

AUTORE

**Palerma
Claudio**

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

PARTE 1

**PRINCIPI GIURIDICI COMUNITARI E NAZIONALI
LEGISLAZIONE GENERALE E SPECIALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
PRINCIPALI SOGGETTI COINVOLTI E I RELATIVI OBBLIGHI
ASPETTI NORMATIVI DELL'ATTIVITÀ DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI**

Palerma Claudio

Responsabile/coordinatore scientifico del corso

Tutor dei contenuti

Questa pubblicazione, protetta da duplicazione secondo le leggi sul diritto di autore, è composta da 256.540 battute includendo le caselle di testo e le note a piè di pagina ma escludendo gli allegati.

La lettura e l'apprendimento delle informazioni in essa contenute richiedono oltre **16** ore di tempo.

L'associazione datoriale ITALIA IMPRESA e l'ente bilaterale E.BIL.GEN. hanno riconosciuto la validità formativa del contenuto di queste pagine che costituiscono, a tutti gli effetti, **LA PRIMA PARTE** del corso di **FORMAZIONE SPECIFICA PER RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)** secondo quanto disposto dall'art. 37, comma 10 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., in conformità con i contenuti previsti dall'art. 37, comma 11 del medesimo decreto.

Grazie a questa collaborazione, pertanto, sono anche assolte le previsioni di cui all'articolo 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/08.

L'attestazione dell'avvenuta formazione, valida ai sensi di legge e che verrà rilasciata da ITALIA IMPRESA, sarà subordinata all'esito del test di verifica dell'apprendimento, predisposto dall'associazione e fruibile sia in forma cartacea che ON-LINE tramite piattaforma WEB.



LA GERARCHIA DELLE FONTI DEL DIRITTO	1
ASPETTI CIVILISTICI GENERALI	4
RESPONSABILITÀ PENALE	5
IL D.LGS. 81/08: TESTO UNICO SULLA SICUREZZA	7
TESTO UNICO E RESPONSABILITÀ PENALE	14
RESPONSABILITÀ CIVILE	16
LEGISLAZIONE GENERALE E SPECIALE IN MATERIA DI PREVENZIONE INFORTUNI E IGIENE DEL LAVORO: CENNI STORICI	17
FILOSOFIA DEL TESTO UNICO	27
IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	39
LE FIGURE DELLA PREVENZIONE	43
RLS, RLST, RLSP: COMPITI, NECESSITÀ FORMATIVE, MODALITÀ DI ELEZIONE	45
ASPETTI FONDAMENTALI DEL TESTO UNICO	53
DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)	57
INFORMAZIONE E FORMAZIONE	59
TUTELA ASSICURATIVA	63
STATISTICHE E REGISTRO INFORTUNI	65
OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI	69
CONCETTI DI RISCHIO, PERICOLO, ESPOSIZIONE	70
LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	75
PREVENZIONE INCENDI	83
SISTEMI ANTINCENDIO MOBILI	92
PRONTO SOCCORSO	101
PIANO DI EMERGENZA	103
SORVEGLIANZA SANITARIA	115

LA GERARCHIA DELLE FONTI DEL DIRITTO

Nell'ordinamento giuridico italiano si ha una pluralità di fonti di produzione.

Queste sono disposte secondo una scala gerarchica, per cui la norma di fonte inferiore non può porsi in contrasto con la norma di fonte superiore (**gerarchia delle fonti**).

Nel caso in cui avvenga un contrasto del genere si dichiara l'invalidità della fonte inferiore dopo un accertamento giudiziario; finché non vi è accertamento si può applicare la "fonte invalida".

LA COSTITUZIONE

Al primo livello della gerarchia delle fonti si pongono la **Costituzione** e le leggi **Costituzionali** (fonti superprimarie).

La Costituzione della Repubblica Italiana, entrata in vigore il 1° gennaio 1948, è composta da 139 articoli.

Essa:

- **detta i principi fondamentali dell'ordinamento** (artt. 1-12)
- **individua i diritti e i doveri fondamentali** dei soggetti (artt. 13-54)
- **detta la disciplina dell'organizzazione** della Repubblica (artt. 55-139)

Il dettato costituzionale incorpora infine delle disposizioni transitorie e finali.

Per modificare la Costituzione è richiesto un iter così detto aggravato (vedi art. 138 cost.), fatti salvi i primi 12 articoli che sono immutabili.

La Costituzione della Repubblica Italiana prevede, tra l'altro, che:

art. 1

L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro.

Da ciò si deduce subito che tutto l'impianto della nostra società si basa sulla libertà assicurata dal meccanismo democratico e dalla promozione economica e sociale derivante dal lavoro quale strumento di impegno e valorizzazione individuale.

art. 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo ... (omissis).

Ciò rappresenta la certezza dell'espressione del diritto, tra cui quello dello sviluppo economico e sociale individuale, tramite il lavoro.

art. 10

L'ordinamento giuridico italiano si conforma alle norme del diritto internazionale generalmente riconosciuto.

Con ciò appare evidente che il nostro paese riconosce, sin dall'inizio del suo costituirsi, di non essere impermeabile rispetto alla legislazione internazionale. Da ciò se ne deduce che l'integrazione europea, e quindi legislativa, assume un valore storico fondamentale e che continua a riflettersi anche sulle normative odierne.

art. 27

La responsabilità penale è personale. ... (omissis).

Su questo concetto si impianta tutto il concetto di responsabilità individuale nell'esercizio di qualsiasi attività da parte di ogni cittadino, tra le quali quella del datore di lavoro nei confronti del proprio dipendente.

art. 32

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività ... (omissis).

Il concetto della tutela della salute individuale e collettiva, in senso lato, è compito della Repubblica quale istituzione sovra individuale.

A tal fine infatti essa si è dotata di strumenti preventivi e repressivi.

art. 35

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Norma fondamentale di salvaguardia del lavoro che si salda mutuamente insieme all'articolo successivo. In questa si afferma che lo Stato difende il valore del lavoro tutelandolo sia sotto il punto di vista dello sviluppo economico che dell'avanzamento della tecnologia.

art. 41

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

Anche questo articolo tutela il diritto al lavoro ma assicurandone il diritto alla promozione da parte dell'imprenditore, fatto salvo che siano assicurate delle norme di garanzia affinché non sia arrecato danno ad alcuno.

TRATTATI INTERNAZIONALI E DIRETTIVE COMUNITARIE

Al di sotto delle leggi costituzionali si pongono i trattati internazionali e gli atti normativi comunitari, che possono presentarsi sotto forma di regolamenti o direttive.

I primi hanno efficacia immediata, le seconde devono essere attuate da ogni paese facente parte dell'Unione Europea in un determinato arco di tempo. A queste si sono aggiunte poi le sentenze della Corte di Giustizia Europea "dichiarative" del Diritto Comunitario (Corte Cost. Sent. n. 170/1984).

LEGGI ORDINARIE E REGIONALI

Seguono le fonti primarie, ovvero le leggi ordinarie e gli atti aventi forza di legge (decreti-legge e decreti legislativi), ma anche le leggi regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano.

Le leggi ordinarie sono emanate dal Parlamento, secondo la procedura di cui gli artt. 70 ss. Cost., le cui fasi essenziali sono così articolate:

1. l'iniziativa di legge, ovvero la presentazione di un progetto di legge, può essere assunta dal **Governo**, da **ciascun membro del parlamento**, nonché dal **popolo** (in tal caso, occorre che la proposta provenga da almeno 50.000 persone) e dal **CNEL** (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro), definito dall'art. 99 della Costituzione come organo di consulenza delle Camere e del Governo
2. l'approvazione del testo di legge è affidata alle 2 Camere del Parlamento (Camera dei deputati - Senato della Repubblica)
3. la promulgazione del Presidente della Repubblica
4. la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, la quale determina la decorrenza del termine di quindici giorni necessario perché le leggi entrino in vigore. Questo periodo (detto **vacatio legis**) serve ai cittadini per poter conoscere il testo della nuova legge.

REGOLAMENTI

Al di sotto delle fonti primarie, si collocano i regolamenti governativi, seguono i regolamenti ministeriali e di altri enti pubblici.

All'ultimo livello della scala gerarchica, si pone la consuetudine, prodotta dalla ripetizione costante nel tempo di una determinata condotta.

Sono ammesse ovviamente solo consuetudini "*secundum legem*" e "*praeter legem*" non dunque quelle "*contra legem*".

Un cenno a parte meritano le consuetudini costituzionali che, talvolta, regolano i rapporti tra gli organi supremi dello stato poiché consistono in comportamenti ripetuti nel tempo per ovviare a determinate norme costituzionali lacunose.

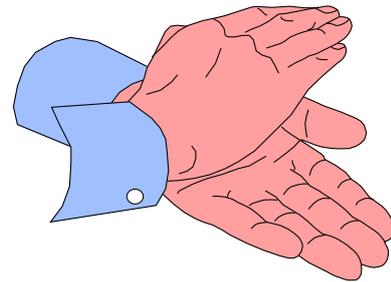


ASPETTI CIVILISTICI GENERALI

Il fondamento giuridico della normativa italiana in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro è rappresentato dall'art. 2087 del Codice Civile (1942), in cui si afferma che ... **l'imprenditore è tenuto a 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.**

Questa norma sancisce in modo inequivocabile il preciso dovere di sicurezza che il datore di lavoro ha nei confronti dei lavoratori e, di riflesso, il diritto di questi ultimi alla tutela della propria integrità.

Si noti come le misure che l'imprenditore è tenuto ad adottare debbano essere non generiche, ma **mirate al particolare rischio presente** (secondo la particolarità del lavoro) e **debbano basarsi sulle conoscenze tecniche e scientifiche più aggiornate** (l'esperienza).



Secondo l'interpretazione corrente, ne consegue che l'unico limite oggettivo all'introduzione di misure di sicurezza è rappresentato dalla fattibilità tecnica delle stesse (la tecnica) a prescindere da qualunque valutazione di tipo economico.

Il principio enunciato nell'art. 2087 risulta in perfetto accordo con quanto dettato dall'art. 41 della Costituzione della Repubblica Italiana dove viene affermato il diritto alla tutela della salute e il principio che l'attività economica privata non può svolgersi in modo da recare danno all'individuo.

La disposizione contenuta nell'art. 2087 del Codice Civile ha carattere di norma civile: i principi in essa espressi costituiscono (riguardo al contenuto e all'identificazione del destinatario del dovere di sicurezza) la chiave di lettura di tutta la normativa che disciplina la tutela della salute nei luoghi di lavoro, come più volte ribadito dalla Cassazione.

L'inosservanza delle norme di legge in materia può comportare precise sanzioni penali. Ricordiamo che in base alla gravità, ovvero in base alla qualità delle pene stabilite dal Codice, i reati vengono classificati in **contravvenzioni** (reati meno gravi, punibili con l'ammenda) e **delitti** (reati più gravi, puniti con la reclusione).

Nella maggior parte dei casi, la violazione delle norme costituisce **reato di tipo contravvenzionale**. In alcune situazioni, invece, la violazione di norme può costituire un delitto, come nei casi previsti dagli art. 437 e art. 451 del Codice Penale (di seguito C.P.) riguardanti l'omissione, dolosa o colposa, di cautele contro gli infortuni sul lavoro.

È importante sottolineare che, per chi venga ritenuto colpevole di aver causato un infortunio sul lavoro o una malattia professionale, può configurarsi il reato di omicidio colposo (art. 589 C.P.) o di lesioni personali colpose (art. 590 C.P.).

RESPONSABILITÀ PENALE

La Responsabilità penale comporta la condanna per un reato.

A tal fine si devono distinguere i reati (comportamenti sanzionati penalmente) in delitti e contravvenzioni:

DELITTI

hanno la caratteristica di essere generalmente reati di danno (sanzioni: multa e/o reclusione) e, cioè, le relative fattispecie vengono integrate solo quando si verifichi un evento lesivo di posizioni giuridiche soggettive tutelate dall'ordinamento.

Per quanto d'interesse, tali fattispecie sono generalmente quelle previste e sanzionate dagli artt. 451 (omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro), 590 (lesioni colpose) e 589 (omicidio colposo) c. p., salvo altre e più gravi.



CONTRAVVENZIONI

sono caratterizzate dall'essere reati di pericolo (sanzioni: arresto o ammenda) e come tali la sola inosservanza ad un determinato obbligo è sufficiente ad integrarne la fattispecie, rimanendo irrilevante l'elemento soggettivo del dolo, a prescindere dal verificarsi o meno dell'evento lesivo.



Esistono due strumenti che consentono l'**estinzione della contravvenzione**:

- La procedura di **oblazione**, in applicazione della quale, mediante il pagamento di una somma pari ad un terzo (art. 162 c. p.: pena esclusiva ammenda) oppure ad un mezzo (art. 162 bis c. p.: pene alternative arresto/ammenda) della pena edittale massima, oltre le spese di giustizia, si consegue l'estinzione del reato (c. p.: artt. 555 e 557 nonché 141 disp. att.).
- La procedura di **prescrizione** (D.Lgs. 758/94): sul presupposto dell'attribuzione della qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria all'organo di vigilanza, viene attribuito a quest'ultimo il compito, una volta accertata la contravvenzione, di impartire le istruzioni necessarie per l'adempimento (ancorché tardivo) degli obblighi sanzionati e di assegnare un termine per tale adempimento.

Il contravventore sarà tenuto, quindi, all'adempimento nel termine fissato dall'Organo di Vigilanza ed al pagamento di una somma pari ad un quarto del massimo edittale.

L'Organo di Vigilanza, verificato l'adempimento, ne dà comunicazione all'Autorità Giudiziaria (Procura della Repubblica presso il Tribunale ordinario territorialmente competente), che dispone l'archiviazione del procedimento (aperto a seguito della obbligatoria denuncia dell'Organo di Vigilanza ed immediatamente sospeso in pendenza del termine prescrizione) per intervenuta estinzione del reato.

IL D.Lgs. 81/08: TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

Il 9 aprile 2008, in attuazione dell'articolo 1 della **legge 123/07** in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è stato promulgato il D.Lgs. 81, subito denominato TESTO UNICO SULLA SICUREZZA o **T.U.**



Successivamente -e periodicamente- sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) viene pubblicato il testo aggiornato del Testo Unico. L'ultima edizione (alla data di redazione di questo documento) è del luglio 2018 ed è reperibile su:

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Documenti-Norme/Documents/Testo-Unico-Dlgs-81-08-edizione-di-luglio-2018.pdf>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Ispettorato Nazionale del Lavoro | Orientamenti ispettivi | Studi e Statistiche | Documenti e norme | Amministrazioni

Le sedi dell'Ispettorato | Strumenti e servizi | Contatti

HOME / Ispettorato Nazionale Lavoro / Notizie / Disponibile la nuova versione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro

Disponibile la nuova versione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro

In questa pubblicazione, con **T.U.** si intende il testo COORDINATO e AGGIORNATO del D.Lgs. 81/08.

AGGIORNAMENTI INSERITI FINO AD OGGI

VERSIONE "LUGLIO 2018"

Novità in questa versione:

- Rivalutate, a decorrere dal 1° luglio 2018, nella misura dell'1,9%, le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 nonché da atti aventi forza di legge (*Decreto direttoriale dell'INL n. 12 del 6 giugno 2018 (avviso nella G.U. n. 140 del 19/06/2018), attuativo dell'art. 306, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 81/08, e s.m.i.*);
- Inserito il Decreto Direttoriale INL n. 12 del 6 giugno 2018 - Rivalutazione sanzioni concernenti violazioni in materia di salute e sicurezza;
- Inserita la Legge 26 aprile 1974, n. 191, in materia di "Prevenzione degli infortuni sul lavoro nei servizi e negli impianti gestiti dall'Azienda autonoma delle ferrovie dello Stato", pubblicata sulla GU n.134 del 24/05/1974, coordinata con il decreto Presidente Repubblica 1° giugno 1979, n. 469 "Regolamento di attuazione della legge 26 aprile 1974, n. 191, sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro nei servizi e negli impianti gestiti dall'Azienda autonoma delle Ferrovie dello Stato" (G.U. 26 settembre 1979, n. 264);
- Inserita la circolare n. 10 del 28/05/2018 - Rinnovo delle autorizzazioni alla costruzione e all'impiego di ponteggi, ai sensi dell'art. 131, comma 5, del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni;
- Inseriti gli interpelli n. 3 del 16/05/2018, n. 4 e n. 5 del 25/06/2018;
- Sostituito il Decreto Direttoriale n. 12 del 14 febbraio 2018 con il Decreto Direttoriale n. 51 del 22 maggio 2018 - Diciottesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11;

VERSIONE "MAGGIO 2018"

Novità in questa versione:

- Inserita la circolare INL n. 1 dell'11/01/2018 contenente le indicazioni operative sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, del D. Lgs. 81/08 relativa allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso prevenzione incendi e di evacuazione;
- Inserita la lettera circolare INL del 12/10/2017 prot. 3 avente ad oggetto le indicazioni operative sulle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori;
- Inserito il Decreto Direttoriale n. 2 del 16/01/2018 - Elenco dei soggetti abilitati e dei formatori per l'effettuazione dei lavori sotto tensione;
- Sostituito il decreto dirigenziale del 9 settembre 2016 con il Decreto Direttoriale n. 12 del 14 febbraio 2018 - Diciassettesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11;
- Inseriti gli interpelli n° 1 e n° 2 del 13/12/2017, n° 1 del 14/02/2018 e n.2 del 05/04/2018;
- Corretto all'art. 3 comma 12-bis il riferimento alla legge 16 dicembre 1991, n. 398 (associazioni sportive dilettantistiche);
- Inserito il riferimento all'interpello 8/2014 del 13/03/2014 al termine dell'art. 3 comma 12-bis.

VERSIONE "MAGGIO 2017"

Novità in questa versione:

- Inserite le circolari n. 21 del 07/07/2016, n. 23 del 22/07/2016, n. 28 del 30/08/2016; n. 11 del 17/05/2017
- Inserito l'Accordo Stato Regioni rep 128/CSR del 7 luglio 2016 finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni contenente altresì disposizioni modificative agli accordi del 21 dicembre 2011 ex art. 34, commi 2 e 3, del 21 dicembre 2011 ex art. 37, comma 2, del D.Lgs. 81/08 e del 22 febbraio 2012 ex art. 73, comma 5, del D.Lgs. 81/08 (G.U. Serie Generale n.193 del 19/08/2016);
- Sostituito il decreto dirigenziale del 21 luglio 2014 con il decreto dirigenziale del 1° agosto 2016 riguardante il quinto elenco dei soggetti abilitati ad effettuare i lavori sotto tensione in sistemi di II e III categoria;
- Modifiche introdotte all'art. 4, comma 1, del decreto 9/07/2012 e agli allegati 3A e 3B ai sensi del decreto 12 luglio 2016, pubblicato sulla GU n.184 del 8/08/2016, in vigore dal 09/08/2016;
- Modifiche introdotte negli articoli 206, 207, 208, 209, 210, 211,212, 219, commi 1, lettere a) e b), e 2, lettere a) e b), all'allegato XXXVI, nonché l'introduzione dell'articolo 210-bis, previste dal decreto legislativo 1° agosto 2016, n. 159 (GU n.192 del 18/08/2016, in vigore dal 02/09/2016);
- Sostituito il decreto dirigenziale del 18 marzo 2016 con il Decreto Dirigenziale del 9 settembre 2016 riguardante il tredicesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11;
- Inserito il Decreto 25 maggio 2016, n. 183, recante "Regolamento recante regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81", pubblicato sul S.O. alla G.U. n. 226 del 27 settembre 2016, Serie Generale;
- Inserito il Decreto Interdirettoriale n. 35/17, che regola il provvisorio rinnovo, per un periodo non

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

superiore a centoventi giorni, decorrenti dalla data di scadenza delle rispettive iscrizioni, dell'iscrizione negli elenchi dei soggetti abilitati all'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, adottati con decreti direttoriali del 21 maggio 2012 e 30 luglio 2012, in scadenza rispettivamente al 21 maggio 2017 e al 30 luglio 2017;

- Inseriti gli interpelli dal n.11 al n. 19 del 25/10/2016;
- Modifiche agli articoli 18, comma 1-bis e 53, comma 6, nonché all'entrata in vigore dell'obbligo dell'abilitazione all'uso delle macchine agricole, ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 22/02/2012, introdotte dal decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244 (in G.U. 30/12/2016, n.304), convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19 (in S.O. n. 14, relativo alla G.U. 28/02/2017, n. 49), in vigore dal 30/12/2016;
- Corretti i box sanzionatori degli artt. 153 e 155 (eliminata la sanzione a carico del preposto) e di tutti gli articoli sanzionati di cui al Titolo II (inserito tra i contravventori anche il dirigente);
- Eliminate la nota n. 33 (box sanzionatorio art. 26, comma 3, quarto periodo) e la nota n. 63 (art. 55, comma 5, lett. d.), nonché corrette le colorazioni dell'art. 26, comma 3, indicanti le norme sanzionate a causa di un refuso;
- Inserito un commento personale nei box sanzionatori di cui agli artt. 225, 226, 228, 229, 235, 236, 239, 240, 241,242, 248 e 254 per le sanzioni a carico del preposto;
- *Integrato il commento personale n. 37 a seguito della modifica normativa al comma 3 dell'art. 1 della Legge 177/2012 e dall'emanazione del decreto 11 maggio 2015, n. 82, recante "Regolamento per la definizione dei criteri per l'accertamento dell'idoneità delle imprese ai fini dell'iscrizione all'albo delle imprese specializzate in bonifiche da ordigni esplosivi residuati bellici, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 1° ottobre 2012, n. 177", pubblicato sulla G.U. n. 146 del 26/06/2015 ed entrato in vigore il 11/07/2015.*

VERSIONE "GIUGNO 2016"

Novità in questa versione:

- Modifiche introdotte agli articoli 20, 28, 36, 37, 50, 222, 223, 227, 228, 229, 234 comma 1,235, 236 comma 4, e agli allegati XV, XXIV, XXV sezione 3.2, XXVI sezioni 1 e 5 e XLII dal decreto legislativo 15 febbraio 2016, n. 39 (GU n.61 del 14/03/2016, in vigore dal 29/03/2016);
- Inseriti gli interpelli dal n. 6 al n. 10 del 02/11/2015, dal n. 11 al n. 16 del 29/12/2015, dal n.1 al n. 4 del 21/03/2016 e dal n. 5 al n. 10 del 12/05/2016;
- Sostituito il decreto dirigenziale del 29 settembre 2014 con il decreto dirigenziale del 18 marzo 2016 riguardante il dodicesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11;
- Inserita la lettera circolare prot. 2597 del 10/02/2016 sulla Redazione del POS per la mera fornitura di calcestruzzo;
- Corretti gli importi della sanzione per inottemperanza al provvedimento di sospensione riportati nella circolare 33/2009;
- Corrette le sanzioni per le violazioni dell'art. 80, comma 1, ed eliminate le note all'art. 80, comma 3-bis;
- Corretto il quadro dei trasgressori di cui all'art. 72;
- Inserito un estratto della circolare n. 26 del 12/10/2015 e la nota prot. 19570 del 16/11/2015 sulle modifiche alla sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14;
- Nelle copertine, aggiornata la sezione del sito del Ministero (www.lavoro.gov.it - **Temi e priorità - Salute e Sicurezza**) dove è possibile scaricare la versione aggiornata del presente documento e corretti i link ai documenti esterni, in considerazione della ristrutturazione dei siti ministeriali;
- Corretto il riferimento al punto 2 lett. c) dell'allegato II, punto 3.2.3, del DM 11/04/2011;
- Inserirte note riguardanti l'abrogazione della *Direttiva 89/686/CEE* sui dispositivi di protezione individuale a seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 31 marzo 2016, L 81/51 del nuovo Regolamento (UE) 2016/425.

