di una sanzione amministrativa pari a 1/4 del massimo edittale. L'inottemperanza alla prescrizione o il mancato pagamento della sanzione amministrativa indurrà gli organi di vigilanza a trasmettere il seguito della notizia di reato alla procura della Repubblica territorialmente competente, ai fini della prosecuzione del procedimento penale a carico del datore di lavoro. La violazione delle sole specifiche tecniche non obbligatorie pubblicate dalle organizzazioni internazionali o delle buone prassi volontariamente adottate, saranno, invece, stigmatizzate con un provvedimento di disposizione ai sensi dell'[articolo 302-bis](#), D.Lgs. 81/2008. Fatte queste precisazioni, va da sé che la maggiore attrazione (prodotta dalla Riforma) dei contesti sportivo-dilettantistici verso gli obblighi prevenzionistici, determinerà anche una maggiore probabilità di verifiche ispettive. Quest'ultime, a parere dello scrivente, dovranno essere condotte tenendo in considerazione come nei contesti in esame, l'attività principale (quella sportiva) è naturalmente governata da norme e logiche non sempre inclini alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, la quale, pertanto, in attesa d'interventi normativi più dettagliati, andrà declinata, quantomeno nei suoi contenuti concreti, in ragione delle specificità del settore, solo "timidamente" considerate dalla Riforma dello sport.

### SCHEDA DI SINTESI

D.Lgs. 36/2021 – D.Lgs. 81/2008.

Gli obblighi di cui al D.Lgs. 81/2008 si applicano integralmente alle Asd/Ssd quando assumono dipendenti, tirocinanti, collaboratori amministrativo-gestionali, collaboratori sportivi con compenso annuo superiore a 5000 euro.

Obblighi indelegabili del datore di lavoro:

1. elaborazione del DVR;
2. nomina del Rsp

Obblighi delegabili:

1. nomina del medico competente e inviare i lavoratori a visita medica (se necessaria la sorveglianza sanitaria);
2. nomina del preposto;
3. nomina dell'addetto alle emergenze e al primo soccorso;
4. informazione e formazione dei lavoratori sui rischi infortunistici;
5. fornire ai lavoratori i dispositivi di sicurezza;
6. consultazione del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