VERSIONE "SETTEMBRE 2015"

Novità in questa versione:

- Corretto l'importo massimo previsto per l'ammenda all'art. 284 comma 1;
- Inseriti gli interpelli dal n. 26 al n. 28 del 31/12/2014, le precisazioni all'interpello n. 20/2014 del 31/12/2014, e gli interpelli dal n. 1 al n. 5 del 23 e 24/06/2015
- Inserirte le circolari n. 34 del 23/12/2014, n. 35 del 24/12/2014, n. 3 del 13/02/2015, n. 5 del 3/03/2015 e n. 22 del 29/07/2015;
- Inserito il decreto interministeriale n. 201 del 18 novembre 2014, recante norme per l'applicazione, nell'ambito dell'amministrazione della giustizia, delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro (avviso pubblicato nella G.U. n. 15 del 20 gennaio 2015);
- Abrogazione del comma 5 dell'art. 3, ai sensi dell'alt 55, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (SO n.34 alla G.U. 24/06/2015, n.144, in vigore dal 25/06/2015);
- Modifica dell'art. 88, comma 2, lettera g-bis), ai sensi dell'alt 16, comma 1, della legge 29 luglio 2015, n. 115 (G.U. 03/08/2015, n.178, in vigore dal 18/08/2015);
- Inserirte le modifiche agli artt. 3, 5, 6, 12, 14, 28, 29, 34, 53, 55, 69, 73-bis (nuovo articolo), 87, 98 e 190, introdotte dal d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di

rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183” (G.U. n. 221 del 23/09/2015 - S.O. n. 53, in vigore dal 24/09/2015).

VERSIONE “DICEMBRE 2014”

Novità in questa versione:

- Modificati gli artt. 28 comma 3-bis e 29 comma 3 come previsto dall’art. 13 della Legge 30/10/2014, n. 161, recante “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2013-bis”, pubblicata sulla GU n. 261 del 10/11/2014, entrata in vigore il 25/11/2014;
- Sostituito il decreto dirigenziale del 22 gennaio 2014 con il decreto dirigenziale del 29 settembre 2014 riguardante il nono elenco dei soggetti abilitati per l’effettuazione delle verifiche periodiche di cui all’art. 71 comma 11. (avviso pubblicato nella G.U. n.230 del 3 ottobre 2014);
- Inserito il Decreto interministeriale 9 settembre 2014 riguardante i modelli semplificati per la redazione del piano operativo di sicurezza, del piano di sicurezza e di coordinamento e del fascicolo dell’opera nonché del piano di sicurezza sostitutivo. (avviso pubblicato nella G.U. n. 212 del 12 settembre 2014).
- Inserito il decreto interministeriale 22 luglio 2014 “Disposizioni che si applicano agli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e alle manifestazioni fieristiche tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle relative attività”;
- Sostituito il decreto dirigenziale del 31 marzo 2014 con il decreto dirigenziale del 21 luglio 2014 riguardante il quarto elenco dei soggetti abilitati ad effettuare i lavori sotto tensione in sistemi di II e III categoria;
- Inseriti gli interpelli dal n. 10 al n. 15 del 11/07/2014, dal n. 16 al n. 23 del 06/10/2014 e dal n. 24 al n. 25 del 04/11/2014;
- Eliminato il refuso della lettera f) all’art. 69 comma 1;

VERSIONE “MAGGIO 2014”

Novità in questa versione:

- Corretti alcuni importi delle sanzioni a seguito della rivalutazione ai sensi dell’art. 306 comma 4-bis (riquadro sanzionatorio art. 164, art. 178 comma 1, art. 219 comma 2 lett. b), art. 220 comma 1, art. 284 e art. 285);
- Inserito il D.P.R. 15 Marzo 2010, n. 90 “Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare, a norma dell’articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Inserita la circolare n. 45/2013, gli interpelli 16, 17 e 18 del 2013, e la lettera circolare del 27/12/2013;
- Rivalutate le sanzioni previste dall’art. 14 comma 4, lett. c) e comma 5, lett. b), ai sensi dell’art. 14 comma 1 lett. b) del D.L. n. 145 del 23/12/2013, come convertito con modificazioni dalla L. n. 9 del 21/02/2014;
- Inserito il Titolo X-BIS ai sensi del Decreto Legislativo 19 febbraio 2014, n. 19, “Attuazione della direttiva 2010/32/UE che attua l’accordo quadro, concluso da HOSPEEM e FSESP, in materia di prevenzione delle ferite da taglio o da punta nel settore ospedaliero e sanitario”, (GU n.57 del 10/03/2014).
- Inseriti gli Interpelli dal n. 1 al n. 9 del 13/03/2014;
- Sostituito il decreto dirigenziale del 31 luglio 2013 con il decreto dirigenziale del 22 gennaio 2014 riguardante il settimo elenco dei soggetti abilitati per l’effettuazione delle verifiche periodiche di cui all’art. 71 comma 11.
- Sostituito il decreto dirigenziale del 30 maggio 2013 con il decreto dirigenziale del 31 marzo 2014 riguardante il terzo elenco dei soggetti abilitati ad effettuare i lavori sotto tensione in sistemi di II e III categoria;
- Inserito il decreto ministeriale 10 marzo 1998 “Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell’emergenza nei luoghi di lavoro”;
- Inserito il decreto 15 luglio 2003, n. 388 “Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell’articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.”;
- Inserito il decreto interministeriale 18 aprile 2014 “Informazioni da trasmettere all’organo di vigilanza in caso di costruzione e di realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché nei casi di ampliamenti e di ristrutturazione di quelli esistenti”.

VERSIONE “DICEMBRE 2013”

Novità in questa versione:

- Inserita la circolare 41/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Inserita la modifica all’art. 71, comma 11 introdotta dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni. (GU n.255 del 30/10/2013);
- Inseriti gli interpelli dal n. 8 al n. 15 del 24/10/2013;
- Corretti alcuni importi delle sanzioni rivalutate (per alcune sanzioni l’importo di € 7.014, 00 è stato sostituito con € 7.014,40);
- Inserita la nota del 27/11/2013 Oggetto: Nozione di “trasferimento” ex art. 37, comma 4, lett. b), D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

VERSIONE "OTTOBRE 2013"

Novità in questa versione:

- Inserite le modifiche agli artt. 8, comma 4, 71, comma 13-bis e 73, comma 5-bis, introdotte dall'art. 11, comma 5, D.L. 14/08/2013, n. 93, recante "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province", pubblicato sulla G.U. n.191 del 16/08/2013, entrato in vigore il 17/08/2013, convertito con modificazioni dalla L. 15/10/2013, n. 119 (G.U. n. 242 del 15/10/2013);
- Inserite le modifiche agli artt. 3, 6, 26, 27, 29, 31, 32, 37, 67, 73, 71, 88, 104-bis, 225, 240, 250 e 277, introdotte dal decreto-legge 21/06/2013, n. 69 recante "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia" (G.U. n.144 del 21/6/2013 - S.O. n. 50) convertito con modificazioni dalla Legge 9/08/2013, n. 98 (G.U. n. 194 del 20/08/2013 - S.O. n. 63).
- Aggiornati gli importi delle sanzioni così come previsto dall'art. 306 comma 4-bis, così come modificato dal decreto-legge 28/06/2013, n. 76 recante "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti" (G.U. n.150 del 28/6/2013) convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99 (G.U. n. 196 del 22/08/2013).
- Inserite le circolari 18, 21,28, 30, 31 e 35 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché le circolari del 10/05/2013 e del 10/06/2013 del Ministero della Salute;
- Inserite le lettere circolari del 31/01/2013, 27/06/2013 e 02/07/2013;
- Inserito il decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero della Salute del 30/05/2013 riguardante l'elenco delle aziende autorizzate ad effettuare lavori sotto tensione su impianti elettrici alimentati a frequenza industriale a tensione superiore a 1000V ai sensi del punto 3.4 dell'allegato I al D.M. 04/02/2011.
- Sostituito il decreto dirigenziale del 24 aprile 2013 con il decreto dirigenziale del 31 luglio 2013 riguardante il sesto elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11.
- Modificato l'art. 4 del decreto del Ministero della Salute del 09/07/2012 recante: "Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori ...", ai sensi del decreto del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro del 06/08/2013 (G.U. n. 212 del 10/09/2013);
- Modificato l'art. 306 comma 3 come previsto dall'art. 11 della Legge 04/06/2010, n. 96, recante "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2009", pubblicata sulla GU n.146 del 25/6/2010 - S. O. n. 138, entrata in vigore il 10/07/2010; è stata, altresì integrata la nota n. 87 all'art. 306 comma 3 vista l'abrogazione della Direttiva 2004/40/CE e l'entrata in vigore della nuova 2013/35/UE, spostando il termine per l'entrata in vigore delle disposizioni di cui al Titolo VIII, Capo IV al 1° luglio 2016;
- Inserita una nota riguardante il riordino degli organi collegiali ed altri organismi operanti presso il Ministero della salute, tra cui rientra il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 5 comma 1 ;
- Modificati i link dei documenti esterni al presente testo a seguito delle modifiche degli indirizzi della struttura dei siti del Ministero del Lavoro;
- Corretto il riferimento temporale 'cinquantasei' in 'cinquantacinque' dell'art. 3 comma 2;

VERSIONE "MAGGIO 2013"

Novità in questa versione:

- Decreto interministeriale 4 marzo 2013: Criteri generali di sicurezza relativi alle procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare;
- Decreto interministeriale 6 marzo 2013: Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro;
- Decreto interministeriale del 27 marzo 2013: Semplificazione in materia di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori stagionali del settore agricolo;
- Inerite le Circolari nn. 9/2013 del 05/03/2013, e 12/2013 del 11/03/2013;
- Inserita la modifica all'art. 6 comma 8 prevista dal decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 32: Attuazione della direttiva 2007/30/CE ai fini della semplificazione e della razionalizzazione delle relazioni all'Unione europea sull'attuazione pratica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Inseriti gli interpelli dal n. 1 al n. 7 del 02/05/2013;
- Sostituito il decreto dirigenziale del 19 dicembre 2012 con il decreto dirigenziale del 24 aprile 2013 dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11.

VERSIONE "GENNAIO 2013"

Novità in questa versione:

- Ripristinata in alcuni articoli, rispetto alla versione "Novembre 2012, un'errata colorazione delle sanzioni;
- Inserito il decreto interministeriale del 30 novembre 2012: Procedure standardizzate" per la valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, del D.Lgs. 81/08, ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera f);

- Sostituito il decreto dirigenziale del 19 settembre 2012 con il decreto dirigenziale del 19 dicembre 2012 dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11;
- Inserirle le circolari n. 30 (Requisiti di sicurezza delle prolunghie applicate alle forche dei carrelli elevatori, cosiddette "bracci gru") e 31 (Problematiche di sicurezza dei carrelli semoventi a braccio telescopico) del 2012;
- Inserita la modifica dell'art. 29 comma 5 prevista dalla Legge 24 dicembre 2012 n. 228 (cosiddetta Legge di stabilità 2013) pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.302 del 29 dicembre 2012 - Suppl. Ordinario n.212;
- Inserita la sezione "Interpelli" all'appendice normativa;
- Inserito commento personale al comma 2 dell'art. 3 del D.P.R. 177/2011 sulla qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti;
- Inseriti i link esterni all'art. 192 e al Titolo IX capo I e capo II a dei documenti approvati dalla commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 6) riguardanti, rispettivamente, il "Manuale operativo per la riduzione del rumore negli ambienti di lavoro" e "Criteri e gli strumenti per la valutazione e gestione del rischio chimico negli ambienti di lavoro" approvati nelle sedute del 28 novembre 2012;
- Inserito il link esterno all'art. 3 comma 3 del D.M. 11 aprile 2011 al decreto dirigenziale del 23 novembre 2012 con cui sono state determinate le "Tariffe per le attività di verifica periodica delle attrezzature di lavoro di cui all'allegato VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e successive modifiche e integrazioni".

VERSIONE "NOVEMBRE 2012"

Novità in questa versione:

- Inserita Appendice Normativa (Decreti attuativi, circolari, etc);
- Corretto l'art. 9 comma 2 lett. d);
- Corretto l'art. 9 comma 4 lett. d);
- Corretto il riferimento dell'articolo sanzionatorio della violazione dell'art. 34 comma 2;
- Corretta la doppia sanzione indicata in fondo all'art. 111 per il comma 6;
- Inserita nota all'art. 306 comma 3 che disciplina l'entrata in vigore delle disposizioni di cui al *Titolo VIII*, capo IV a seguito della pubblicazione della Direttiva n. 2012/11/UE;
- Inserite le modifiche agli articoli 3, commi 2 e 3, e 29 comma 5, secondo periodo, previste dalla Legge 12 Luglio 2012, n. 101, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 162 del 13 luglio 2012, di conversione del decreto- legge 12 maggio 2012, n. 57;
- Modificato l'allegato XXXVIII come previsto dal decreto interministeriale del 6 agosto 2012 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.218 del 18 settembre 2012;
- Inserite le modifiche agli artt. 28 comma 1,91, 100, 104 e agli allegati X e XV introdotte dalla Legge 1° ottobre 2012, n. 177, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 244 del 18/10/2012, come da errata corrige pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19/10/2012.

VERSIONE "MARZO 2011"

In questa versione:

- Inserite le proroghe dei termini all'art. 3 commi 2 e 3-bis previste, rispettivamente, dall'art. 2 comma 51 e dall'art. 1 del decreto-legge 29 dicembre 2010, n. 225 convertito con la Legge 26 febbraio 2011 n. 10 pubblicata sul S.O. n. 53 alla G.U. n. 47 del 26 febbraio 2011;
- Corrette le note all'ALLEGATO XXXVI, lettera B, tabella 2: ripristinati i caratteri apice e pedice.

VERSIONE "SETTEMBRE 2010"

Inserite le integrazioni normative previste dall'articolo 5 della Legge 13 agosto 2010, n. 136, pubblicata sulla G.U. n. 196 del 23 agosto 2010, in vigore dal 7 settembre 2010, riguardo la tessera identificativa di cui agli articoli 18 comma 1 lett. u) e 21 comma 1 lett. c). Tale integrazione normativa interessa, altresì, gli articoli 20 comma 3 e 26 comma 8. In questa versione:

- è stato corretto l'ALLEGATO 3A: eliminata la firma del datore di lavoro nella "Cartella sanitaria e di rischio";
- sono state inserite delle note personali alla "Conservazione della cartella sanitaria e di rischio" di cui all'ALLEGATO 3A.

VERSIONE "AGOSTO 2010"

Inserite le modifiche legislative introdotte dal D.L. 31 maggio 2010, n. 78, pubblicato sul S.O. n. 114/L alla G.U. n. 125 del 31/05/2010, agli articoli 3, 9, 28 e 29 convertito con modificazioni con la Legge 30 luglio 2010, n. 122 pubblicato sul S.O. n. 174/L alla G.U. n. 176 del 30 luglio 2010. Inserita nota personale all'art. 34 comma 3.

VERSIONE "MARZO 2010"

Inserita la modifica legislativa all'articolo 3 comma 2 apportata dall'art. 6 comma 9-ter della Legge 25/2010, pubblicata sul S.O. n. 39/L alla G.U. n. 48 del 28 Febbraio 2010.

In questa versione sono stati corretti i seguenti errori:

- corretto l'art. 87 comma 3 lettera a) inserito il punto 2.10;

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

- inserito commento personale all'articolo 87, comma 6;
- corrette le sanzioni a margine degli articoli 63, 93, comma 2, 100, comma 6-bis, 140, comma 6, 175 commi 1 e 3, 239 comma 2 (sanzione per il preposto), art. 273, comma 2;
- cambiata colorazione agli articoli 238 comma 2 (sanzione amministrativa), 276 comma 2, punto 2.10 Allegato V parte II, punto 5.6.1 dell'Allegato V parte II.

VERSIONE "FEBBRAIO 2010"

In questa versione sono stati corretti i seguenti errori:

- corretto il comma 7 dell'art. 37: eliminate le parole "e in azienda";
- corretto l'art. 71 comma 11;
- inserita nota personale all'art. 79 comma 2-bis;
- corretti i soggetti responsabili delle sanzioni all'art. 90 commi 7 e 9, lett. c);
- corretto riferimento dell'articolo sanzionatorio della violazione dell'art. 100 comma 4;
- corretto l'articolo 105;
- corretto articolo 118 comma 1 (eliminata la frase "eseguiti senza l'impiego di escavatori meccanici", come previsto dall'art. 74 del d.lgs. 106/09);
- corretto il quadro sanzionatorio dell'art. 138 commi 3 e 4 a carico dei datori di lavoro e i dirigenti;
- corretto l'articolo 306 e inserita la relativa nota personale.

VERSIONE "OTTOBRE 2009"

In questa versione sono state inserite le note ufficiali al D.Lgs. 05 agosto 2009 n. 106, pubblicate nel Supplemento Ordinario n. 177 alla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 29/09/2009.

Inoltre, sono stati ripristinati i collegamenti ipertestuali non funzionanti nella precedente versione e sono stati corretti seguenti errori:

- corretta sanzione all'art. 26 comma 3 e inserita nota personale interpretativa;
- eliminati i commi 6 e 7 all'art.118 inseriti erroneamente;
- inserita sanzione all'art. 131 comma 6;
- inserita lettera e) al comma 5 dell'art. 271



TESTO UNICO E RESPONSABILITÀ PENALE

Il **T.U.** non prevede sanzioni nei confronti del **RSPP** collegate alla violazione degli obblighi specifici che la normativa elenca all'art. 9, contrariamente a quanto previsto per DDL, dirigenti, preposti, lavoratori.

Di conseguenza il responsabile non potrebbe essere chiamato a rispondere del delitto omissivo, di natura colposa, vale a dire di un evento costituente la concretizzazione del rischio che la norma cautelare intendeva prevenire, in quanto non è destinatario di norme di tal genere munite di sanzione.

Gli obblighi che le disposizioni antinfortunistiche pongono a carico del **DDL** permangono anche nel caso in cui sia stato nominato il **RSPP**, perché le norme che caratterizzano tale figura mirano a rafforzare il sistema di garanzia a protezione dei lavoratori **ma non comportano che la nomina de qua abbia efficacia liberatoria per il DDL**, posto che questi rimane il principale destinatario dei precetti la cui violazione è penalmente sanzionata.

Diciamo che, generalmente, fermo restando quello che è, in caso di contenzioso, lo spazio decisionale di cui usufruisce il giudice, il **RSPP** può essere sanzionato penalmente laddove gli siano stati conferiti obblighi tramite deleghe particolari.

In tal caso risponderà per i poteri conferitigli tramite la delega, ma non potrà mai essere sanzionato nella sola ed esclusiva qualità di **RSPP** e, come tale, tra i collaboratori del **DDL** è l'unico a non essere soggetto ad un apparato sanzionatorio specifico, proprio per la sua funzione di "staff".

La delega, nell'ambito della sicurezza sul lavoro, consiste nel trasferimento degli obblighi in materia di prevenzione e sorveglianza gravanti sul **DDL** (delegante) ad un'altra persona (delegato).



Con la delega, il delegante rinuncia ad esercitare alcuni poteri e competenze, pur rimanendone titolare in via originaria; il delegato, di conseguenza resta direttamente responsabile del proprio operato.

Nella materia antinfortunistica, la delega in favore di altri soggetti assume valore, al fine di escludere la responsabilità in capo al delegante, solo ove questi sia incolpevolmente estraneo alle inadempienze del delegato o non sia neppure stato informato di tali inadempienze, così da escludere un comportamento di inerzia o di colpevole tolleranza.

Il delegante, tuttavia, mantiene l'obbligo di sorveglianza sull'operato del delegato pur valutato alla stregua delle connotazioni del caso concreto.

Qualora venga accertato il mancato adempimento di tale obbligo, si configura, in capo al delegante, il reato della "**culpa in vigilando**".

Qualora il delegante, invece, scelga una persona tecnicamente non affidabile si configura, in capo al delegante, il reato della "**culpa in eligendo**".

A tal proposito, il **T.U.** fornisce delle importanti precisazioni sulle caratteristiche della delega (art. 16) e sugli obblighi non delegabili del **DDL** (art. 17):

art. 16 (Delega di funzioni)

La delega di funzioni da parte del **DDL**, ove non espressamente esclusa, è 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 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



art. 17 (Obblighi del DDL non delegabili)

Il **DDL** non può delegare le seguenti attività:

- a. La valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28;
- b. La designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

L'**RSPP** che non sia destinatario di alcuna delega può essere, tuttavia, sanzionato penalmente laddove una sua imprudenza, negligenza, imperizia, relativa esclusivamente ai compiti istituzionalmente previsti per la sua carica (art. 33 del **T.U.**), abbia provocato comunque nocumento a terzi e cioè **solo in caso di infortunio o malattia professionale**.

Ad esempio, nel caso specifico in cui dalla ricostruzione dei fatti portata a termine dal giudice risulti che un evento lesivo occorso ad un lavoratore sia stato cagionato dalla mancata o incompleta adempimento dei compiti del **RSPP**, non si può non concludere con l'affermazione di responsabilità (almeno concorrente) del **RSPP**, in relazione alle lesioni riportate dal lavoratore.

In effetti, negli ultimi tempi, a seguito di infortunio, abbiamo assistito a delle sentenze di condanna del **RSPP**, nelle quali lo stesso ricopre una funzione di consulenza del **DDL**.

RESPONSABILITÀ CIVILE

Più estesa di quella penale è la responsabilità civile del **RSPP** derivante dall'inesatto adempimento dei propri compiti, così come sanciti dall'art. 33 del **T.U.**, e/o dall'esecuzione di atti dolosi o colposi che causino danni.

Questa responsabilità viene considerata qualora il **DDL** adempia correttamente ai suoi doveri nei confronti del **RSPP**, come previsto dall'art. 18, comma 2 del **T.U.**: *“il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:*

- a. La natura dei rischi*
- b. L'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive*
- c. La descrizione degli impianti e dei processi produttivi*
- d. I dati di cui al comma 1, lettera r del T.U. e quelli relativi alle malattie professionali*
- e. I provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza”*

Le informazioni ed i dati forniti al **SPP** costituiranno il metro di valutazione dell'adeguatezza dei comportamenti del **RSPP**.

Il responsabile interno, inoltre, ha un'ulteriore limitazione di responsabilità, derivante dalla necessaria conoscenza della sua professionalità da parte del **DDL**.

La responsabilità civile comporta l'accertamento di un comportamento illecito (atto doloso o colposo che abbia causato un danno ingiusto) ovvero di un inadempimento contrattuale, per cui ne consegue l'obbligo di risarcire i danni scaturiti.



L'obbligazione risarcitoria economica, nella quale sfociano le sentenze di condanna per le fattispecie in esame, è suscettibile di regresso (tra diversi soggetti obbligati solidalmente), rivalsa (dall'obbligato nei confronti del danneggiato all'effettivo responsabile) e/o distribuzione (tra diversi soggetti obbligati ciascuno secondo le proprie competenze ed attribuzioni);

può, pertanto, svilupparsi nei confronti dei diversi soggetti, tra i quali l'eventuale ditta assicuratrice per la responsabilità civile.

Ciò a differenza della responsabilità penale che non è suscettibile di volontari spostamenti ma è personale.

Riguardo alla tutela assicurativa, le polizze di assicurazione possono tutelare il responsabile sotto due profili fondamentali: la responsabilità civile e l'assistenza legale e tecnica (o peritale).

Infatti, mentre nessun contratto può impegnare alcuno a subire le sanzioni penali al posto di qualcun altro, la garanzia dell'assistenza può impegnare la compagnia assicuratrice a sostenere i costi per la difesa, sia legale che tecnica, nel procedimento penale.

LA LEGISLAZIONE GENERALE E SPECIALE IN MATERIA DI PREVENZIONE INFORTUNI E IGIENE DEL LAVORO: CENNI STORICI

La legislazione italiana per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro risulta alquanto complessa essendo costituita da centinaia di testi legislativi (Leggi, Decreti del Presidente della Repubblica, Decreti Ministeriali, Circolari) emanati in momenti storici successivi e mai compendati in un unico testo di legge.

Nonostante infatti già la Legge 833 del 1978 (quella che ha istituito il Servizio Sanitario Nazionale) prevedesse all'art.24 l'emanazione di un Testo Unico in materia di igiene e sicurezza del lavoro, ci sono voluti oltre 30 anni perché ciò avvenisse.

Tale legge, centrale nel panorama legislativo sanitario nazionale, poneva tra l'altro al centro della sua iniziativa alcuni punti saldi che erano nell'ordine:

1. la prevenzione sanitaria
2. la "territorializzazione" dell'assistenza sanitaria
3. la "de-ospedalizzazione"
4. la suddivisione in tre fasce fondamentali dell'assistenza sanitaria in :
 - a) medicina di base e preventiva
 - b) medicina ospedaliera e specialistica generale
 - c) medicina ultra-specialistica e ricerca

L'applicazione della riforma sanitaria nel paese, in verità, è stata effettuata parzialmente ed in modo non omogeneo.

In alcune regioni la riforma ha avuto una puntuale applicazione in tutte le sue parti, in altre, e sono la maggioranza, solo alcuni settori hanno avuto un loro sviluppo armonico col resto del paese.

Sul terreno della prevenzione però, salvo lodevoli eccezioni di alcune regioni come l'Emilia-Romagna, la Toscana, il Veneto, il Friuli Venezia Giulia- e talvolta nemmeno diffuse su tutto il territorio come nel caso della Lombardia - globalmente la prevenzione degli infortuni e delle malattie è stata la "Cenerentola" della Sanità.

Negli ultimi anni, invece, è iniziato nel nostro Paese il recepimento delle numerose Direttive emesse in materia dall'Unione Europea (UE) al fine di allineare la nostra legislazione con quella degli stati membri della Comunità.

È utile rammentare a tal fine che la legislazione nazionale in materia era sicuramente, per i suoi tempi, avanzata e, per gli attuali, adeguata e solo da adattarsi per alcune parti sotto l'aspetto delle responsabilità civile e penale più che sotto l'aspetto tecnico.

Nelle pagine seguenti valuteremo sinteticamente la normativa più significativa che ha preceduto l'emanazione del Testo Unico (D.Lgs. 81/08).



Analizzando l'evoluzione storica della legislazione italiana in tema di prevenzione degli infortuni e tutela della salute dobbiamo riconoscere a 2 decreti, in particolare, il ruolo di pietre miliari e cioè il DPR 27/04/1955, n. 547 "**Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro**" e i DPR 19/03/1956, n. 302-303 "**Norme generali per l'igiene del lavoro**".

Partiremo con l'analisi di questi due e si daranno cenni sulle altre norme più significative.

DPR 27/04/1955, n. 547

Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro

Il decreto si applica a tutte le attività alle quali sono addetti lavoratori subordinati e nelle quali si faccia uso di macchine, attrezzature, utensili ed apparecchi in genere.

Il decreto è articolato in 12 Titoli, tra cui, il primo, contiene disposizioni generali riguardanti gli obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori.

I titoli successivi contengono norme sia generali che particolari relative alla sicurezza degli ambienti di lavoro, di impianti, apparecchi e macchine.

In particolare, vengono indicati tra i doveri dei datori di lavoro, dirigenti e preposti quelli di:

- a) attuare le misure di sicurezza previste nel decreto
- b) rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici a cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione
- c) disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza e usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione (art. 4)

È inoltre fatto obbligo ai datori di lavoro di mettere a disposizione dei lavoratori mezzi personali di protezione appropriati ai rischi inerenti alle lavorazioni e operazioni effettuate (art. 377).



In caso di infortunio, il datore di lavoro deve in primo luogo garantire che siano prestati immediati soccorsi di emergenza all'infortunato (art. 388), e deve curare la tenuta di un registro degli infortuni in cui siano annotati cronologicamente tutti gli infortuni occorsi ai lavoratori dipendenti che abbiano causato un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; tale registro deve essere tenuto nel luogo di lavoro, a disposizione degli organi di vigilanza (art. 403).

Il DPR inoltre all'art.6, definisce i doveri dei lavoratori; tra gli altri, quello di osservare, oltre alle norme del decreto, le misure disposte dal datore di lavoro ai fini della sicurezza individuale e collettiva e di usare i mezzi di protezione e i dispositivi di sicurezza predisposti o forniti dal datore di lavoro.

DPR 19/03/1956, n. 303

Norme generali per l'igiene del lavoro

Anche questo decreto si applica a tutte le attività alle quali sono addetti lavoratori subordinati, compresi coloro che svolgono il proprio lavoro sotto la direzione altrui, con o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte o una professione (art. 1).

Sono escluse solo le imprese industriali e commerciali gestite direttamente dal titolare con il solo aiuto dei membri della famiglia con lui conviventi.

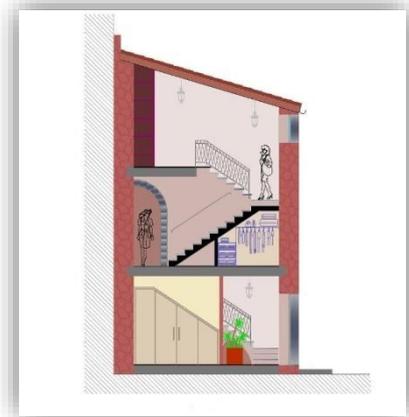
Come già nel DPR 547, anche in questo decreto vengono esplicitati nelle disposizioni generali gli obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori (articoli 4 e 5).

Il DPR 303 riporta poi una serie di norme generali per garantire:

- ▶ la salubrità degli ambienti di lavoro (per esempio la cubatura minima dei locali in rapporto al numero di occupati ecc.)
- ▶ la difesa dagli agenti nocivi (per esempio la necessità di mantenere in luoghi separati le lavorazioni pericolose o insalubri allo scopo di non esporvi senza necessità i lavoratori addetti ad altre lavorazioni)
- ▶ l'introduzione di servizi sanitari e igienico - assistenziali (per esempio l'obbligo di visite mediche preventive e periodiche per i lavoratori) nei luoghi di lavoro.

Alcune delle norme contenute nei DPR 547 e 303 che, a causa della continua evoluzione tecnica, risultavano attualmente non più adeguate, sono state aggiornate o sostituite nel D.LGS. 626/94; nel medesimo decreto vengono inoltre meglio esplicitate ed integrate le disposizioni generali relative alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il D.LGS. 81/08 rappresenta un ulteriore aggiornamento e ampliamento di tali contenuti.



Legge 20/05/1970, n. 300

Statuto dei lavoratori

Questa legge, tra l'altro, riconosce ai lavoratori, attraverso le loro rappresentanze sindacali, il diritto, da un lato, di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e, dall'altro, di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica (art. 9).

Legge 23/12/1978, n. 833

Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale

In accordo con quanto sancito negli articoli 32 e 35 della Costituzione Italiana, la Legge 833 colloca fra gli obiettivi del Servizio Sanitario Nazionale (SSN):

- ▶ la prevenzione delle malattie e degli infortuni in ogni ambito di vita e di lavoro
- ▶ attribuisce al SSN il compito di perseguire la sicurezza del lavoro con la partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni per prevenire ed eliminare condizioni pregiudizievoli alla salute e per garantire nelle fabbriche e negli altri luoghi di lavoro gli strumenti ed i servizi necessari (art. 2).

Tali compiti vengono puntualizzati all'art.20 in cui vengono elencate le attività di prevenzione demandate alle Unità Sanitarie Locali (attualmente Aziende Sanitarie Locali, di seguito ASL) tra le quali:

- ▶ l'individuazione, l'accertamento e il controllo dei fattori di nocività e pericolosità negli ambienti di lavoro
- ▶ la comunicazione dei dati accertati e la diffusione delle loro conoscenze
- ▶ la formulazione delle mappe di rischio con l'obbligo per le aziende di comunicare le sostanze presenti nel ciclo produttivo

Alle ASL vengono inoltre attribuiti i compiti di ispezione e vigilanza sull'igiene e la sicurezza del lavoro in precedenza affidati all'Ispettorato del Lavoro, e a tal fine viene prevista presso di esse l'organizzazione di propri servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro. (art. 21).

La Legge prevede inoltre la creazione di Presidi o Servizi Multizonali di Prevenzione ovvero di strutture con bacino territoriale più ampio di quello delle ASL, individuati in relazione alla consistenza degli impianti industriali e alla peculiarità dei processi produttivi, con funzione di supporto alle ASL per specifici problemi (analisi chimico-fisiche ecc., art. 22).

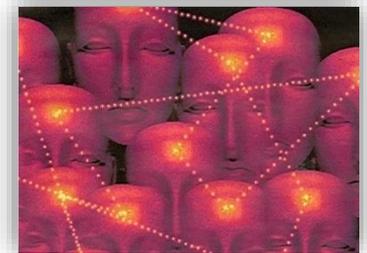
L'art. 23 istituisce l'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL) cui sono affidati compiti di ricerca, di studio, di sperimentazione e di elaborazione delle tecniche per la prevenzione e la sicurezza del lavoro nonché di determinazione dei criteri di sicurezza e dei relativi metodi di rilevazione ai fini dell'omologazione di macchine, impianti, strumenti, mezzi personali di protezione.

D.Lgs. 19/09/1994, n. 626

Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Il decreto recepisce otto direttive comunitarie:

- ▶ una direttiva quadro sull'attuazione delle misure volte a promuovere il **miglioramento della sicurezza e della salute** dei lavoratori durante il lavoro
- ▶ una direttiva sulle **prescrizioni minime** nei luoghi di lavoro
- ▶ una direttiva sulle **prescrizioni minime di sicurezza e di salute** per l'utilizzo da parte dei lavoratori delle attrezzature da lavoro durante il lavoro
- ▶ una direttiva sulle **prescrizioni minime di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale dei carichi** che comporta tra l'altro rischi dorso lombari per i lavoratori
- ▶ una direttiva sulle **prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute** per le attività lavorative svolte su **attrezzature munite di videoterminali**
- ▶ una direttiva sulla **protezione dei lavoratori contro i rischi relativi alla esposizione ad agenti cancerogeni** durante il lavoro
- ▶ una direttiva sulla **protezione dei lavoratori contro i rischi relativi alla esposizione ad agenti biologici** durante il lavoro
- ▶ una direttiva sulle **prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per l'uso da parte dei lavoratori di attrezzature di protezione individuale** durante il lavoro.



Pur nell'impossibilità di trattare in maniera approfondita tutte le numerose disposizioni contenute nel decreto, riteniamo comunque importante citare in questa sede alcuni degli aspetti più innovativi e/o di maggiore rilevanza per il personale sanitario.

Gli aspetti relativi alla protezione da agenti biologici verranno trattati a parte, nell'apposito paragrafo sulla prevenzione dal rischio infettivo in ambiente sanitario, nel quale sono riportate anche le altre normative ritenute di maggior rilevanza.

Il D.Lgs. 626/94 prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività esplicitate (art. 1).

Rileviamo che vengono equiparati ai lavoratori anche gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria o professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o perfezionare le loro scelte professionali, nonché gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi e attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici (art. 2).

Tra le misure generali di tutela (art. 3) vengono incluse l'eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, privilegiando la riduzione dei rischi alla fonte e indicando come prioritarie le misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale, nonché l'informazione, la formazione, la consultazione e partecipazione dei lavoratori.

Al comma 2 dello stesso articolo viene specificato che le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro (inclusi i dispositivi di protezione individuale) non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Viene dettata una vasta serie di obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto (art. 4). Tra gli altri:

- ▶ l'obbligo di effettuare una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza e di riportare i risultati di tale valutazione in un'apposita relazione, in cui vengono anche indicate le misure di prevenzione e di protezione messe in atto;
- ▶ l'obbligo di rielaborare la valutazione ogniqualvolta vengano introdotti mutamenti organizzativi e produttivi dell'attività lavorativa che hanno rilevanza ai fini della salute, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione;
- ▶ l'obbligo di consegnare una copia della cartella sanitaria e di rischio al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Totalmente innovativo rispetto alla normativa preesistente è poi l'obbligo per il datore di lavoro di organizzare, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, un servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali (art. 8), a cui vengono affidati specifici compiti nell'individuazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione (art. 9).

Gli obblighi dei lavoratori sono invece delineati all'art.5.

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori è effettuata dal medico competente e comprende (art. 16):

- a) accertamenti preventivi, intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
- b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

I compiti del medico competente sono elencati all'art.17 e includono:

- ▶ in primo luogo, la collaborazione con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione aziendale per la predisposizione delle misure di tutela;
- ▶ l'effettuazione della sorveglianza sanitaria dei lavoratori;
- ▶ l'obbligo, che è comunque del datore di lavoro, di richiedere l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal decreto (art. 4, comma 5, lett. g).

Particolari prescrizioni di sorveglianza sanitaria sono poi indicate nei Titoli del decreto che trattano di specifici rischi.



Una delle novità più rilevanti introdotte dal decreto è l'istituzione, in tutte le aziende o unità produttive (e quindi anche nelle strutture ospedaliere), di un rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (art. 18), dotato di ampie attribuzioni e particolari diritti, elencati all'art.19, nell'ambito della prevenzione dei rischi lavorativi.

Pure decisamente innovativi sono le disposizioni contenute negli articoli 21 e 22, in cui vengono esplicitati i diritti di informazione e formazione di ciascun lavoratore (diritto individuale).

Al Capo III del **Titolo I** (prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso) sono elencate disposizioni generali e criteri per la prevenzione degli incendi e vengono sanciti i diritti del lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato, di allontanarsi dal posto di lavoro e di prendere misure per evitare le conseguenze di tale pericolo.

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (art. 23) rimane un compito affidato alle ASL (e, per quanto di specifica competenza, dei Vigili dei Fuoco).

Solo nel caso di rischi particolarmente elevati l'attività di vigilanza potrà essere esercitata anche dall'Ispettorato del Lavoro.

Ai **Titoli II e III**, rispettivamente riguardanti i **luoghi di lavoro** e l'uso delle **attrezzature di lavoro** è riportata, tra l'altro, una serie di aggiornamenti delle norme contenute nei DPR 303 e 547.

L'intero **Titolo IV** è poi dedicato all'uso dei **dispositivi di protezione individuale** (di seguito DPI).

Viene ribadito che tali DPI devono essere impiegati solamente quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro (art. 41).

I DPI devono essere forniti dal datore di lavoro, che deve anche garantire un'adeguata informazione e formazione sull'utilizzo più corretto, e provvedere alla manutenzione, riparazione e sostituzione.

Nella scelta dei mezzi di protezione si deve tenere conto che possono essere adottati solamente quelli conformi alle norme di cui al D.Lgs. 04/12/1992, n. 475.

Tra i DPI di uso più frequente in ambiente sanitario, per esempio, sono espressamente citati dalla legge (allegato IV del decreto) i dispositivi di protezione degli occhi (occhiali di protezione contro i raggi X, i raggi laser, le radiazioni ultraviolette, infrarosse, visibili) e quelli per la **protezione delle mani e delle braccia** (guanti).

Particolarmente importanti per le evidenti implicazioni sul lavoro del personale sanitario sono poi le disposizioni contenute nel **Titolo V** sulla **movimentazione manuale dei carichi**.



Le disposizioni contenute si applicano alle attività che comportano la movimentazione manuale dei carichi con rischi, tra l'altro, di lesioni dorso-lombari per i lavoratori.

Tali norme si applicano perciò a tutti i settori produttivi e di servizio (compresi i servizi sanitari e di assistenza) in quanto tra i carichi movimentati possono essere incluse le persone.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare le misure organizzative necessarie o di ricorrere ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche per evitare la necessità di una movimentazione manuale. Solamente qualora ciò non sia possibile deve adottare le misure organizzative (per esempio rotazione dei compiti) o ricorrere a mezzi appropriati per ridurre l'entità del rischio e deve sottoporre i lavoratori esposti a sorveglianza sanitaria.

Al **Titolo VI** sono riportate le norme applicabili ad attività lavorative che comportano **l'uso di attrezzature munite di videoterminali**.

Tra gli obblighi del datore di lavoro al momento della valutazione dei rischi, troviamo quello di prendere in considerazione (art. 52) i rischi per la vista e per gli occhi, i problemi legati all'affaticamento fisico o mentale, le condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

Molto innovativo è il contenuto dell'art.53, ove si afferma che il datore di lavoro assegna mansioni e compiti comportanti l'uso di videoterminali anche secondo una distribuzione del lavoro che consente di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni.



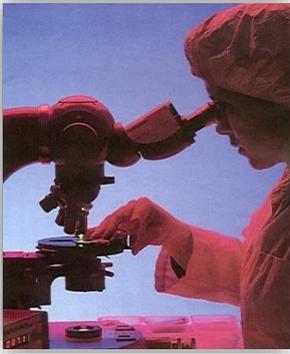
All'art.54 viene specificato che il lavoratore che svolge la sua attività per almeno 4 ore consecutive ha diritto a un'interruzione della sua attività mediante pause, ovvero cambiamento di attività; le modalità di tali interruzioni sono stabilite per contratto, o, in assenza di una disposizione contrattuale, devono comunque essere garantiti quindici minuti di pausa ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale; per gli stessi lavoratori deve essere prevista un'attività di sorveglianza sanitaria (visite mediche preventive e periodiche, art. 55); inoltre, il lavoratore ha la possibilità di essere sottoposto a controllo oftalmologico su sua richiesta, ogniqualvolta sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva e la sua richiesta venga confermata dal medico competente.

Le disposizioni relative alla **protezione da rischi cancerogeni** sono contenute nel **Titolo VII**.

Sono escluse dal campo di applicazione quegli agenti cancerogeni per i quali è già prevista una apposita normativa (come per l'amianto o le radiazioni ionizzanti).

Vengono definite sostanze cancerogene quelle sostanze a cui è stata attribuita, la menzione "**R45 - Può provocare il cancro**" o la menzione "**R49**

Può provocare il cancro per inalazione” ovvero quei preparati su cui deve essere apposta l’etichetta con le medesime menzioni (art. 61).



Gli obblighi del datore di lavoro sono riportati all’art.62 in cui vengono chiaramente indicate le priorità da porre nella prevenzione del rischio: in primo luogo evitare o ridurre l’utilizzo dell’agente cancerogeno sostituendolo, laddove possibile, con sostanze o preparati o processi meno nocivi e, solo quando ciò non è tecnicamente possibile, adottare sistemi di lavorazione a ciclo chiuso.

Se anche questo non fosse tecnicamente possibile il datore di lavoro deve provvedere affinché il livello di esposizione dei lavoratori sia ridotto al più basso valore tecnicamente possibile.

Negli articoli successivi sono riportate le indicazioni per la valutazione dei rischi, le misure tecniche, organizzative e procedurali, le misure igieniche, l’informazione e formazione dei lavoratori, che fanno sempre parte degli obblighi del datore di lavoro.

Vengono poi indicate (articoli 69-72) le norme relative alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori che includono la compilazione di un registro di esposti in cui sono iscritti i lavoratori e in cui, per ciascuno di essi, deve essere riportata l’attività svolta, l’agente cancerogeno utilizzato e, ove noto, il valore dell’esposizione a tale agente.

Il registro è istituito e aggiornato dal datore di lavoro che ne cura la tenuta insieme al medico competente ed è a disposizione del rappresentante della sicurezza e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.



Copia del registro deve essere consegnata all’ISPESL (art. 70).

I medici, le strutture sanitarie e gli istituti previdenziali che refertano casi di neoplasie da loro ritenute causate da esposizione lavorativa ad agenti cancerogeni devono trasmettere all’ISPESL copia della documentazione clinica, anatomopatologica e inerente all’anamnesi lavorativa (art. 71).

La legge prevede inoltre espressamente (articoli 89-94) una serie di sanzioni per le contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti, dai preposti, da commercianti e installatori, dal medico competente e dai lavoratori.



FILOSOFIA DEL TESTO UNICO

La necessità di un **Testo Unico** era già stata prevista fin dal 1978, dalla Legge 833 cd. “Riforma sanitaria”.

Nel 1994, con l’emanazione del D.Lgs. 626/94, si è attuata una importante modifica e riorganizzazione della intera materia della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi lavoro.

Successivamente, nell’ottobre del 2001, in occasione della presentazione del *Libro Bianco* sul mercato del lavoro in Italia è stato messo in rilievo “**un eccesso di regolamentazione legislativa**” causato dal recepimento, nei precedenti dieci anni, di numerose direttive comunitarie in materia (Capitolo II, 3.9. Igiene e sicurezza).

Le leggi che avevano via via attuato le direttive europee, infatti, si erano sommate a disposizioni normative vecchie di decenni, dando vita ad una difficile compresenza.

A ciò si aggiungeva che tali leggi si rivelarono spesso ispirate ad approcci diversi tra loro e, pertanto, incapaci di ridurre, sul piano pratico, il fenomeno infortunistico e delle tecnopatìe.

Sempre nel *Libro Bianco* sono state evidenziate altre carenze del panorama normativo allora vigente in materia di sicurezza, quali la mancanza di “buone prassi” e di criteri prevenzionistici specifici per le Piccole e Medie Imprese e per l’agricoltura, e l’inesistenza di normative specifiche e peculiari, poste a tutela di tutte le emergenti forme di lavoro alternative al tradizionale impiego a tempo pieno, indeterminato e svolto in azienda (c.d. lavori atipici).

In tale quadro complessivo di riferimento, nel 2003 si inserisce la legge 229/03 in materia di “**Riassetto normativo in materia di sicurezza sul lavoro**” che, all’art.3, conferiva al Governo la delega a adottare, entro un anno dall’entrata in vigore della legge (quindi, entro settembre 2004), “uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori”, nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

a. riordino, coordinamento, armonizzazione e semplificazione delle disposizioni vigenti per l’adeguamento alle normative comunitarie e alle convenzioni internazionali in materia.

Pertanto, la delega avrebbe dovuto essere esercitata innanzitutto in profonda aderenza alle direttive comunitarie, affinché il nostro ordinamento non presenti nessun arretramento rispetto ai livelli di prevenzione e sicurezza previsti e garantiti in Europa assicurando la piena esecuzione della normativa comunitaria in materia di salute e sicurezza, sia di quella già attuata che di quella in fieri.

b. Determinazione di misure tecniche ed amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative delle imprese, in particolare di quelle artigiane e delle piccole imprese, anche agricole, forestali e zootecniche.

Al riguardo, giova rilevare che quello dell’agricoltura è un settore peculiare, in quanto l’ambiente lavorativo coincide con l’ambiente di vita e in esso spesso sono rinvenibili rischi correlati non solo all’uso di macchine e di attrezzature, ma anche

ad agenti cancerogeni, chimici, fisici e biologici. Inoltre, poiché il D.Lgs. 626/94, meglio si adatta alle aziende di grandi dimensioni, nelle Piccole e Medie Imprese si registra una scarsa attuazione delle norme prevenzionistiche, soprattutto a causa degli elevati costi a cui andrebbero incontro i piccoli imprenditori e gli artigiani qualora volessero adempiere compiutamente a tutte le disposizioni normative previste in materia di sicurezza.

Per questo, il fenomeno infortunistico è particolarmente diffuso nelle PMI (basti pensare che, negli anni 1993-1998, mentre l'aumento degli infortuni mortali dei lavoratori dipendenti nell'industria, è stato del +31,5%, nelle piccole aziende tale aumento è stato addirittura pari al +71,5%.

A ciò si aggiunga che, nell'arco temporale di poco più di un decennio, fra il 1987 ed il 1998, le grandi imprese sono aumentate solo di poche unità, mentre le piccole si sono moltiplicate, soprattutto nel settore manifatturiero ad alta tecnologia.

Più precisamente, su 1.100.000 imprese operanti in Italia, le piccole e medie aziende che occupano sino a 49 addetti costituiscono il 98% e danno lavoro al 53% degli occupati e, tra queste, l'87% occupa meno di 10 dipendenti.

c. Riordino delle norme tecniche di sicurezza delle macchine e degli istituti concernenti l'omologazione, la certificazione e l'autocertificazione.

Si richiedeva di conferire maggiore chiarezza alla carente regolamentazione in materia di obblighi contravvenzionali delle macchine, di rinvio a norme tecniche e di libera circolazione delle macchine certificate CE.

d. Riformulazione dell'apparato sanzionatorio, con riferimento, in particolare, alle fattispecie contravvenzionali a carico dei preposti, alla previsione di sanzioni amministrative per gli adempimenti formali di carattere documentale; alla revisione del regime di responsabilità tenuto conto della posizione gerarchica all'interno dell'impresa e dei poteri in ordine agli adempimenti in materia di prevenzione sui luoghi di lavoro; al coordinamento delle funzioni degli organi preposti alla programmazione, alla vigilanza ed al controllo, qualificando prioritariamente i compiti di prevenzione e di informazione rispetto a quelli repressivi e sanzionatori.

Si tratta, in particolare, di procedere al riordino dell'apparato sanzionatorio, con precipuo riferimento alla rimodulazione delle sanzioni amministrative accanto a quelle penali ed alle fattispecie contravvenzionali a carico dei preposti, erroneamente quasi equiparate a quelle a carico dei datori di lavoro e dei dirigenti.

*Tale risultato può perseguirsi anche prevedendo la creazione di vere e proprie linee guida che si traducano in reale aiuto alle imprese, anche sotto il profilo organizzativo – gestionale, il tutto per favorire l'attuazione del **management by objectives**, al fine di assicurare l'effettivo svolgimento dei compiti assegnati ed il conseguimento dell'obiettivo della massima sicurezza possibile, il mantenimento nel tempo dei livelli di sicurezza raggiunti ed una consequenziale implementazione degli stessi¹.*

Lo scopo di tale intervento deve essere quello di impedire che, come accaduto nella vigenza dell'attuale quadro normativo di riferimento, la prevenzione sia affrontata solo in funzione della mera applicazione del singolo precetto antinfortunistico e, quindi, sia più orientata al soddisfacimento degli aspetti meramente formali che a quelli sostanziali determinando il passaggio da una gestione della sicurezza per regole ad una, appunto, per obiettivi².

¹ Si veda, al riguardo, la definizione fornita dalle norme British Standard 8800: 1996 – Guide To Occupational Health And Safety Management System.

² Si tratta, del resto, di una prospettiva in linea con i più recenti interventi legislativi, sia comunitari che nazionali, i quali sono imperniati sul principio che la "salute e sicurezza sul lavoro è un compito gestionale".

e. Promozione dell'informazione e della formazione preventiva e periodica dei lavoratori sui rischi connessi all'attività dell'impresa in generale e allo svolgimento delle proprie mansioni, con particolare riguardo ai pericoli derivanti dall'esposizione a rumore, ad agenti chimici, fisici, biologici, cancerogeni e ad altre sostanze o preparati pericolosi o nocivi e alle misure di prevenzione da adottare in relazione ai rischi.

f. Assicurazione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in tutti i settori di attività, pubblici e privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto stipulato con il datore di lavoro o con il committente.

Si tratta di una previsione di assoluta rilevanza, che esprime l'intenzione di estendere le tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutte le varie e differenti fasce di lavoratori, in molti casi ancora non rientranti nel campo di applicazione delle leggi di sicurezza e salute, ponendo in tal modo rimedio alla difficile applicabilità dei precetti di cui al D.Lgs. 626/94, alle forme di lavoro non riconducibili al modello tradizionale dell'impiego a tempo indeterminato, svolto in regime di subordinazione.

L'indirizzo appena segnalato ha già trovato una sua importante anticipazione nell'estensione, ad opera della legge 14 febbraio 2003, n. 30, e del suo decreto legislativo di attuazione, il D.Lgs. 276/03, alle nuove tipologie di lavoro introdotte dalla "Riforma-Biagi" delle tutele antinfortunistiche oggi previste per il lavoro subordinato, il cui modello prevenzionistico resta – come va sottolineato – del tutto immutato (senza alcuna diminutio).

g. Adeguamento del sistema prevenzionistico e del relativo campo di applicazione alle nuove forme di lavoro e tipologie contrattuali, anche in funzione di contrasto rispetto al fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare.

Al riguardo, va sottolineato che l'attuale quadro normativo ha concorso a determinare una scarsa propensione del sistema italiano ad uscire da una condizione di lavoro sommerso, perché gli adempimenti sono tali e tanti che inducono all'elusione e al lavoro in nero.

Da ciò è derivato che, a tutt'oggi, l'Italia, insieme alla Grecia, è il Paese dell'Unione Europea con il più alto tasso di lavoro nero.

h. Promozione di codici di condotta e diffusione di buone prassi che orientino la condotta dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati.

L'adozione di misure promozionali ed incentivanti, infatti, può essere potenziata ed adeguatamente valorizzata mediante l'elaborazione di codici di condotta e di buone pratiche.

i. Riordino e razionalizzazione delle competenze istituzionali al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni di interventi e competenze, garantendo indirizzi generali uniformi su tutto il territorio nazionale nel rispetto delle competenze previste dall'art. 117 della Costituzione.

Infatti, fermo restando che le potestà legislative di Stato e Regioni sono, per espressa disposizione del comma 1 del rinnovato articolo 117 Costituzionale., entrambe obbligate al "rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali", la materia della "tutela e sicurezza del lavoro" è riservata alla legislazione concorrente tra Stato e Regioni.

- j. Realizzazione delle condizioni per una adeguata informazione e formazione di tutti i soggetti impegnati nell'attività di prevenzione per la circolazione di tutte le informazioni rilevanti per l'elaborazione e l'attuazione delle misure di sicurezza necessarie.**

Si richiedeva l'adozione di un vero e proprio sistema di "benchmarking" cui concorressero innanzitutto Regioni, Parti Sociali, INAIL, ISPESL e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quale strumenti in grado di individuare parametri per la misurazione e la classificazione degli infortuni sul lavoro certi ed accettati da tutti i soggetti interessati alla attività di prevenzione dagli infortuni sul lavoro, presupposto per una corretta informazione e formazione di tutti coloro che siano coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro.

- k. Modifica o integrazione delle discipline vigenti per i singoli settori interessati, per evitare disarmonie.**

Tale criterio era chiaramente in linea con l'intenzione del Governo di eliminare le criticità presenti nel nostro ordinamento.

- l. Conferma del principio dell'esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla tutela della salute dei lavoratori, già presente nel nostro ordinamento giuridico e sancito dall'art. 3 del D.Lgs. 626/94, il cui comma 2 statuisce che: "Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori".**

In assoluta coerenza con i criteri di delega appena riportati, la riconduzione della normativa vigente in materia in un "Testo Unico" ha come finalità primaria l'innalzamento della qualità e della sicurezza del lavoro, anche attraverso la definizione di una strategia prevenzionistica incentrata su obiettivi sostanziali e non soltanto su regole formali, valorizzando adeguatamente il dialogo sociale sul territorio e la bilateralità, quale fattore di controllo sociale, e inducendo le imprese, anche con norme premiali e incentivanti, a perseguire condotte socialmente responsabili.

Attraverso la bilateralità, incentivata anche mediante l'indirizzo degli organi ispettivi e di controllo verso aree non coperte dal controllo sociale, sarà possibile mantenere elevati standard di tutela alleggerendo tuttavia i vincoli meramente formali e burocratici.



LA TECNICA LEGISLATIVA SEGUITA PER LA REDAZIONE DEL TESTO UNICO

Nella stesura del decreto legislativo in materia di salute e sicurezza si è utilizzato un metodo di lavoro idoneo a permettere la redazione di un documento non solo di portata compilativa ma anche innovativo e semplificato rispetto al sistema previgente, alla condizione essenziale che rispetti il rinnovato assetto costituzionale delle competenze Stato-Regioni.

A tal fine, si è ritenuto di poter identificare un nucleo intangibile di norme individuato nelle disposizioni delle direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza e nei loro allegati.

Operando in tal senso è possibile riportare il sistema normativo italiano in materia, ad una più stretta adesione allo spirito e alla lettera del corpus normativo comunitario, costituito dalla direttiva “madre”, la 89/391/CEE, e dalle numerose direttive particolari da essa discese, ivi compresi tutti i rispettivi allegati.

Nell’articolato vengono ricompresi esclusivamente gli obblighi fondamentali di natura organizzativa e comportamentale, mentre vengono riservate agli allegati le norme di buona tecnica, le buone prassi e i principi generali di sicurezza a cui devono corrispondere gli standard tecnico-costruttivi di macchine, impianti, apparecchi elettrici e di altri settori specifici di interesse per la sicurezza.

L’obiettivo perseguito è stato quello di armonizzare tutte le leggi vigenti in una logica unitaria, abrogando le normative speciali integrate nel “Testo Unico” e facendo esplicito e specifico riferimento alle normative di settore che, al contrario, rimangono in vigore al di fuori di questo.

Ciò permette di rendere maggiormente esigibili ed accessibili le norme prevenzionistiche.



L'AMPLIAMENTO DEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA

Tra le più importanti novità della nuova disciplina va subito segnalato il notevole ampliamento del campo di applicazione delle norme in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rispetto a quello delimitato dal D.Lgs. 626/1994.

E questo sia perché il **T.U.** si applica alle tipologie lavorative regolate dal D.Lgs. 276/03 sia in quanto si è deciso di ricomprendere tra i destinatari della normativa anche i lavoratori autonomi ed i componenti dell'impresa familiare.

Tuttavia, in ragione della oggettiva situazione di diversità tra lavoratori subordinati (o ad essi equiparati) e lavoratori autonomi, si è scelto di *modulare* l'applicazione della normativa di salute e sicurezza in modo che a questi ultimi sia imposto unicamente di utilizzare Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) rispettosi delle regole di cui al decreto e di sottoporsi a sorveglianza sanitaria.

Eguale scelta è stata operata con riferimento ai componenti dell'impresa familiare (art. 230-bis c.c.), stavolta non solo in ragione della diversità rispetto ai subordinati ma anche tenendo conto della esistenza di pronunce della Corte Costituzionale che hanno argomentato nel senso della necessità di non applicare all'impresa familiare le disposizioni in materia di salute e sicurezza in quanto incompatibili con il vincolo affettivo che lega tra loro i componenti di tale impresa, che potrebbe non conciliarsi con l'imposizione di obblighi stringenti da parte di un familiare nei confronti di altri.

L'opzione adottata tiene conto sia della tendenza espansiva della giurisprudenza formatasi dopo il 1994 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, orientata a garantire tutela a chiunque si trovi in un ambiente di lavoro, anche ove non sia un lavoratore subordinato o ad esso equiparato, che delle più recenti sollecitazioni comunitarie, pur non ancora trasposte in direttive.

Pertanto, non vengono considerati come destinatari di norme di sicurezza unicamente i lavoratori domestici di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, come previsto dalla Direttiva n. 89/391/CEE, i lavoratori che svolgono piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini, alle persone anziane ammalate o con handicap e l'insegnamento privato supplementare di cui all'art. 70, lett. a) e b), del D.Lgs. 276/03.

Sempre con riferimento al campo di applicazione, si è reputato di mantenere i regimi particolari oggi operanti, come da previsione dell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nei confronti di alcuni settori (Forze Armate, Polizia, strutture giudiziarie, ecc.) in ragione delle loro peculiarità, che tale diversificazione impongono.

PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA ATTRAVERSO GLI ORGANISMI BILATERALI

Nel **T.U.** è riservata una funzione importante per gli enti bilaterali, sul presupposto che le aziende, specie quelle piccole e medie, possano beneficiare di una semplificazione degli adempimenti di sicurezza ove collegate alla bilateralità e, pertanto, per tale strada presumibilmente già sottoposte ad un controllo di tipo sociale.



Così, gli organismi in parola mantengono e vedono notevolmente sottolineato il ruolo – già oggi ad essi riservato – di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti, così come la competenza in materia di raffreddamento delle controversie tra aziende e sindacati.

Ad essi vengono riservate, inoltre, una serie di importanti prerogative, sul presupposto che la logica della bilateralità esprima efficacemente un sistema di relazioni industriali di tipo collaborativo e cooperativo, in grado di assicurare al meglio la promozione della cultura della sicurezza in azienda.



IL RUOLO DELLE NORME DI BUONA TECNICA E BUONE PRASSI E DELLA DISPOSIZIONE

La assoluta necessità di procedere alla completa rivisitazione delle previsioni in materia di salute e sicurezza contenute nei decreti degli anni '50 ancora oggi in vigore e di tener conto delle innovazioni tecniche nel frattempo intervenute ha imposto la ridefinizione in un ambito di buona tecnica – alla stregua delle norme emanate da **CEN** (Comitato Europeo di normalizzazione), **CENELEC** (Comitato Europeo per la standardizzazione Elettrotecnica), **ISO** (Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione), **IEC** (Commissione Internazionale Elettrotecnica), **UNI** (Ente Nazionale di Unificazione), **CEI** (Comitato Elettronico Italiano) – delle disposizioni legislative relative ad elementi di natura tecnica o costruttiva contenute nei D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, 7 gennaio 1956, n. 164, 19 marzo 1956, n. 302, 19 marzo 1956 n. 303, 20 marzo 1956, n. 320, 20 marzo 1956, n. 321, 20 marzo 1956, n. 322, 20 marzo 1956, n. 323.

Analogamente si è ritenuto di dover individuare procedure e metodi organizzativi finalizzati ad ottenere una riduzione dei rischi come “buone prassi”.

In tal modo si è introdotto nell'ordinamento giuridico un meccanismo di aggiornamento automatico degli *standards* tecnici di sicurezza al progresso scientifico e tecnologico, con un rinvio, da un lato, ai principi generali di sicurezza europei, e, dall'altro, alle norme di buona tecnica ed alle buone prassi, evitando in tal modo di delegificare la materia per il tramite di rinvio ad atti regolamentari (rinvio che si manifesterebbe in netto contrasto con il Titolo V della Costituzione).

Quindi, tutte le prescrizioni di carattere tecnico relative ad attrezzature di lavoro, impianti, macchine, apparecchi elettrici e luoghi di lavoro, verranno ricondotte – in ossequio a quanto previsto dalle direttive applicabili in materia – in un ambito di buona tecnica o di rispetto di principi generali di sicurezza europei.

Ciò comporterà l'innalzamento degli standard di sicurezza attualmente vigenti, *ancorati* ad una normativa in larga parte obsoleta. Infatti, si è proceduto alla completa ricognizione delle norme contenute nei decreti degli anni '50 all'esito della quale si sono individuate le previsioni direttamente incidenti sulle condizioni di sicurezza, che sono state *incorporate* nel testo e per le quali il meccanismo del rinvio alle norme di buona tecnica ed alle buone prassi non opera, e quelle che ormai risultano ampiamente superate ed il cui mancato rispetto non comporta conseguenze immediate e dirette sulle condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro, che vengono considerate norme di buona tecnica o buone prassi – ai sensi e per gli effetti del **T.U.** – non più obbligatorie ma la cui osservanza comporta l'adempimento degli obblighi di sicurezza.

RIORDINO E RAZIONALIZZAZIONE DELLE COMPETENZE ISTITUZIONALI

In attuazione del criterio di delega di cui alla lettera i) della legge 229/03, relativo al riordino delle competenze istituzionali, il presente testo prevede la modifica della composizione (assai meno nutrita che in passato) e delle competenze – finalizzate alla rinnovata filosofia della gestione della sicurezza per obiettivi e non per adempimenti, propria del “Testo Unico” – della **Commissione permanente per la prevenzione degli infortuni e l’igiene del lavoro**.

Inoltre, si contemplan misure positive di finanziamento e sostegno per le piccole e medie imprese (a totale carico dell’INAIL) e l’istituzione di un coordinamento, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle attività prevenzionistiche attuate dall’INAIL, dall’ISPESL e dall’IIMS.

Sempre in linea con la nuova filosofia ispiratrice dell’intervento di riforma, è stata, altresì, prevista un’azione di *benchmarking*¹ con metodi di misurazione condivisi, attraverso il monitoraggio e la verifica – effettuata tramite la “regia” dell’INAIL – dell’effettiva applicazione della normativa di salute e sicurezza, ad opera delle Regioni e delle province autonome, dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e della Salute e delle parti sociali.

Nessuna modifica è stata, invece, prevista con riferimento alle attività di vigilanza, che vengono riservate agli stessi organi oggi competenti, nella stessa misura e con gli stessi meccanismi oggi utilizzati (salvo quanto tra poco si dirà relativamente al potere di disposizione).



¹ Il **Benchmarking** è un’efficace metodologia per misurare e incrementare le performance di un’impresa o di una Pubblica Amministrazione. In altre parole il Benchmarking è un processo continuo di misurazione di prodotti, servizi e prassi aziendali, mediante il confronto con i concorrenti più forti.

APPARATO SANZIONATORIO E POTERE DI DISPOSIZIONE

L'attuazione della lettera d) dell'articolo 3 della legge 229/03, è stata effettuata attraverso una *rimodulazione* degli obblighi di datore di lavoro, dirigenti e preposti realizzata tramite la scelta di mantenere lo stesso regime sanzionatorio a quel momento vigente continuando, in particolare, a prevedere la sanzione penale (con correlata possibilità di oblazione ex D.Lgs. 758/94) per tutti gli obblighi diretti ad incidere sulle condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro.

Al riguardo, basti sottolineare che il Titolo XIII del **T.U.**, relativo alle sanzioni, è stato mutuato – salvo piccole modifiche – direttamente dal D.Lgs. 626/94, e come esso presupponga un meccanismo sanzionatorio pressoché conforme a quello preesistente, incentrato sull'azione penale e correlata sanzione quale conseguenza della verifica dell'inosservanza delle normative di sicurezza direttamente incidenti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sistema sanzionatorio attuale viene, in tal modo, potenziato – sempre in una ottica di prevenzione dell'inadempimento e non di mera repressione del medesimo – dall'implementazione del meccanismo della disposizione, destinato ad operare unicamente con riferimento a normative non direttamente incidenti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e, ciò nonostante, attualmente assistite da sanzione penale in caso di loro inadempimento.

In tali ipotesi, corrispondente all'*area* delle "norme di buona tecnica" e delle "buone prassi", viene, infatti, consentito all'organo di vigilanza di impartire una disposizione in luogo della sanzione penale oggi prevista, sulla base di una normativa ormai obsoleta, consentendo al soggetto obbligato di adempiere entro un dato termine ai propri obblighi liberandosi di ogni responsabilità ed, al contempo, introducendo una sanzione penale assai gravosa in caso di perdurante inosservanza delle istruzioni impartite.

In altre parole, tutti gli obblighi oggi sanzionati "direttamente" (vale a dire, senza utilizzare lo strumento della disposizione) dal D.Lgs. 626/94, restano tali anche nel "Testo Unico" e tutte le violazioni più gravi (ad esempio, in materia di valutazione del rischio o di utilizzo di agenti chimici) restano sanzionate con l'utilizzo dell'attuale sistema (verifica/comunicazione alla autorità giudiziaria/sanzione) e, quindi, attraverso la possibilità dell'adempimento ex D.Lgs. 758/94.

Al riguardo, è opportuno specificare che nel presente testo si è avuta cura di individuare specificamente gli obblighi di maggiore rilevanza in materia prevenzionistica contenuti nei decreti degli anni '50 e ad "inserirli" nel **T.U.**, sanzionandoli penalmente secondo il sistema oggi vigente.

All'esito di detta ricognizione e "scorporo" i decreti in parola sono risultati composti da norme il cui contenuto risulta largamente superato dalla evoluzione della tecnica avvenuta nell'arco di ben 50 anni e che, tuttavia, sono ancora assistite da una sanzione penale che non ha ragion d'essere ove si consideri che si tratta di adempimenti non direttamente incidenti sui livelli di sicurezza in azienda.

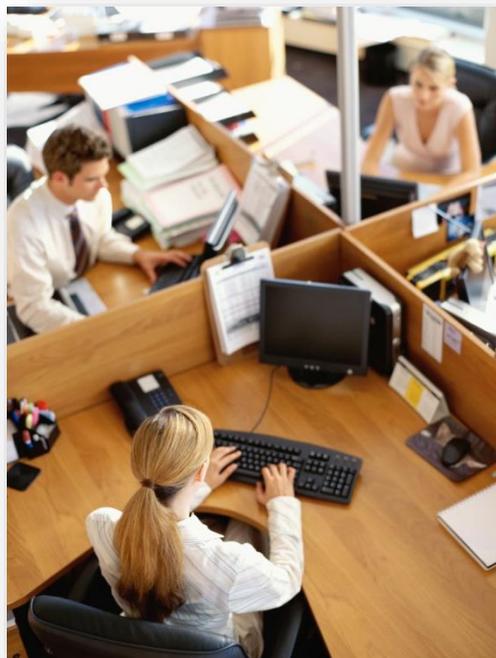
Appunto in base a tale considerazione, è stato possibile abrogare la parte “residua” (vale a dire, non compresa nel **T.U.**, con conseguente assoggettamento al regime penale in vigore) dei seguenti provvedimenti: D.P.R. nn. 547/55, 303/56, 164/56, 320/56, 321/56, il 322/56, 323/56, legge n. 186 del 1968, legge n. 320/1990, e decreto legislativo n. 277/91.

Pertanto, la gran parte delle disposizioni tecniche o procedurali contenute nelle leggi già menzionate sono state qualificate nel decreto quali “norme di buona tecnica” o “buone prassi”, al pari di quelle emanate da organismi europei, internazionali e nazionali specificamente individuati nel decreto.

L’istituto della disposizione, pertanto, lungi dall’essere strumento di una diffusa depenalizzazione (che, ove attuata, giustificherebbe la prevedibile accusa di voler abbassare il livello di tutele nei confronti dei lavoratori ed a favore dei datori di lavoro inadempienti), opera solo con riferimento alle previsioni in ultimo citate, rispetto alle quali appare logico riferirsi alle indicazioni di organismi che, nei singoli settori di riferimento, sono in grado di indicare quali siano le soluzioni costruttive ed organizzative più idonee al momento ad assicurare il miglior livello di tutela antinfortunistica.

Infine, ancora con riferimento al sistema sanzionatorio, va segnalato come nel presente testo, in attuazione del criterio di delega di cui all’art. 3, lett. d) della legge 29 luglio 2003, n. 229, siano stati individuati analiticamente e separatamente gli obblighi dei preposti, limitandoli a compiti di attuazione e vigilanza delle disposizioni della legge e di quelle impartite dai datori di lavoro e dai dirigenti.

Tale previsione permetterà di ridurre drasticamente, sempre con i meccanismi sin qui descritti, le fattispecie contravvenzionali poste a carico dei preposti.



IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il **Datore Di Lavoro** (DDL) ha l'obbligo di organizzare il **Servizio di Prevenzione e Protezione** (SPP) all'interno della propria azienda o incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici.

I COMPITI DEL SERVIZIO PREVENZIONE PROTEZIONE

I compiti del **SPP** sono indicati nell'art. 33, comma 1 del D.Lgs. 81/08.

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- a. all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale
- b. ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure
- c. ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- d. a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori
- e. a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35
- f. a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36

SERVIZIO DI PROTEZIONE INTERNO O ESTERNO?

Il **DDL** deve organizzare il **SPP** obbligatoriamente interno all'azienda nei seguenti casi (D. Lgs 81/08, art. 31, comma 6):

- Aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 334/99 e successive modifiche ed integrazioni soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli artt. 6 e 8 del medesimo decreto
- Centrali termoelettriche
- Impianti ed installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. 230/95 e successive modificazioni
- Aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni
- Aziende industriali con oltre 200 lavoratori
- Industrie estrattive con oltre 50 lavoratori
- Strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private con oltre 50 lavoratori

In tutti gli altri casi, se all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva non esistono dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del **T.U.**, il **DDL** deve far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PREVENZIONE PROTEZIONE

Il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** aziendale (RSPP) è la figura strategica nel sistema di gestione della sicurezza previsto dal **T.U.**

La designazione del **RSPP**, per lo stretto rapporto di fiducia che deve istituzionalmente intercorrere tra **DDL** e **RSPP**, è **uno dei compiti non delegabili** cui è **soggetto il Datore di lavoro** (D.Lgs. 81/08, art. 17, lettera b).

L'**RSPP**, allo scopo di mettere in atto i propri compiti deve instaurare un rapporto di interazione/collaborazione con numerosi soggetti presenti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e deve essere dotato sia di capacità tecniche e gestionali che di comunicazione e di mediazione.

Inoltre, sia l'**RSPP**, che gli **Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione** (ASPP), sono obbligati a mantenere il segreto professionale in ordine ai particolari processi lavorativi di cui sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni (D.Lgs. 81/08, art. 33, comma 2).

Nel caso di nomina di un **RSPP**, il **DDL** deve anche controllarne l'effettivo possesso dei requisiti formali e professionali richiesti per lo svolgimento della carica ed il mantenimento degli stessi tramite l'obbligo di aggiornamento dei titoli professionali formativi.

CHI PUÒ ESSERE NOMINATO RSPP

Ai sensi degli artt. 31 e 34 del D.Lgs. 81/08, può svolgere il ruolo di RSPP:

- Un dipendente dell'azienda
- Un consulente esterno
- Il Datore di lavoro stesso

Quest'ultimo caso si può verificare solo se vengono rispettate ENTRAMBE le seguenti condizioni (allegato II e art. 34 del **T.U.**):

1. **Il Datore di lavoro è a capo di:**
 - a. Aziende artigiane e industriali fino a 30 addetti
 - b. Aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti
 - c. Aziende della pesca fino a 20 addetti
 - d. Altre aziende fino a 200 addetti
2. **Il Datore di lavoro è in possesso di** un attestato di partecipazione al corso di formazione della durata di almeno 16 ore, inerente i contenuti di cui all'art. 3 del D.M. 16/01/1997 (se acquisito prima del 11.01.2012) o di un attestato di partecipazione ad un corso di formazione di 16, 32 o 48 ore come previsto dall'accordo Stato Regioni, repertorio Atti 223/CSR dal 21.12.2011, e diventato esecutivo dal 11.01.2012.

Il contenuto dei corsi deve prevedere:

- Parte normativa – giuridica
- Parte gestionale
- Parte tecnica
- Parte relazionale

Il Datore di lavoro sarà altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto sarà previsto nell'accordo.

Il Datore di lavoro non può, comunque, svolgere il ruolo di RSPP nelle seguenti attività:

(combinato disposto tra allegato II e art. 34, comma 1 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.)

- Nelle aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 334/99 e successive modifiche ed integrazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli artt. 6 e 8 del medesimo decreto
- Nelle centrali termoelettriche
- Negli impianti ed installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. 230/95 e successive modificazioni
- Nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni
- Nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori
- Nelle industrie estrattive ed altre attività minerarie
- Nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private

RAPPORTI DEL RSPP ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

con il Datore di lavoro (DDL)

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è un organo aziendale **utilizzato dal Datore di lavoro** (D.Lgs. 81/08, art. 33, comma 3), utilizzazione che, tuttavia, ha dei limiti ben precisi.

L'**RSPP**, infatti, ha compiti esclusivamente consultivi: osserva, valuta e suggerisce ed ha l'obbligo di segnalare al **DDL** eventuali rischi e/o carenze in materia di sicurezza.

Sarà comunque sempre il Datore di lavoro stesso a dover provvedere agli adempimenti del caso.

La designazione del **RSPP**, quindi, non esonera il **DDL** dalle sue responsabilità in materia di sicurezza.

con il Medico competente (MC)

"Il Medico Competente collabora con il Datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre all'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale" (D.Lgs. 81/08, art. 25, lettera a).

In sostanza oltre alle visite degli ambienti di lavoro, il **RSPP** è chiamato a collaborare con il **DDL** e con il Medico Competente, allo scopo di identificare le mansioni soggette a sorveglianza sanitaria in sede di valutazione dei rischi; questa collaborazione è indispensabile in quanto il **RSPP** possiede la specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale, necessaria affinché il **MC** possa meglio identificare e valutare i rischi per la salute nonché suggerire le misure ed i comportamenti idonei ad attuare la migliore prevenzione possibile.

con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

L'**RSPP** partecipa alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del **T.U.** (D.Lgs. 81/08, art. 33, comma1, lettera e).

La riunione periodica, alla quale debbono partecipare **DDL, RSPP, MC** - ove nominato- e Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, è anche occasione per stabilire una forma di collaborazione tra **RSPP** e **RLS**.

È evidente che tale collaborazione non si ferma alla sola riunione ma prevede un continuo scambio di informazioni, proposte, segnalazioni che hanno lo scopo di migliorare sempre più il livello qualitativo aziendale nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

RAPPORTI DEL RSPP ALL'ESTERNO DELL'AZIENDA

con gli Organi di Vigilanza

Potrebbe essere opportuno che il **RSPP** stabilisca dei contatti con gli Organi di Vigilanza competenti nel territorio per poter avere, ove necessario, dei suggerimenti e delle indicazioni specifiche sui comportamenti da tenere nel campo della prevenzione.

Va sottolineato, inoltre, come in sede di ispezione sia il **RSPP** il principale interlocutore per l'Organo di Vigilanza, potendo fornire sia informazioni utili alle indagini, sia eventuali chiarimenti finalizzati alla comprensione del documento di valutazione dei rischi e delle procedure adottate.

con progettisti, fabbricanti, installatori, appaltatori, lavoratori autonomi

Il **RSPP** dovrebbe essere coinvolto nelle fasi preparatorie ed esecutive inerenti le attività dei soggetti di cui sopra, nella misura in cui possono provocare od aumentare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.



LE FIGURE DELLA PREVENZIONE

Il Datore di Lavoro deve

- designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e gli addetti al Servizio stesso
- nominare, qualora sia necessario, il Medico Competente
- valutare i rischi presenti in azienda
- elaborare il documento della sicurezza contenente:
 - a. l'analisi dei rischi
 - b. l'individuazione delle misure di sicurezza
 - c. la pianificazione degli interventi di prevenzione e protezione
- organizzare la sicurezza e la gestione delle emergenze
- informare e formare i lavoratori sui rischi aziendali e sulle misure adottate per la prevenzione e la sicurezza

I Dirigenti e i Preposti devono

- richiedere l'osservanza di comportamenti corretti
- attuare le misure di sicurezza programmate
- collaborare con il Datore di Lavoro nelle attività connesse alla sicurezza sulle quali sono interessati e/o coinvolti
- richiedere l'uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI)
- segnalare eventuali problemi

Il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione

coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione al fine di provvedere alla gestione complessiva delle problematiche di sicurezza e alla elaborazione del documento della sicurezza.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione provvede:

- ad individuare i fattori di rischio
- ad elaborare misure preventive e protettive per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro
- a proporre programmi di informazione e formazione
- a fornire specifiche informazioni ai lavoratori sui rischi potenziali e sulle misure di prevenzione da adottare



Il Medico Competente deve

- eseguire gli accertamenti sanitari preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazione al lavoro
- eseguire accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed evitare possibili conseguenze dannose dovute al lavoro svolto
- eseguire visite mediche a richiesta dei lavoratori qualora la richiesta sia correlata ai rischi professionali
- esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica
- informare i lavoratori del significato e dei risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti
- collaborare alla valutazione dei rischi
- collaborare all'attività di informazione e formazione

- collaborare con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso

Gli accertamenti comprendono esami clinici, biologici e indagini diagnostiche mirate al rischio, **ritenute necessarie** dal Medico Competente.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

- ha la facoltà di controllo dello svolgimento corretto dell'intera attività di prevenzione
- può accedere ai luoghi di lavoro
- viene consultato preventivamente in relazione alla valutazione dei rischi
- può consultare la documentazione aziendale inerente alla prevenzione e la tutela della salute dei lavoratori

I lavoratori devono

- **rispettare** le istruzioni impartite
- **verificare** l'effettiva applicazione delle misure di prevenzione a tutela della salute, tramite il proprio rappresentante per la sicurezza
- **adoperarsi** direttamente, nei limiti delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o circoscrivere in caso di emergenza le situazioni di pericolo
- **non compiere** di propria iniziativa operazioni o manovre, non di loro competenza e che possano compromettere la sicurezza propria ed altrui
- **segnalare** immediatamente al responsabile o al preposto le disfunzioni o le carenze delle attrezzature o dei dispositivi di sicurezza in dotazione, nonché ogni situazione che presenti un pericolo grave per la sicurezza e la salute di cui si venga a conoscenza
- **sottoporsi** ai controlli sanitari previsti prescritti dal Medico competente e/o dagli Organi di Vigilanza
- **ricevere** adeguate informazioni sul significato ed i risultati degli accertamenti sanitari
- **utilizzare** correttamente, secondo le informazioni e la formazione ricevute, le macchine, le attrezzature ed i materiali messi a disposizione
- **utilizzare** correttamente i dispositivi di protezione individuale
- **astenersi** dal compiere attività che possano danneggiare e/o manomettere i dispositivi di sicurezza, segnalazione e controllo montati sulle macchine e sugli impianti
- **accettare**, salvo giustificato motivo, la designazione all'incarico di addetto alle emergenze
- **collaborare** col datore di lavoro e i servizi preposti per garantire un ambiente e condizioni di lavoro senza pericoli né rischi per la sicurezza e la salute
- **partecipare** ai corsi di informazione e formazione



RLS, RLST, RLSSP: COMPITI, NECESSITÀ FORMATIVE, MODALITÀ DI ELEZIONE

La partecipazione dei lavoratori nelle varie fasi dell'attività di prevenzione in una logica di diritti e doveri ha un ruolo importante per l'individuazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nei luoghi di lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) permette di rappresentare le istanze, le problematiche e le necessità di informazioni e chiarimenti espresse dai lavoratori, con l'obiettivo di attuare lo spirito di partecipazione attiva nella pratica dei principi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'art. 47, comma 2 del **T.U.** stabilisce che "**in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**" (RLS).

Tale figura può essere individuata sia **in ambito aziendale (RLS)**, sia **Territoriale (RLST, art. 48)** che a livello di **Sito Produttivo (RLSSP, art. 49)**.

Il **RLS** è una figura che, opportunamente Informata/Formata e Addestrata, ha precisi compiti e doveri a sostegno della salvaguardia e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel rispetto delle norme previste per la tutela della privacy come previsto dal D.Lgs. 101/2018 recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*" più noto come GDPR e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) aziendale, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui verrà a conoscenza nell'esercizio delle sue specifiche funzioni.



NOMINA/ELEZIONE (art. 47 del **T.U.**)

A seconda del numero di dipendenti presenti in azienda il **T.U.** prevede diverse modalità di nomina/elezione del RLS.

FINO A 15 LAVORATORI



Per Aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, secondo quanto previsto dall'art. 47, comma 3 del **T.U.**, il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, in altro modo è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo di cui agli artt. 48 e 49 del Decreto in questione e di seguito

specificato.

PIÙ DI 15 LAVORATORI

Nelle Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori e, secondo quanto stabilito dall'art. 47, comma 4 del **T.U.**, il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali in azienda (RSU o RSA) ed in assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno. (come nel caso precedente)

L'elezione del RLS, ad ogni livello, deve avvenire in un'**unica giornata stabilita da opportuno Decreto** così come precisato dall'art. 47, comma 6 del **T.U.**

"l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma".

QUANTI RLS

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di **contrattazione collettiva**, così come precisato dall'art. 47, comma 5 del T.U.

In ogni caso, il **numero minimo dei RLS** (art. 47, comma 7, **T.U.**) è:

- a. 1 per le aziende o unità produttive sino a 200 lavoratori
- b. 3 per le aziende o unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori
- c. 6 per tutte le aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori

Aziende per le quali il numero dei RLS aumenta nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro deve comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei RLS così come stabilito dall'art. 18, comma 1, lettera aa) del **T.U.** o nel caso di mancata designazione o elezione indicare l'assenza del RLS in azienda (ed in tal caso si applica l'art. 48).

QUALI ATTRIBUZIONI (art. 50 del **T.U.**)

Per quanto riguarda le "Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", l'art. 50 del **T.U.** stabilisce quanto di seguito riportato:

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni
- b. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva
- c. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente
- d. è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37
- e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali
- f. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- g. riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del **T.U.**
- h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori
- i. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito
- l. partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del **T.U.**
- m. fa proposte in merito alla attività di prevenzione
- n. avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività
- o. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche.

RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).
5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.
6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.



QUALE FORMAZIONE (art. 37 del T.U.)

Il **RLS** ha diritto ad una **formazione particolare** in materia di salute e sicurezza così come precisato dall'art. 37, comma 10 del **T.U.**

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del **RLS** sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale (art. 37, comma 11 del **T.U.**).

Tale formazione deve permettere al **RLS** di poter raggiungere adeguate conoscenze circa i rischi lavorativi esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi, nonché principi giuridici comunitari e nazionali, legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, principali soggetti coinvolti e relativi obblighi e aspetti normativi della rappresentanza dei lavoratori e tecnica della comunicazione.

- La **durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali**, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.
- La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori (art. 37, comma 11 del **T.U.**).
- La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi (art. 37, comma 6 del **T.U.**).
- La formazione **deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici** (dove presenti), durante l'orario di lavoro e **non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori** (art. 37, comma 12 del **T.U.**).

A fronte di tutto ciò, qualora non si dovesse procedere alla elezione del **RLS**, le funzioni di tale soggetto vengono esercitate dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale o **RLST** (art. 48 del **T.U.**) e/o dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo o **RLSSP** (art. 49 del **T.U.**) salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 47, comma 8 del **T.U.**).



RLST (art. 48 del **T.U.**)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (**RLST**) esercita le funzioni di **RLS** nelle Aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza **dove non è stato eletto/designato il RLS**.

*Le modalità di elezione o designazione del **RLST** sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. In mancanza di tali accordi le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le anzidette associazioni (art. 48, comma 2 del **T.U.**).*

Le Aziende o unità produttive in cui non è stato eletto o designato il **RLS** partecipano al Fondo (art. 52 del **T.U.**) di sostegno alla piccola e media impresa istituito presso l'INAIL al quale Istituto, tali Aziende o unità produttive, versano un contributo pari a 2 ore lavoro/anno per ogni lavoratore occupato così come menzionato dall'art. 48, comma 3 e precisato dall'art. 52, comma 2, lettera a) del **T.U.** L'organismo paritetico o, in mancanza, il suddetto Fondo, comunica alle Aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del **RLST** (art. 48, comma 6 del **T.U.**). L'esercizio delle funzioni di **RLST** è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (art. 48, comma 8 del **T.U.**).

RLSSP (art. 49 del **T.U.**)

In contesti produttivi caratterizzati dalla **compresenza di più Aziende o Cantieri** vengono individuati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo (**RLSSP**) come specificato dall'art. 49, comma 1 del **T.U.**:

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:
 - a. i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d) della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro 12 mesi data di entrata in vigore del **T.U.**
 - b. centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858
 - c. impianti siderurgici
 - d. cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere
 - e. contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500

Il RLSSP è individuato tra i RLS delle aziende operanti nel sito produttivo secondo le modalità di individuazione stabilite dalla contrattazione collettiva la quale stabilisce anche le modalità secondo cui lo stesso **RLSSP** esercita le attribuzioni specificate dell'art. 50 del **T.U.**, sopra riportato, nelle Aziende o Cantieri del sito produttivo dove non vi sono **RLS**, nonché il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito (art. 49, comma 2 del **T.U.**).

LA COMUNICAZIONE DEI NOMINATIVI RLS

L'art. 18, comma 1, lett. aa) del **T.U.** prevede l'obbligo di comunicazione dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) all'INAIL.

La norma, successivamente modificata nel decreto correttivo D.Lgs. 106/09 prevede l'obbligo di

“comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati”.

Il decreto correttivo ha quindi introdotto un'importante modifica al testo previgente, prevedendo l'obbligo di comunicazione in parola per via telematica all'INAIL (e all'IPSEMA per la gente di mare) solo in caso di nuova elezione o designazione, non più annualmente, anche in assenza di variazioni, come in precedenza previsto.

In fase di prima applicazione, l'obbligo di comunicazione riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati.

La decorrenza dell'obbligo di comunicazione è fissata, secondo l'interpretazione ministeriale, al giorno 20 agosto 2009.

Conseguentemente, i datori di lavoro che:

- in base alle precedenti istruzioni dell'Istituto, hanno già provveduto alla comunicazione con riferimento alla situazione in essere al 31 dicembre 2008 non devono ripetere l'adempimento, salvo che non siano intervenute variazioni di nomine o designazioni dei RLS nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2009 ed il 25 agosto 2009
- In quest'ultimo caso devono provvedere ad una nuova comunicazione telematica, seguendo le modalità operative indicate nella circolare
- non hanno finora effettuato alcuna comunicazione, pur in presenza di RLS eletti o designati, devono provvedere subito all'adempimento, con le predette modalità
- versano in una situazione diversa rispetto alle due precedenti, comunicheranno il nominativo in occasione di prima elezione o designazione del RLS

MODALITÀ DELLE COMUNICAZIONI

L'INAIL ha adeguato alla nuova disposizione di legge la procedura telematica “Dichiarazione RLS” già a suo tempo attivata, alla quale si accede dal sito www.inail.it attraverso il “Punto Cliente”, seguendo il percorso illustrato nella circolare, che non richiede esposizione in forma riassuntiva.

Da evidenziare che per le aziende con più unità produttive la procedura consente per ciascuna di esse l'indicazione dei dati del relativo RLS.

Ad operazione completata la procedura rilascia la stampa della ricevuta della comunicazione effettuata.

Nel caso in cui problemi di carattere tecnico non consentano il buon fine dell'inserimento dei dati per via telematica, ne è ammessa eccezionalmente la segnalazione tramite fax al n. 800 657 657, utilizzando il modello scaricabile dal sito INAIL o richiedibile alle sedi dell'Istituto.

ASPETTI FONDAMENTALI DEL TESTO UNICO

Estensione del campo di applicazione, vigilanza più incisiva e sanzioni più severe.

Questi gli aspetti fondamentali del **TESTO UNICO (T.U.)** che ha, come finalità, la tutela della salute dei lavoratori, in ogni forma e tipologia di attività lavorativa, anche con riguardo alle differenze di genere, età e provenienza (immigrati).

Il via libero definitivo al **T.U.** con il riassetto e riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro è arrivato dal Consiglio dei Ministri dell'aprile 2008.

Le novità che maggiormente incideranno sulla vita delle imprese e dei lavoratori sono 4:

- l'ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni
- la rivisitazione delle attività di vigilanza
- la revisione del sistema delle sanzioni
- il maggior peso dato alle rappresentanze aziendali dei lavoratori

L'ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza arriva a comprendere tutti i lavoratori che operano in ambienti di lavoro, senza alcuna distinzione di tipo formale, inclusi i lavoratori autonomi (autonomi puri, CO.CO.CO. e CO.CO.PRO.), in virtù di un cosiddetto principio di «effettività della tutela» il quale ne implica il diritto per tutti coloro che operano negli ambienti di lavoro aziendali, quale che sia il rapporto o contratto di lavoro alla base.

Relativamente alla vigilanza, le norme del **T.U.** completano il quadro già modificato, dalla Legge 123/2007 prima richiamata che, peraltro, ha introdotto la sospensione dell'attività imprenditoriale anche in presenza di violazioni alle norme sulla sicurezza.

Le nuove norme, con l'obiettivo di migliorare il coordinamento delle attività di vigilanza e l'efficienza degli interventi, prevedono la creazione di un sistema informativo pubblico al quale partecipano anche le parti sociali, per la condivisione e la circolazione delle notizie sugli infortuni, sulle ispezioni e su ogni iniziativa e attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro, utile anche a indirizzare le azioni pubbliche.

Il capitolo più duro dell'intera riforma è quello delle sanzioni.

In via di principio, il nuovo sistema contempla la pena dell'arresto nei casi più gravi di infrazioni, tra cui l'omessa valutazione dei rischi, operazione che è elevata a caposaldo della costruzione del sistema di sicurezza aziendale.

Nei casi meno gravi di inadempienza, prevede che al datore di lavoro venga applicata la sanzione dell'arresto alternativo all'ammenda oppure della sola ammenda, e una successiva graduazione delle sanzioni in relazione alle singole violazioni.

Inoltre, al fine di favorire l'adeguamento alle nuove disposizioni, è previsto che, nei confronti del datore di lavoro che provveda a regolarizzare la

propria posizione rispetto agli obblighi relativi alla sicurezza, non venga applicata la sanzione penale, ma soltanto le sanzioni pecuniarie.

Infine, il **T.U.** provvede a rafforzare le prerogative in materia di sicurezza dei lavoratori in azienda, in particolare con la revisione della figura del rappresentante dei lavoratori, per un coinvolgimento più intenso dei lavoratori, sia in sede di predisposizione che di aggiornamento delle misure di tutela e di prevenzione.

Questa maggiore consultazione e partecipazione verrà realizzata dal «rappresentante dei lavoratori per la sicurezza», figura che il **T.U.** aggiorna e divide in tre tipologie: aziendale, territoriale e di sito.

Titolo I

Principi comuni

Esprime la logica dell'intervento legislativo contenendo le norme generali necessariamente da applicare a tutte le imprese destinatarie delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Esso contiene le principali novità rispetto a quanto richiesto dai criteri di delega di cui all'articolo 1, comma 2, della Legge 123/2007, in particolare con riguardo all'ampliamento del campo di applicazione della normativa di salute e sicurezza sul lavoro, all'azione pubblica e alla rappresentanza sui luoghi di lavoro

Titolo II

Luoghi di lavoro

Costituisce il primo dei titoli "speciali" del provvedimento, come tali intendendosi i titoli dedicati alla attuazione di specifiche direttive "particolari" in materia di salute e sicurezza rispetto a quella "quadro" (la 391/89).

Corrisponde al Titolo II del D.Lgs. 626/94 e costituisce attuazione della direttiva 89/654/CEE in materia di prescrizioni minime di sicurezza per i luoghi di lavoro, nonché di alcune disposizioni contenute nel DPR 303/56 concernente norme generali per l'igiene del lavoro

Titolo III

Uso delle attrezzature di lavoro

È suddiviso in 3 Capi.

Il **Capo I**, uso delle attrezzature di lavoro, corrisponde al Titolo III del D.Lgs. 626/94 che ha recepito la direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro nonché di alcune disposizioni normative di cui al DPR 547/55 concernente "Norme per la prevenzione degli infortuni".

Il **Capo II**, uso dei dispositivi di protezione individuale, corrisponde al Titolo IV del D.Lgs. 626/94, a sua volta attuativo della direttiva 89/656/CEE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e salute per l'uso da parte di lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro.

Infine, il **Capo III**, impianti ed apparecchiature elettriche, prende in considerazione le misure necessarie affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati e mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica (le previsioni derivano da disposizioni del DPR 547/55 nonché dalle normative di buona tecnica esistenti)

Titolo IV

Cantieri temporanei e mobili

È suddiviso in 2 Capi.

Il Capo I, è costituito da un articolato derivante dal D.Lgs. 494/96, che rappresenta il recepimento della direttiva 92/57/CEE, e da una serie di allegati derivanti dallo stesso D.Lgs. 494/96 e dal DPR 222/03 (regolamento sui contenuti minimi dei piani di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, in attuazione dell'articolo 31, comma 1, della legge 11 febbraio 1994, n. 109).

Il Capo II, invece, è costituito da un articolato parzialmente derivante dal DPR 547/55, dal DPR 164/56, dal D.Lgs. 494/96, dal D.Lgs. 626/94 e dal D.Lgs. 235/2003.

Alle norme, inoltre, sono associati una serie di allegati derivanti dai decreti del Ministero del lavoro 2 settembre 1968 (riconoscimento di efficacia); 23 marzo 1990, n. 115 (riconoscimento di efficacia); 27 marzo 1998 (trabattelli); 23 marzo 2000 (scale portatili); 6 agosto 2004 (laboratori certificazione), oltre che gli accordi Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 (lavori in quota) e 16 marzo 2006 (bevande alcoliche) e dalle circolari del ministero del lavoro n. 46/2000 e n. 25/2006

Titolo V

Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro

Contiene le disposizioni del D.Lgs. 493/96, di attuazione della direttiva 92/58/CEE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Titolo VI

Movimentazione manuale dei carichi

Corrisponde al Titolo V del D.Lgs. 626/94 di recepimento della direttiva 90/269/CEE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale dei carichi che comporta, tra l'altro, rischi dorso-lombari per i lavoratori

Titolo VII

Attrezzature munite di videoterminali

Corrisponde al Titolo VI del D.Lgs. 626/94 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali

Titolo VIII

Agenti fisici

È suddiviso nei seguenti 6 Capi.

Il Capo I (disposizioni generali) contiene disposizioni di carattere generale che trovano applicazione nei confronti di tutti gli agenti fisici disciplinati dal titolo in materia, tra l'altro, di valutazione dei rischi, di disposizioni volte ad eliminare o ridurre i rischi di informazione e formazione dei lavoratori, nonché di sorveglianza sanitaria.

Il Capo II (protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore) determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro e, in particolare, per l'udito. Corrisponde al Titolo V-bis del D.Lgs. 626/94 che ha dato attuazione alla direttiva 2003/10/CEE.

Il Capo III (protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni) introduce le disposizioni relative al D.Lgs. 187/05 che ha dato attuazione alla direttiva 2002/44/CEE contenente prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche.

Il Capo IV (protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici) e le disposizioni ivi contenute sono state mutate dal D.Lgs. 257/2007, in attuazione della direttiva 2004/40/CEE contenente prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori dai rischi derivanti dai campi elettromagnetici.

Il Capo V (protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali) prevede l'attuazione delle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dalle radiazioni ottiche artificiali di cui alla direttiva 2006/25/CEE. Sono state trasfuse in questa parte del decreto le disposizioni approvate dal consiglio dei ministri, in via preliminare, nella seduta del 27 febbraio 2008, in sede di attuazione della predetta direttiva, inserita all'Allegato B della legge n. 13/2007 (legge comunitaria 2006).

Il Capo VI, infine, contiene le sanzioni

Titolo IX

Sostanze pericolose

È suddiviso in 3 Capi.

Le disposizioni del Capo I (protezione da agenti chimici) corrispondono al Titolo VII-bis del D.Lgs. 626/94, introdotte dal D.Lgs. 25/2002 e s.m.i., di attuazione della direttiva 98/24/CEE sulla protezione della salute e la sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro.

Il Capo II (protezione da agenti cancerogeni e mutageni) corrisponde al Titolo VII del D.Lgs. 626/94, così sostituito dal D.Lgs. 66/2000 e s.m.i., di attuazione delle direttive 97/42/CEE e 99/38/CEE che modificano la direttiva 90/394/CEE in materia di protezione di lavoratori contro i rischi derivanti da esposizioni ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

Il Capo III (protezione dai rischi connessi all'esposizione ad amianto) corrisponde alle disposizioni di cui al D.Lgs. 257/2006 e s.m.i., di attuazione della direttiva 2003/18/CEE relativa alla protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione all'amianto durante il lavoro

Titolo X

Esposizione ad agenti biologici

Corrisponde al Titolo VIII del D.Lgs. 626/94 di attuazione della direttiva 90/679/CEE relativa alla protezione di lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione agli agenti biologici durante il lavoro

Titolo XI

Protezione da atmosfere esplosive

Corrisponde al Titolo VIII-bis, introdotto dall'articolo 2 del D.Lgs. 233/2003 e s.m.i., che ha recepito la direttiva 99/92/CEE relativa alle prescrizioni minime per il miglioramento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori esposti a rischio di atmosfere esplosive

Titolo XII

Disposizioni in materia penale e di procedura penale

Reca disposizioni relative all'esercizio di fatto di poteri direttivi, talune modifiche al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., nonché disposizioni in materia di prescrizione e definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto

Titolo XIII

Disposizioni finali

Reca disposizioni finali ed inoltre enuncia espressamente le abrogazioni apportate dal T.U.



DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

Il **T.U.** impone l'utilizzo dei **DPI** in tutti i casi in cui i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro (art. 75).

In base all'art. 76 del **T.U.**, i **DPI** devono essere conformi ai requisiti previsti dal D.Lgs. 475/92.

La valutazione dei rischi e l'individuazione dei **DPI** idonei a proteggere i lavoratori devono essere condotte sulla base delle indicazioni contenute nell'allegato VIII del **T.U.** e di quelle contenute nel D.M. 2 maggio 2001.

I **DPI** devono inoltre:

- essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore
- essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro
- tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore
- poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità

In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più **DPI**, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

I **DPI** individuali devono essere impiegati dal personale quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

CATEGORIE DI DPI (art. 4 D.Lgs. 475/92)

1ª CATEGORIA

Appartengono alla prima categoria, i **DPI** di progettazione semplice destinati a salvaguardare la persona da rischi di danni fisici di lieve entità.

Rientrano esclusivamente nella prima categoria i **DPI** che hanno la funzione di salvaguardare da:

- azioni lesive con effetti superficiali prodotte da strumenti meccanici
- azioni lesive di lieve entità e facilmente reversibili causate da prodotti per la pulizia
- rischi derivanti dal contatto o da urti con oggetti caldi, che non espongono ad una temperatura superiore ai 50°C
- ordinari fenomeni atmosferici nel corso di attività professionali
- urti lievi e vibrazioni inidonei a raggiungere organi vitali ed a provocare
- lesioni a carattere permanente
- azione lesiva dei raggi solari



Inoltre, con decreto del 30.12.03, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha fissato le caratteristiche tecniche dei giubbotti e delle bretelle retroriflettenti ad alta visibilità che devono essere indossati dai conducenti dei veicoli, immatricolati in Italia, se costretti a scendere dall'auto in caso di emergenza.



2ª CATEGORIA

Appartengono alla seconda categoria i **DPI** che non rientrano nelle altre due categorie.

3ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria i **DPI** il cui impiego è previsto per lavoratori che non abbiano la possibilità di percepire tempestivamente la verifica istantanea di effetti lesivi.

Rientrano esclusivamente nella terza categoria:

- a. gli apparecchi di protezione respiratoria filtranti contro gli aerosol solidi, liquidi o contro i gas irritanti, pericolosi, tossici o radiotossici
- b. gli apparecchi di protezione isolanti, ivi compresi quelli destinati all'immersione subacquea
- c. i **DPI** che assicurano una protezione limitata nel tempo contro le aggressioni chimiche e contro le radiazioni ionizzanti
- d. i **DPI** per attività in ambienti con condizioni equivalenti ad una temperatura d'aria non inferiore a 100°C, con o senza radiazioni infrarosse, fiamme o materiali in fusione
- e. i **DPI** per attività in ambienti con condizioni equivalenti ad una temperatura d'aria non superiore a -50°C
- f. i **DPI** destinati a salvaguardare dalle cadute dall'alto
- g. espongano a tensioni elettriche pericolose o utilizzati come isolanti per alte tensioni elettriche



I **DPI** vengono altresì classificati in funzione delle parti del corpo che devono proteggere, nelle seguenti categorie:

- dispositivi di protezione dell'udito
- dispositivi di protezione degli occhi e del viso
- dispositivi di protezione dalle cadute dall'alto
- dispositivi di protezione del capo
- dispositivi di protezione delle vie respiratorie
- dispositivi di protezione dei piedi e delle gambe
- dispositivi di protezione della mano e/o del braccio
- dispositivi di protezione del corpo

Quando è necessario l'utilizzo dei **DPI** è opportuno osservare sempre delle semplici regole di comportamento:

- prima dell'impiego è opportuno accertarsi che non siano presenti difetti o rotture che possano comprometterne l'efficienza
- il dispositivo deve essere sempre in perfetto stato di conservazione e igienicamente pulito
- durante l'uso vanno osservate le indicazioni d'uso e le limitazioni indicate dal fabbricante e le eventuali istruzioni fornite dal datore di lavoro

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

INFORMAZIONE DEI LAVORATORI (art. 36 del T.U.)

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

- a. i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale
- b. le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori
- c. i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di gestione dell'emergenza (primo soccorso, antincendio, evacuazione)
- d. i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente
- e. i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia
- f. i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica
- g. le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate

Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze.

Ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

FORMAZIONE DEI LAVORATORI (art. 37 del T.U.)

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento a:

- a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui sopra sono stati definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano emanato il 21.12.2011.



Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del **T.U.** successivi al I.

La formazione dei lavoratori e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro
- b. del trasferimento o cambiamento di mansioni
- c. della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

I **preposti** ricevono a cura del datore di lavoro, e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

I contenuti della formazione di questi soggetti comprendono:

- a. principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi
- b. definizione e individuazione dei fattori di rischio
- c. valutazione dei rischi
- d. individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione

I **lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza** devono ricevere:

- a. un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a. principi giuridici comunitari e nazionali
- b. legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- c. principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi
- d. definizione e individuazione dei fattori di rischio
- e. valutazione dei rischi
- f. individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione
- g. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori
- h. nozioni di tecnica della comunicazione

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti devono avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 276/03 e successive modificazioni e integrazioni.

Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

TUTELA ASSICURATIVA

IMPATTO DELLA LEGGE 231/07 NEL T.U.

Come già detto, uno dei punti centrali della riforma vede nell'inasprimento delle sanzioni la strada per raggiungere l'obiettivo di maggiore sicurezza sul lavoro.

Le origini non sono molto remote: risalgono infatti al 25 agosto 2007, data di entrata in vigore della Legge 123/2007, contenente la delega alla riforma, quando viene riconosciuto all'INAIL più tempo per agire nei confronti dell'imprenditore che si sia reso colpevole dei danni occorsi a un proprio dipendente.

E i reati di omicidio colposo e di lesioni gravi conducono i giudici ad applicare sanzioni importanti anche a carico di enti e persone giuridiche.

L'articolo 2 della Legge 123/2007, infatti, ha previsto l'obbligo a carico del pubblico ministero che stia esercitando azione penale nei confronti di un datore di lavoro per i reati di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, quando il fatto sia stato commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale, di **darne immediata notizia all'INAIL** per metterlo in condizioni di attivarsi immediatamente per la costituzione di parte civile, nonché per avviare l'azione di regresso.

L'INAIL, in via di principio, è tenuto a pagare le prestazioni ai lavoratori infortunati anche nei casi in cui sia accertata la responsabilità civile del datore di lavoro, salvo mantenere il diritto di promuovere l'azione di regresso nei suoi confronti per ottenere il rimborso di quanto erogato per infortunio o malattia professionale.

L'istituto, inoltre, può esercitare la stessa azione di regresso anche contro l'infortunato, quando l'infortunio sia avvenuto per dolo dello stesso lavoratore accertato con sentenza penale.

Presupposti per l'azione di regresso contro l'imprenditore sono l'esistenza della responsabilità a carico dell'imprenditore stesso e l'ammissione del caso a un indennizzo (cioè la liquidazione di prestazioni assicurative).

Per l'esercizio di tale azione è prevista una prescrizione in 3 anni. Questa previsione, quindi, dovrebbe sortire l'effetto di dare più tempo all'INAIL che potrà più agevolmente agire nei confronti del datore di lavoro incolpato di omicidio colposo o di lesioni personali colpose a causa di violazioni a norme sulla sicurezza del lavoro, al fine di ottenere il rimborso di quanto pagato per prestazioni al lavoratore (o agli eredi).

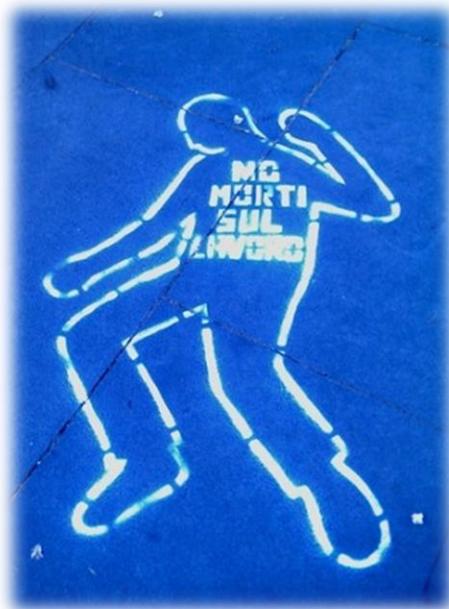
IMPATTO DELLA LEGGE 123/01 NEL T.U.

Una seconda novità riguarda enti e persone giuridiche (società, associazioni) e arriva da una modifica al D.Lgs. 231/01 “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”.

È stato inserito un nuovo articolo **25septies**: omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e salute sul lavoro.

In sostanza **quando venga accertato uno dei predetti delitti** (omicidio colposo ex articolo 589 del codice penale e lesioni colpose ex articolo 590, terzo comma, dello stesso codice), **è prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote** (ordinariamente l’importo di una quota varia dal minimo di 258,00€ al massimo di 1.549,00€) e delle seguenti sanzioni interdittive per la durata da 3 mesi a 1 anno:

- a. interdizione dall’esercizio dell’attività
- b. sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito
- c. divieto di contrattare con la pubblicazione amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio
- d. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi
- e. divieto di pubblicizzare beni o servizi



STATISTICHE E REGISTRO INFORTUNI

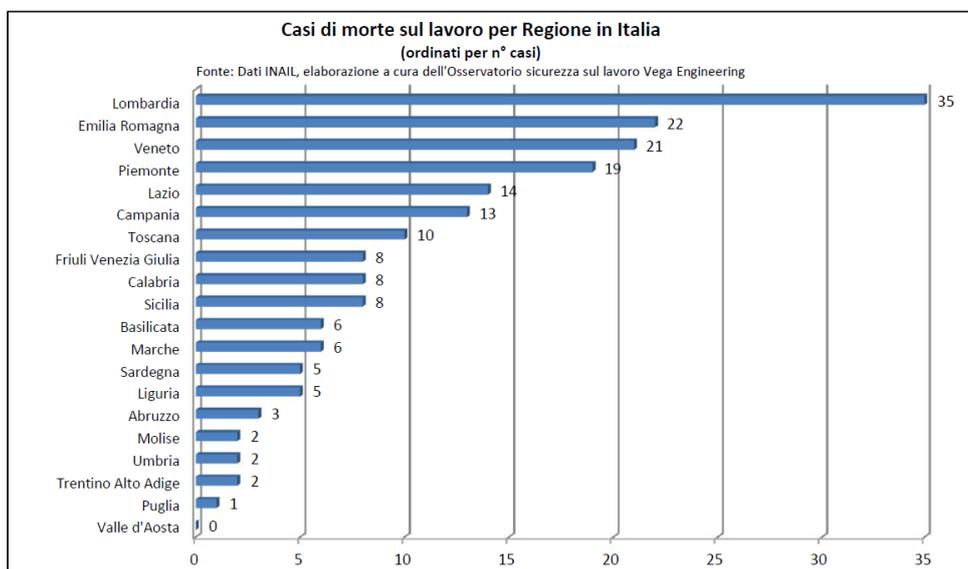
ALCUNI DATI

Tra gennaio e aprile 2018, sono state 190 le morti bianche in Italia: il 2,1% in meno di quelle rilevate nello stesso periodo del 2017.

Una media di 1,6 vittime del lavoro al giorno.

Questa è la prima e tragica istantanea scattata dagli esperti dell'**Osservatorio Sicurezza sul Lavoro Vega Engineering** di Mestre che si occupa di monitorare quotidianamente il dramma.

Un risultato d'esordio sconcertante ed allarmante in cui ad indossare la maglia nera sono le regioni del Nord: Lombardia con 35 vittime, Emilia-Romagna con 22 casi seguita a ruota dal Veneto (21) e dal Piemonte (19).



Accanto ai numeri assoluti, però, appare altrettanto significativo l'indice di mortalità rispetto alla popolazione lavorativa.

E i valori più elevati arrivano dalla Basilicata (31,8 VS una media nazionale di 8,5) seguita da Molise (19,6), al Friuli VG (16,1) e Calabria (15,5).

Sempre nei primi 4 mesi del 2018, il settore più colpito dalle morti sul lavoro è quello delle costruzioni (16,8%=32 casi) seguito dalle attività manifatturiere (13,2%=25 casi) e dai trasporti/magazzinaggio (11,6%=22 casi).

Per quanto riguarda il genere, nel periodo analizzato la mortalità femminile si è attestata al 7,4%, un dato, quindi, leggermente inferiore alla media.

Gli stranieri sono 33 pari al 17,4% per cento del totale.

La fascia d'età più colpita è sempre quella in cui l'esperienza dovrebbe insegnare a non esporsi al rischio (superiore o uguale a 65 anni, ovvero il 33,8 per cento delle vittime); il 17,6% tra i 55 e i 64 e l'8,4% tra i 45 e i 54 anni. Ultimo dato, ma non meno importante, è quello relativo ai giorni della settimana in cui gli episodi mortali sono stati più frequenti.

Si confermano come giorni più pericolosi il martedì e mercoledì.

Casi di morte sul lavoro in Italia per settore economico		
Settori economici	n° casi	% sul totale
Non determinato	63	33,2%
Costruzioni	32	16,8%
Attività manifatturiere	25	13,2%
Trasporto e magazzinaggio	22	11,6%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	13	6,8%
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	8	4,2%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	8	4,2%
Sanità e assistenza sociale	4	2,1%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	3	1,6%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3	1,6%
Altre attività di servizi	2	1,1%
Attività immobiliari	2	1,1%
Estrazione di minerali da cave e miniere	2	1,1%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1	0,5%
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	1	0,5%
Attività finanziarie e assicurative	1	0,5%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0	0,0%
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	0	0,0%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0	0,0%
Istruzione	0	0,0%
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0,0%
Servizi di informazione e comunicazione	0	0,0%
Totale	190	

IL REGISTRO INFORTUNI

Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale", n. 221 del 23 settembre 2015 - Serie generale

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma


GAZZETTA UFFICIALE
 DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Mercoledì, 23 settembre 2015

SI PUBBLICA TUTTI I
GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 1027 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

N. 53/L

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151.

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

In seguito alla semplificazione degli adempimenti a carico del datore di lavoro, il D.Lgs. 151/2015 attuativo del cosiddetto Jobs Act ha, tra l'altro, apportato modifiche al Testo Unico INAIL (DPR 1124 /65) disponendo che:

- dal 23/12/2015 è abrogato l'obbligo di tenuta del Registro Infortuni
- dal 22/03/2016 viene meno, in capo al datore di lavoro soggetto agli obblighi dell'assicurazione Inail, l'obbligo di denunciare l'infortunio alla Autorità di Pubblica Sicurezza, in quanto è direttamente l'INAIL che deve comunicare all'Autorità di Pubblica Sicurezza gli infortuni mortali o con prognosi superiore ai 30 (trenta) giorni (modificato l'art. 54 del T.U. Inail che ora prevede l'obbligo di denuncia alla P.S. da parte dell'INAIL solo per gli infortuni mortali o con prognosi superiore ai trenta giorni)
- dal 22/03/2016 il datore di lavoro non deve trasmettere all'INAIL il certificato medico d'infortunio, o di malattia professionale in quanto vi provvede il medico, con invio telematico del certificato.

A seguito di queste semplificazioni, pertanto, al datore di lavoro resta l'obbligo d'inviare all'INAIL la denuncia entro 2 (due) giorni se si tratta d'infortunio ed entro 5 (cinque) giorni se si tratta di malattia professionale.

Secondo quanto previsto dalla nuova normativa, i termini sopra indicati per la presentazione delle denunce decorrono dalla "data in cui il datore di lavoro ha ricevuto i riferimenti del certificato medico dal lavoratore" e tale dicitura è stata riportata sia nella modulistica che nell'applicativo delle denunce.

Gli infortuni avvenuti in data antecedente al 23 dicembre 2015 sono consultabili nel registro infortuni cartaceo, il cui obbligo di conservazione è a carico dei datori di lavoro per i successivi 4 anni.

L'Inail, per offrire uno strumento alternativo utile ad orientare l'azione ispettiva, ha realizzato un nuovo applicativo informatico "*Cruscotto Infortuni*", accessibile agli organi preposti all'attività di vigilanza.

I RLS non sono inclusi tra i soggetti ammessi alla consultazione di tale applicativo informatico per cui possono ricevere informazioni e dati sugli infortuni e sulle malattie professionali direttamente dai datori di lavoro.

SETTORE AGRICOLO

La Circolare INAIL n. 10 del 21/03/2016 riassume l'attuale disciplina della denuncia d'infortunio vigente nel settore agricolo disponendo che per gli operai agricoli a tempo indeterminato, gli operai avventizi ed i coltivatori diretti debba essere fatta la denuncia d'infortunio all'INAIL con le stesse modalità previste per il settore industriale: per gli operai è obbligato alla denuncia il datore di lavoro mentre per i coltivatori diretti è il titolare del nucleo familiare di appartenenza dell'infortunato.

I lavoratori agricoli autonomi devono pertanto denunciare sia il proprio infortunio che quello occorso agli appartenenti al proprio nucleo familiare.

Per il **solo settore agricolo** sia la denuncia d'infortunio che quella di malattia professionale sono da compilare su **modulo cartaceo** nel quale

devono essere indicati gli estremi del certificato medico (numero del certificato e data del rilascio). In mancanza di tali dati va allegata copia dello stesso certificato medico e vanno inviate con PEC Aziendale alla PEC dell'INAIL.

Relativamente alle denunce d'infortunio dei coltivatori diretti, equiparati ai lavoratori artigiani, qualora l'infortunio riguardi proprio il titolare ed esso si trovi nell'impossibilità a provvedervi, allora basterà la denuncia del medico o della struttura sanitaria nei termini dei 2 (due) giorni, stante però l'obbligo per il titolare coltivatore diretto di inviare comunque, appena possibile, la denuncia d'infortunio all'INAIL, in mancanza della quale l'Istituto non eroga le prestazioni.

Nel caso delle **malattie professionali**, oltre alla citata circolare Inail, un recente messaggio del 30/08/2016, fornisce un quadro di riferimento circa gli obblighi distinti per tipologia di lavoratori:

- nel caso di lavoratori subordinati a tempo indeterminato (i salariati fissi) l'obbligo della denuncia entro 5 giorni da quando ha ricevuto gli estremi del certificato medico è a carico del datore di lavoro; il relativo certificato medico deve essere inoltrato all'INAIL, per via telematica, dal medico o dalla struttura sanitaria che ha prestato la "prima assistenza"
- nel caso di lavoratori agricoli a tempo determinato (operai agricoli – avventizi), autonomi coltivatori diretti, coadiuvanti familiari l'obbligo dell'inoltro all'INAIL della relativa denuncia (cosiddetto certificato-denuncia) per via telematica è a carico del medico certificatore o della struttura sanitaria che ha prestato la "prima assistenza".

I medici certificatori convenzionati ASL (medici di famiglia), quelli della struttura pubblica (Ospedale) e dell'INAIL stessa, devono rilasciare al lavoratore il certificato medico con l'indicazione del numero identificativo, della data di emissione e dei giorni di prognosi.

Si ricorda che il lavoratore ha l'obbligo di comunicare immediatamente al datore di lavoro l'infortunio e consegnare allo stesso copia del certificato medico d'infortunio o comunicare gli estremi del certificato, necessari alla compilazione delle denunce.



OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Gli "ORIENTAMENTI CEE RIGUARDO ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA LAVORO" recitano:

L'obiettivo della valutazione dei rischi consiste nel consentire al datore di lavoro di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Questi provvedimenti comprendono:

- *prevenzione dei rischi professionali*
- *informazione dei lavoratori*
- *formazione professionale dei lavoratori*
- *organizzazione e mezzi destinati a porre in atto i provvedimenti necessari*

L'art. 15 del **T.U.** elenca, in successione logica e concatenata, i provvedimenti che devono essere assunti dal datore di lavoro quali "misure di tutela" per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tra le misure indicate, la valutazione dei rischi è il primo atto previsto, dal quale derivano tutte le ulteriori misure, alla cui programmazione ed attuazione la valutazione stessa è finalizzata.



CONCETTI DI RISCHIO, PERICOLO, ESPOSIZIONE

CRITERI GENERALI

Pur facendo in ogni caso riferimento alla valutazione dei rischi disposta all'art. 28, nel corpo del **T.U.** ci si riferisce in alcuni articoli alla valutazione "dei rischi", in altri alla valutazione "dei pericoli", in altri ancora alla valutazione "dell'esposizione".

Sembra pertanto di poter desumere la volontà del legislatore di interpretare il "mandato" al valutatore con una certa flessibilità, in ragione del tipo di pericolo preso in considerazione e della complessità che l'analisi del problema di prevenzione implica. Il "Coordinamento delle Regioni", già nel documento "**Linee guida per l'applicazione del D.Lgs. 626/94**", ha assunto la posizione di orientare verso la semplificazione delle procedure di valutazione, mirando principalmente all'individuazione dei possibili centri/fonti di pericolo per la sicurezza e salute dei lavoratori, e all'identificazione dei lavoratori potenzialmente esposti al rischio, non comprendendo stime probabilistiche di accadimento, salvo casi particolari da individuare.

Per la concreta attuazione di quanto disposto dal **T.U.** in merito alla valutazione dei rischi, tenuto conto dell'orientamento della stessa a fini di programmazione di interventi di prevenzione, possono essere sinteticamente proposti i seguenti criteri (successivamente ripresi ed approfonditi):

FASE PRELIMINARE

Al fine di una sua corretta collocazione temporale e maggiore rappresentatività delle reali condizioni di lavoro, la valutazione va fatta precedere da **un'attenta ricognizione circa le caratteristiche dell'attività lavorativa** (produzione di beni o di servizi, di serie o per campagne, produzione conto terzi etc. e relativa variabilità delle lavorazioni in relazione al variare della produzione ...) **con particolare riferimento all'esistenza di attività di servizio alla produzione** (pulizia, manutenzione ...) od occasionali (guasti, riattivazione di impianti ...).

Non dovrà essere trascurata la considerazione di prestazioni eventualmente erogate dai lavoratori all'esterno dell'abituale luogo di lavoro (montaggi, riparazioni ...) **come pure la possibilità di presenza sul luogo di lavoro di dipendenti di altre aziende o di utenti.**

Dovrà essere scelta la sequenza logica che il valutatore riterrà più opportuno adottare nell'analisi dei pericoli e dei rischi:

- sequenza ordinata delle lavorazioni nel ciclo produttivo
- compiti assegnati ai lavoratori
- ambienti di lavoro
- aggregati in base al linguaggio aziendale (reparti, linee, uffici ...) avendo unicamente cura di:
 - esplicitare la scelta fatta
 - attenersi ad essa in modo coerente

Un'ulteriore fase preliminare da non trascurarsi è l'acquisizione e organizzazione di tutte le informazioni e le conoscenze già disponibili su elementi utili a connotare i fattori di rischio e/o gli eventuali danni riferibili al lavoro.

A titolo esemplificativo viene proposta una lista di informazioni o fonti informative possibilmente presenti in azienda:

layout dei reparti
numero di addetti ripartito per reparti e per mansioni con breve descrizione delle operazioni svolte
denunce di impianti e verifiche periodiche
registro delle manutenzioni ordinarie e straordinarie
schede di sicurezza di sostanze/prodotti/apparecchiature/impianti in uso
schede tecniche e manuali operativi di macchine e impianti
risultati di precedenti indagini condotte sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro inclusi verbali di prescrizione degli organi di vigilanza
risultati di eventuali misurazioni di igiene industriale
risultati collettivi anonimi di controlli sanitari periodici
denunce INAIL su casi di malattie professionali
dati sugli infortuni (dall'apposito registro) e incidenti avvenuti
atti autorizzativi
procedure di lavoro scritte, ordini di servizio
elenco e caratteristiche dei dispositivi di protezione individuale forniti ai lavoratori
modalità pratiche di distribuzione/ricambio dei dispositivi di protezione individuale
conoscenze ed esperienze dei lavoratori e dei preposti

IDENTIFICAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO

La valutazione **deve riguardare i rischi derivanti dall'attività lavorativa e che risultino ragionevolmente prevedibili**: vanno quindi conciliate le contrapposte esigenze di "esaustività" della valutazione e della "identificazione dei principali problemi di prevenzione", peculiari della specifica attività produttiva, su cui concentrare l'analisi.

In una prima fase pare ragionevole che il datore di lavoro programmi una successiva fase di valutazione dei rischi che ad un primo esame appaiono meno prevedibili e comunque tali da provocare lievi conseguenze.

Gli orientamenti comunitari indicano a tale proposito l'utilità di operare il seguente procedimento:

"valutazione complessiva per separare i rischi in due categorie: quelli ben noti per i quali si identificano prontamente le misure di controllo ... e rischi per i quali è necessario un esame più attento e dettagliato.

Questa fase può comportarne altre, se si deve applicare un sistema più sofisticato di valutazione dei rischi a situazioni effettivamente complesse. "

L'identificazione dei fattori di rischio sarà guidata dalle conoscenze disponibili su norme di legge e standard tecnici, dai dati desunti dall'esperienza e dalle informazioni raccolte, dai contributi apportati da quanti, a diverso titolo, concorrono all'effettuazione della stessa

valutazione: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, altre figure che possono essere utilmente consultate nel merito (lavoratori, preposti, dirigenti ...).

Questo procedimento consentirà di identificare i pericoli non soltanto in base ai principi generalmente noti, ma anche all'esistenza di fattori di rischio peculiari delle condizioni in cui ha luogo l'attività lavorativa.

Si avrà cura di controllare l'influenza che su tale identificazione può esercitare la percezione soggettiva del rischio, che talvolta può portare a sottostimare o sovrastimare un pericolo sulla base dell'abitudine al rischio o dell'eccessiva fiducia concessa alle impressioni sensoriali.

Va sottolineato che laddove esistano posti di lavoro e/o lavorazioni omogenee nella stessa unità produttiva o in unità produttive del medesimo comparto è possibile definire in modo unitario un elenco orientativo dei fattori di rischio da considerare, fermo restando che per ogni contesto considerato andranno verificate le eventuali differenze significative, le quali peraltro possono condurre all'attivazione di conseguenti diversificate e specifiche misure di tutela.

Come indicato nel **T.U.**, eventuali scelte di questo tipo dovranno essere indicate nel documento tra i criteri adottati nella conduzione della valutazione.

IN SINTESI ...

- se conducendo la valutazione viene individuato un pericolo per la salute o la sicurezza, la cui esistenza appare certa e fonte di possibile danno ai lavoratori, che sia riferibile o meno ad una mancata messa in atto di quanto previsto dalla normativa esistente, le misure di tutela eventualmente individuabili possono opportunamente essere attuate o programmate senza acquisire ulteriori elementi valutativi, se non quelli strettamente necessari alla definizione della priorità da assumersi per gli interventi stessi
- se un possibile pericolo, connesso all'attività lavorativa in esame, è stato in precedenza valutato con esito favorevole (rischio assente o molto limitato) ovvero il pericolo stesso è stato ridotto o eliminato con l'adozione di opportune misure (può essere il caso della valutazione dell'esposizione dei lavoratori a vibrazioni, amianto, rumore), la valutazione dei rischi può limitarsi ad una presa d'atto di tali risultanze, previa verifica della loro attualità
- al contrario, là dove risulti dubbia l'esistenza di un pericolo, o incerta la definizione delle possibili conseguenze, o complessa l'individuazione delle appropriate misure di prevenzione, appare opportuno condurre una valutazione dei rischi che si articoli in un percorso logico e procedurale più completo ed approfondito.

IDENTIFICAZIONE DEI LAVORATORI ESPOSTI

In relazione alle situazioni pericolose messe in luce dalla prima fase della valutazione, si evidenzierà il numero dei lavoratori che è possibilmente esposto ai fattori di rischio, individualmente o come gruppo omogeneo.

È opportuno che i lavoratori esposti siano identificati nominalmente, sia in funzione della eventuale segnalazione al medico competente per gli adempimenti in merito alla sorveglianza sanitaria, sia per la programmazione dei successivi interventi di informazione/formazione.

L'identificazione dei lavoratori esposti non potrà prescindere dalla rilevazione delle effettive modalità di lavoro; a tale fine si richiama l'esigenza di avvalersi di modalità partecipative nella raccolta delle informazioni in merito.

A questo proposito giova ricordare che l'utilizzo di check list, se pur di utilità al Responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale, non può essere considerato come l'unico mezzo per la valutazione.

Le check list, infatti:

- essendo "universali" possono rivelarsi talora eccessivamente dettagliate e talaltra generiche a seconda del comparto produttivo dell'azienda
- non sostituiscono la conoscenza e le informazioni pregiate di cui dispongono i lavoratori sulle specifiche condizioni di rischio

STIMA DELL'ENTITÀ DELLE ESPOSIZIONI AI PERICOLI

Una prima stima dell'entità delle esposizioni (misura semiquantitativa) implica una valutazione della frequenza e della durata delle operazioni/lavorazioni che comportano rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Si verificherà, in talune situazioni, la necessità o l'opportunità di procedere ad una stima più precisa delle esposizioni ai pericoli, tramite misure di igiene industriale o a criteri di valutazione più specifici e dettagliati nei casi in cui vi sia esposizione ad agenti chimico-fisici e/o qualora si siano verificati (o si possano prevedere) infortuni/incidenti gravi.

Tale fase di approfondimento, per analogia con quanto detto al punto precedente, può peraltro essere programmata per un tempo immediatamente successivo alla prima valutazione e alla prima adozione delle misure di prevenzione e di protezione individuate.

In prima approssimazione si può affermare che il ricorso a criteri più specifici ed approfonditi di valutazione dell'esposizione è quantomeno opportuna nei seguenti casi:

nei casi in cui è esplicitamente previsto (cancerogeni, fattori di rischio normati, radiazioni ionizzanti)

nei casi di esposizione a sostanze dotate di elevata tossicità intrinseca e/o in grado di provocare incidenti (atmosfera infiammabili/esplosive) o danni alla salute in basse concentrazioni

nella verifica di efficacia dei sistemi di prevenzione adottati

se necessario ai fini della progettazione o realizzazione di idonei presidi di bonifica

nel dirimere i casi dubbi o controversi

qualora si siano verificati infortuni/incidenti gravi o con dinamiche ripetitive

Sono raccomandate inoltre valutazioni igienico-ambientali, eventualmente corredate da misurazioni, ogniqualvolta vengano sostanzialmente modificate le linee di produzione in modo tale, cioè, che vi sia concreta possibilità di una variazione dell'esposizione dei lavoratori a fattori di rischio chimico-fisici.

STIMA DELLA GRAVITÀ E DELLA PROBABILITÀ DEGLI EFFETTI

Vanno considerate le dimensioni possibili del danno derivante da un determinato rischio, in termini di una gamma di conseguenze quali:

- lesioni e/o disturbi lievi (rapidamente reversibili)
- lesioni o disturbi di modesta entità
- lesioni o patologie gravi
- incidente mortale

stimando allo stesso tempo la probabilità di accadimento di danni (lesioni, disturbi, patologie): il livello di probabilità può essere espresso con giudizi di gravità in scala crescente.

Può essere utile adottare semplici stimatori del rischio complessivo, che tengano contemporaneamente conto di probabilità e gravità degli effetti dannosi. L'adozione di simili criteri di classificazione può risultare utile al fine della programmazione degli interventi, seguendo una scala di priorità.

	danno/patologia lieve	danno/patologia modesta	danno/patologia grave
Improbabile	+	++	+++
Poco probabile	++	+++	++++
Molto probabile	+++	++++	+++++

L'incidente con rischio di conseguenze mortali, anche se improbabile, va considerato come priorità nella programmazione delle misure di prevenzione.

Deve essere preso in considerazione il danno più grave che può essere associato al rischio in esame. A tale fine non può essere utilizzato il solo dato statistico aziendale che mostra un basso numero di incidenti e/o patologie ovvero una loro modesta gravità: di per sé tale dato non autorizza ad adottare misure di sicurezza meno restrittive.

Di contro, particolarmente utile sarà la valorizzazione dell'informazione su tipologie di infortuni che si ripetono con dinamica analoga e di segnalazioni di disturbi riscontrati in gruppi omogenei di lavoratori.

Va peraltro ricordato che nell'igiene del lavoro questa metodologia valutativa presenta molte difficoltà applicative, in quanto non sempre è agevole attribuire valori significativi ai due parametri di riferimento: "probabilità di accadimento" e "gravità degli effetti".

In tali casi, quindi, è consigliabile adottare le misure più cautelative.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

ORIENTAMENTI GENERALI

La valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro e la predisposizione dei conseguenti documenti è uno degli elementi di più grande rilevanza del **T.U.**

Essa rappresenta, infatti, l'asse portante della nuova filosofia in materia di tutela della salute dei lavoratori che vede nel datore di lavoro il protagonista attivo della funzione prevenzionale.

Essa costituisce, inoltre, il perno intorno al quale deve ruotare l'organizzazione aziendale della prevenzione.

È quindi necessario che quanto previsto dall'art. 28 trovi adeguata ed estesa applicazione anche con l'impegno della Regione e dei Servizi di prevenzione e vigilanza delle ASL.

È con questo spirito e nell'intento di fornire indirizzi interpretativi ed operativi ai Servizi, affinché orientino in modo omogeneo la loro attività verso l'utenza, che sono state predisposte le seguenti note.

Pare opportuno richiamare l'attenzione sulla facoltà concessa dal **T.U.** al datore di lavoro di avvalersi, nella valutazione del rischio, delle procedure ritenute di volta in volta più appropriate ed efficaci, nel rispetto delle indicazioni contenute nello stesso testo di legge (è da privilegiare, infatti, il RISULTATO rispetto al PROCESSO!).

SIGNIFICATO DELLA VALUTAZIONE

La valutazione dei rischi lavorativi di cui al **T.U.** si iscrive nel più ampio e complessivo utilizzo a livello internazionale del metodo del "**risk assessment**", che coinvolge anche molti aspetti relativi ai costi ambientali del progresso e dell'uso delle risorse naturali.

L'orientamento comunitario, in generale, è quello di fondare le iniziative legislative e la definizione delle priorità dell'intervento su un'analisi partecipata e strutturata in merito alla "accettabilità" sociale dei rischi e alla valutazione dei costi e dei benefici che la loro riduzione comporta per la comunità.

Di per sé il "**risk assessment**" non porta automaticamente al "**risk management**", cioè alla risoluzione o al contenimento dei problemi evidenziati, ma ha il vantaggio di portarli alla luce e farne oggetto di valutazione sociale, di studio, di programmi articolati.

Questo è il contesto culturale da cui il **T.U.** trae origine e che va armonizzato con il vigente assetto normativo che mantiene la sua validità.

Infatti, nessuna facoltà d'arbitrio è concessa al datore di lavoro in merito all'applicazione o meno delle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, che devono essere comunque rispettate, per cui l'obiettivo della valutazione non può essere la scelta di quali tra i vincoli normativi previsti siano i più opportuni o convenienti da adottare.

L'applicazione del **T.U.** fornisce anche uno strumento per avviare una riorganizzazione razionale e pianificata della produzione nei suoi diversi componenti (macchine, procedure, spazi, organizzazione, ...) al fine di raggiungere l'obiettivo di una sostanziale riduzione e/o del controllo dei fattori di rischio presenti, nel rispetto della legislazione nazionale e delle norme di buona tecnica prodotte da organismi accreditati (UNI-EN, CEI ...).

La necessità che nell'impresa si proceda ad una stretta integrazione tra la produzione, tutte le funzioni aziendali ad essa collegate (direzione lavori, acquisti, gestione del personale, manutenzione, etc.), e la prevenzione dei rischi da essa derivanti al fine di progettare "*Lavoro Sicuro*", è chiaramente esplicitata tra le misure generali di tutela indicate nell'art. 15.

Tra queste, infatti, al comma 1, lettera b) viene indicata

"la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro".

La valutazione del rischio deve essere, pertanto, uno strumento fortemente finalizzato alla programmazione delle misure di prevenzione e più in generale alla organizzazione della funzione e del sistema di prevenzione aziendale.

L'esame sistematico dei problemi di prevenzione in tutti gli aspetti dell'attività lavorativa non dovrà trascurare le situazioni di lavoro che esulano dalla routine (manutenzione, pulizia, arresto e riattivazione di impianti, cambio di lavorazioni, ...), come chiaramente indicato negli orientamenti CEE.

Non va persa di vista la natura di processo partecipato che la valutazione deve assumere, sia a garanzia di aver raccolto tutta l'informazione disponibile sui fattori di rischio (tra cui le trasformazioni che l'organizzazione del lavoro "formale" subisce, all'atto della sua concreta messa in pratica da parte dei lavoratori), sia per ottenere il coinvolgimento attivo di tutte le parti in causa nella ricerca delle soluzioni più efficaci e nella loro applicazione.



Non va infatti dimenticato, per esempio, che gli studi del fenomeno infortunistico che utilizzano un approccio solo "deterministico", mirato ad identificare cause di infortunio solo in errori umani o in inconvenienti tecnici o in deficienze strutturali, presentano limiti importanti ed insolubili se non affrontano anche le interconnessioni con il tessuto organizzativo della produzione.

Il processo di partecipazione dei lavoratori attraverso le loro rappresentanze (RLS) è dunque dovuto per legge, oltre che fortemente auspicabile.

Capo III

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Sezione I

Misure di tutela e obblighi

Art. 15 – Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:
 - a. la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza
 - b. la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro
 - c. l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico
 - d. il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo
 - e. la riduzione dei rischi alla fonte
 - f. la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso
 - g. la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio
 - h. l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro
 - i. la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
 - l. il controllo sanitario dei lavoratori
 - m. l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione
 - n. l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori
 - o. l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti
 - p. l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
 - q. le istruzioni adeguate ai lavoratori
 - r. la partecipazione e consultazione dei lavoratori
 - s. la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
 - t. la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi
 - u. le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato
 - v. l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza
 - z. la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti
2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

LA SOGGETTIVITÀ NEL VALUTARE

Per tutti i problemi di prevenzione non riconducibili ad un confronto con uno standard normativo o tecnico di riferimento, la valutazione dei rischi comporterà inevitabilmente un contributo della soggettività del/dei valutatore/i nell'attribuire loro maggiore o minore rilevanza e, di conseguenza, un equivalente valore nella programmazione degli interventi.

In particolare, possono pesare negativamente nella valutazione quegli elementi di percezione soggettiva del rischio che spesso, più che caratterizzare un singolo soggetto, fanno parte di una certa "cultura d'impresa", là dove un'abituale sottostima del rischio ha alimentato l'abitudine a considerare "normali" procedure, attrezzature, metodi, del tutto inadeguati.

A mitigare la soggettività del valutatore possono contribuire l'uso razionale di misure di igiene industriale, nonché la raccolta della sintomatologia eventualmente accusata dai lavoratori.

Ancora: l'accurata consultazione del Rappresentante dei Lavoratori e la raccolta critica dei giudizi soggettivi dei lavoratori rappresenta un momento decisivo per la integrazione delle conoscenze di quegli aspetti di rischio che sfuggono o sono sottovalutati dal management.

Il datore di lavoro e/o il valutatore utilizzeranno documentazione tecnica e scientifica in materia potendosi rivolgere anche ai Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende USL o ai centri di documentazione regionale.

VALUTAZIONE SEMPLIFICATA E PRIMI APPROCCI ALLA VALUTAZIONE

Per incentivare la massima estensione dell'attività di valutazione da parte dei datori di lavoro è utile chiarire che per "valutazione del rischio" si intende principalmente l'individuazione dei possibili centri/fonti di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori, l'identificazione dei lavoratori potenzialmente esposti a rischio e la valutazione dell'entità dell'esposizione. A tale proposito si potrà suggerire l'utilizzo in prima istanza, ove possibile e adeguato, di metodi e criteri di valutazione che possono consistere anche in valutazioni di tipo induttivo (quantità di materiale utilizzato, cubatura, ventilazione) o semiquantitativo. Sarà possibile di conseguenza identificare quelle situazioni in cui è necessario un approfondimento da realizzare con più complesse procedure analitiche.

Di grande utilità potrebbe risultare la definizione di linee guida alle valutazioni con riferimento non solo alla dimensione dell'unità produttiva (piccole e medie imprese) ma anche al settore e al comparto produttivo tenuto conto della variabile distribuzione dei diversi rischi lavorativi nei diversi settori. Tenendo presente che non è accettabile mantenere in atto inadempienze a precisi obblighi di legge, dovranno essere definite misure accessorie di natura organizzativa o procedurale in grado di provvedere al controllo ed alla riduzione del rischio nel periodo che intercorre tra la sua individuazione e la messa in atto dell'intervento tecnico risolutivo.

LE FASI PROCEDURALI

Le fasi procedurali possono essere quelle proposte nel documento CEE di seguito riportato

I rischi sono insignificanti ora e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro	Terminare ora le valutazioni. Non sono necessarie ulteriori misure
I rischi sono sotto controllo ad un livello accettabile per es. conformemente alle norme della Comunità o a quelle nazionali	È possibile apportare miglioramenti alla protezione. Terminare le valutazioni. Il mantenimento del rispetto delle norme compete ai sistemi di prevenzione del datore di lavoro.
I rischi sono ora sotto controllo ma è legittimo pensare che aumenteranno in futuro, oppure i sistemi di controllo esistenti hanno la tendenza a funzionare male o ad essere male impiegati	Stabilire le precauzioni per migliorare la protezione; mantenere, eliminare, controllare e minimizzare le possibilità di esposizioni maggiori. Determinare misure aggiuntive per riprendere il controllo in caso si verifichi una situazione ad alto rischio, malgrado le precauzioni.
Vi sono rischi possibili ma non vi sono prove che causino malattie o ferite	Paragonare le misure esistenti alle norme di buona prassi. Se il paragone è negativo determinare cosa è stato fatto per migliorare le misure di prevenzione e di protezione.
I rischi sono adeguatamente controllati ma non sono rispettati i principi generali stabiliti all'art. 15 del T.U.	Eliminare i rischi o modificare il regime di controllo in modo da conformarsi ai principi stabiliti, basandosi sulla buona prassi come guida.
Vi sono rischi elevati e non adeguatamente controllati	Identificare e porre in atto misure provvisorie immediate per prevenire e controllare l'esposizione ai rischi (esaminare l'eventualità di bloccare il ciclo produttivo). Valutare le esigenze a lungo termine.
Non vi sono prove che esistano o meno rischi	Continuare a cercare altre informazioni a seconda della necessità finché è possibile giungere ad una delle conclusioni di cui sopra. Nel frattempo, applicare i principi di sicurezza professionale per minimizzare l'esposizione.

A tal proposito va precisato che non sempre è possibile fare a priori una stima significativa della gravità degli effetti derivanti da un'esposizione e della probabilità che tali effetti si manifestino.

In tali casi è preferibile affidarsi ad uno studio approfondito della specifica situazione lavorativa e procedere secondo una logica squisitamente prevenzionistica.

CHI CONCORRE ALLA VALUTAZIONE

L'obbligo di realizzare il processo di valutazione, controllo e gestione dei rischi lavorativi riguarda essenzialmente il datore di lavoro.

È evidente tuttavia che dal punto di vista tecnico, operativo e procedurale il datore di lavoro dovrà/potrà allo scopo avvalersi di alcune competenze professionali e gestionali.

In primo luogo, è opportuno prevedere che al processo di valutazione/gestione dei rischi partecipi l'intera "linea" aziendale rappresentata dai dirigenti e dai preposti.

Gli stessi sono infatti, al contempo, depositari di importanti conoscenze e titolari di obblighi, per cui è opportuno prevedere un loro ampio coinvolgimento in questa fase del processo.

Alla valutazione collaborano altresì il responsabile (e/o gli addetti) del servizio di protezione e prevenzione nonché, ove previsto, il medico competente: essi forniscono il loro contributo di conoscenze, per il rispettivo ambito professionale, utili all'inquadramento (e qualificazione) dei rischi lavorativi e alle strategie più idonee per il loro contenimento.

La valutazione si avvale, inoltre, del contributo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il quale da un lato, laddove adeguatamente formato, è a sua volta ravvisabile come una specifica risorsa tecnica, e dall'altro lato costituisce il punto di riferimento ed il collettore delle specifiche conoscenze, esperienza e valutazione dei lavoratori, che pure rivestono grande importanza nel processo di controllo dei rischi lavorativi, come d'altronde stabilito in diversi punti del decreto legislativo.

Infine, al processo di valutazione e gestione dei rischi partecipano, più o meno direttamente, i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori; gli stessi, infatti, devono anche fornire informazioni relative a criteri, ambiti e limiti per l'utilizzazione (sicura) di ambienti, impianti e strumenti di lavoro.

La scrupolosa verifica del rispetto di tali criteri da parte degli altri soggetti protagonisti della valutazione rappresenta un ulteriore rilevante contributo al processo generale di valutazione e gestione dei rischi.



COSA FARE IN PRATICA

Il datore di lavoro:

- valuta tutti i rischi della propria azienda ed elabora una relazione (documento di valutazione dei rischi - DVR)
- valuta e documenta per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati (per aziende fino a 10 addetti sulla base di procedure standardizzate in fase di definizione)

Il DVR deve contenere i criteri adottati, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, i nominativi di RSPP, RLS e MC, l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici.

Il documento di valutazione dei rischi deve avere data certa ed essere custodito presso l'azienda.

I PASSI

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.
2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione e il documento di cui al comma 1 debbono essere rielaborati, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.
A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.
4. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), e quello di cui all'articolo 26, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.
5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f).
Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi.
Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g).
6. I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f).
Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, e 4.
7. Le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle attività svolte nelle seguenti aziende:
 - a. aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g)
 - b. aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto
 - c. aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV del presente decreto

PREVENZIONE INCENDI

Il rischio di incendio rappresenta uno dei maggiori rischi per qualsiasi luogo di lavoro, ed una corretta attività di informazione e formazione dei lavoratori costituisce certamente il migliore presupposto per una efficace "gestione della sicurezza" in ambito aziendale.

Secondo diverse statistiche, almeno il 50% degli incendi è attribuibile in qualche modo, direttamente o indirettamente, al cosiddetto "fattore umano" e cioè al fatto che le persone non adeguatamente formate compiono azioni sbagliate.

Si è potuto constatare che molti incendi si sarebbero potuti facilmente controllare e/o spegnere nella loro fase iniziale, se solo le persone presenti fossero state in grado di utilizzare efficacemente le attrezzature antincendio esistenti in loco (estintori, idranti, etc).

Per **incendio** si intende la combustione "non controllata" di solidi, di liquidi o di gas, una combustione, cioè, che avviene in un luogo non preparato allo scopo o in un momento imprevisto.

Per quanto il fuoco (che è la manifestazione "spettacolare" della combustione) sia un fenomeno a tutti familiare, è un evento piuttosto difficile da creare ed è il frutto di una lunga serie di condizioni favorevoli al suo sviluppo: questo lo rende anche uno dei rischi che è più facile prevenire.

Purtroppo non è altrettanto facile difendersi una volta che si sia sviluppato! Pochi ci pensano, ma il fuoco (anche quello che scoppietta nel nostro camino) è la manifestazione di una reazione chimica di ossidazione a catena.



COMBUSTIONE

La combustione è una reazione chimica sufficientemente rapida di una sostanza combustibile con un comburente che provoca lo sviluppo di calore, fiamma, gas, fumo e luce.

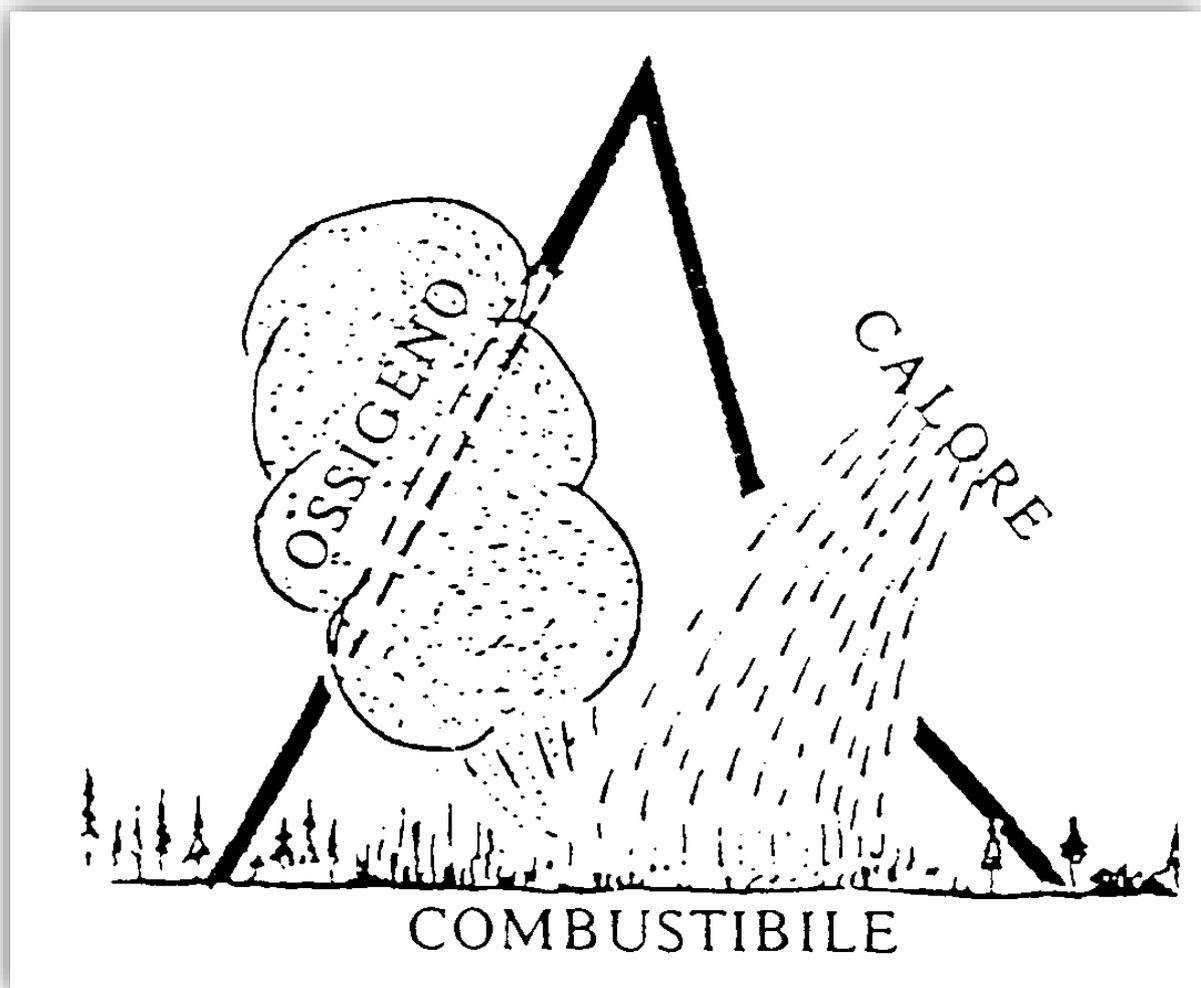
Solitamente il comburente è l'ossigeno contenuto nell'aria, ma sono possibili incendi di sostanze che contengono nella loro molecola una quantità di ossigeno sufficiente a determinare una combustione, quali ad esempio gli esplosivi e la celluloidi.

Le condizioni necessarie per avere una combustione sono:

- **presenza del combustibile**
- **presenza del comburente**
- **presenza di una sorgente di innesco**

Solo la contemporanea presenza di questi tre elementi provoca l'incendio, e di conseguenza al mancare di almeno uno di essi l'incendio si spegne.

Questi tre elementi danno origine a quello che normalmente viene definito il triangolo del fuoco.



Si può rappresentare il fuoco con un triangolo i cui tre lati sono costituiti da combustibile, comburente, calore: mancando uno di tali elementi non può esistere il fuoco.

COMBUSTIBILE

Il combustibile è la sostanza che è in grado di bruciare in condizioni ambientali normali.

Può essere allo stato:

- **solido** (es. carta, legno, plastica)
- **liquido** (es. benzina, alcool, gasolio)
- **gassoso** (es. metano, GPL)

Per **PUNTO DI INFIAMMABILITÀ** si intende la temperatura alla quale occorre portare un combustibile (liquido o solido) affinché esso emetta vapori combustibili in quantità tale da incendiarsi in presenza di un innesco sia esso fiamma o scintilla.

Il punto di infiammabilità varia da combustibile a combustibile.

Esistono diversi tipi di combustibili: alcuni che alla temperatura ambiente e in presenza di fiamma possono incendiarsi (benzina), altri che devono essere riscaldati (gasolio), altri ancora che devono subire un riscaldamento notevole (legno).

- Il punto di infiammabilità della benzina è di circa **-12 °C**
(ciò significa che dai -12 °C in su la benzina, in presenza di *innesco*¹, si incendia)
- Il punto di infiammabilità del gasolio è di circa **85 °C**
(per fare incendiare il prodotto è necessario quindi un riscaldamento)
- Il punto di infiammabilità del legno è di circa **200 °C**

COMBUSTIBILI SOLIDI

La combustione delle sostanze solide è caratterizzata dai seguenti parametri:

- dalla pezzatura e forma del materiale
- dal grado di porosità del materiale
- dagli elementi che compongono la sostanza
- dal contenuto di umidità del materiale
- dalle condizioni di ventilazione



¹ **INNESCO** = ciò che provoca l'inizio di un fenomeno fisico

COMBUSTIBILI LIQUIDI

Tutti i liquidi sono in equilibrio con i propri vapori, che si sviluppano in maniera differente a seconda delle condizioni di pressione e temperatura che si esercitano sulla superficie del liquido stesso.

La combustione avviene quando in corrispondenza della suddetta superficie i vapori dei liquidi infiammabili, miscelandosi con l'ossigeno dell'aria in concentrazioni comprese nel campo d'infiammabilità, sono opportunamente innescati.



Si chiama campo d'infiammabilità l'intervallo tra il limite inferiore d'infiammabilità (la più bassa concentrazione di vapore con l'ossigeno al disotto della quale non si ha accensione) ed il limite superiore d'infiammabilità (la più alta concentrazione di vapori al disopra della quale non si ha accensione).

In un punto qualsiasi del campo d'infiammabilità ogni liquido ha il suo punto d'infiammabilità che si esprime in gradi centigradi ed è il punto in cui l'equilibrio tra vapori di gas ed ossigeno è perfetto per la combustione. In base alla loro maggiore o minore infiammabilità i liquidi infiammabili sono classificati come segue:

Categoria A

liquidi aventi punto d'infiammabilità inferiore a 21°C

Categoria B

liquidi aventi punto d'infiammabilità compreso tra 21°C e 65°C

Categoria C

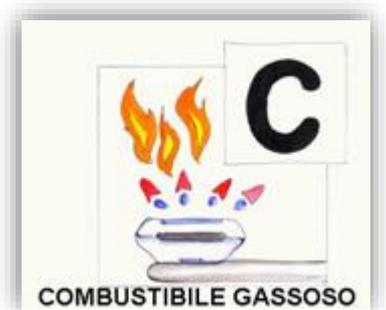
liquidi aventi punto d'infiammabilità compreso tra 65°C e 125°C

COMBUSTIBILI GASSOSI

I gas, in funzione delle loro **caratteristiche fisiche**, possono essere classificati come segue:

Gas **leggero**: gas avente densità rispetto all'aria inferiore a 0,8 (idrogeno, metano). Un gas leggero quando liberato dal proprio contenitore tende a stratificare verso l'alto.

Gas **pesante**: gas avente densità rispetto all'aria superiore a 0,8 (GPL, acetilene).

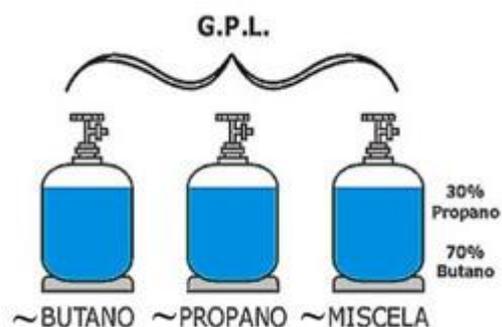


In funzione delle loro **modalità di conservazione** possono essere classificati come segue:

Gas **compresso**: gas che viene conservato allo stato gassoso ad una pressione superiore a quella atmosferica in appositi recipienti o trasportato attraverso tubazioni. La pressione di compressione può variare da frazioni di atmosfera a qualche centinaio di atmosfere.

Gas **liquefatto**: gas che per le sue caratteristiche chimico-fisiche può essere liquefatto a temperatura ambiente mediante compressione (butano, propano, ammoniaca, cloro).

Il vantaggio della conservazione di gas allo stato liquido consiste nella possibilità di detenere grossi quantitativi di prodotto in spazi contenuti, in quanto un litro di gas liquido può sviluppare nel passaggio di stato fino ad 800 litri di gas.



I contenitori di gas liquefatto devono garantire una parte del loro volume geometrico sempre libera dal liquido, per consentire allo stesso l'equilibrio con la propria fase vapore. Per essere più chiari: una bombola di gas liquido, per esempio il GPL, deve avere una parte della bombola non riempita per lasciare spazio ad una eventuale espansione dovuta ad un aumento di temperatura. Pertanto, è prescritto un limite massimo di riempimento dei contenitori detto grado di riempimento.

Gas **refrigerato**: gas che può essere conservato in fase liquida mediante refrigerazione della temperatura di equilibrio liquido-vapore, con livelli di pressione estremamente modesti, assimilabili alla pressione atmosferica.

Gas **disciolto**: gas che è conservato in fase gassosa, disciolto entro un liquido ad una determinata pressione (per esempio: acetilene disciolto in acetone, anidride carbonica disciolta in acqua gassata).



Come nei combustibili liquidi si parla di campo d'inflammabilità, per i gas si usa il termine campo di esplosività.

Si chiama **campo d'esplosività** l'intervallo tra il limite inferiore d'esplosività (bassa concentrazione di gas con l'ossigeno al disotto della quale non si ha innesco) ed il limite superiore d'esplosività (alta concentrazione di gas al disopra della quale non si ha innesco).

Tipo di Gas	Limite inferiore esplosività	Limite superiore esplosività
Butano	1,5	8,5
Propano	2,5	9,5
Metano	5	15

Tra questi due punti si ha il campo d'esplosività; ogni gas ha il suo campo d'esplosività caratteristico ed è l'intervallo in cui l'equilibrio tra il gas e l'ossigeno è idoneo alla combustione, esplosione o scoppio¹.

Gli stessi concetti di esplosività si estendono anche ad alcuni tipi di polveri: polveri provenienti dalla lavorazione del legno, polveri derivanti dallo stoccaggio del grano, della farina etc..

Nella maggior parte dei casi la reazione di combustione avviene a partire dal combustibile allo stato gassoso.

¹ Quando la velocità di combustione è supersonica si avrà una detonazione, quando questa velocità è subsonica si ha una deflagrazione: la differenza è sostanziale e facilmente rilevabile dal tipo di danni arrecati alle strutture murarie.

Dopo una detonazione gli infissi, le saracinesche ed i muri di perimetro tendono a crollare verso l'interno a causa dell'onda di ritorno mentre con una deflagrazione la spinta è esclusivamente verso l'esterno.

COMBURENTE

Il comburente è la sostanza che permette al combustibile di bruciare.

Generalmente si tratta dell'ossigeno contenuto nell'aria allo stato di gas.

Quindi il comburente primario è l'aria.

L'aria è approssimativamente composta da:

- **21% Ossigeno (O₂)**
- **78% Azoto (N₂)**
- **1% gas diversi**

In realtà l'ossigeno è indispensabile nei processi di combustione, a differenza dell'azoto che risulta essere un gas inerte.

È bene sapere che vi possono essere combustioni anche senza la presenza dell'ossigeno (il cloro e l'idrogeno reagiscono tra di loro e danno luogo ad una combustione).



SORGENTI DI INNESCO

Le sorgenti d'innesco possono essere suddivise in quattro categorie:

1. **Accensione diretta quando una fiamma, una scintilla o altro materiale incandescente entra in contatto con un materiale combustibile in presenza di ossigeno.** Ad esempio: operazioni di taglio e saldatura, fiammiferi, mozziconi di sigaretta.
2. **Accensione indiretta quando il calore d'innesco avviene nelle forme della convezione, conduzione e irraggiamento termico.** Ad esempio: correnti di aria calda generate da un incendio e diffuse attraverso un vano scala o altri collegamenti verticali negli edifici.
3. **Attrito quando il calore è prodotto dallo sfregamento di due materiali.** Ad esempio: malfunzionamento di parti meccaniche rotanti quali cuscinetti, motori.
4. **Autocombustione o riscaldamento spontaneo quando il calore viene prodotto dallo stesso combustibile come ad esempio lenti processi di ossidazione, reazioni chimiche, decomposizioni esotermiche in assenza d'aria, azione biologica.**



COMBUSTIONE E FUMO

Per **AUTOCOMBUSTIONE** si intende un fenomeno fisico che si manifesta con l'incendio spontaneo di materiali per eccesso di calore ambientale.

Per **PUNTO DI ACCENSIONE** (o di **AUTOCOMBUSTIONE**) si intende la temperatura alla quale un combustibile inizia spontaneamente a bruciare in presenza di ossigeno senza necessità di innesco con fiamma o scintilla.

La maggior parte dei combustibili contiene soprattutto due elementi:

- **C - (carbonio)**
- **H - (idrogeno)**

Bruciando questi due elementi si trasformano in:

- **anidride carbonica (CO₂) e**
- **monossido di carbonio (CO)**

Inoltre, nei gas di combustione troviamo:

- **carbone non bruciato (fuliggine)**
- **altre particelle non combuste**
- **vapore**

che insieme formano ciò che noi chiamiamo **fumo**.



FUMO

Recenti studi hanno dimostrato che la principale causa di perdita di vite umane negli incendi è imputabile al fumo.

Come già detto il fumo è composto da gas prodotti durante la combustione (ossido di carbonio, anidride carbonica, idrogeno solforato, anidride solforosa, ammoniaca, acido cianidrico, acido cloridrico, fosgene), vapore acqueo, particelle di combustibile.

Il fumo riduce fortemente la visibilità, causa irritazione agli occhi, provoca soffocamento, asfissia e intossicazione del sangue. Inoltre, è il maggior indiziato nella propagazione dell'incendio.

Nei locali chiusi il fumo sale verticalmente, per poi "posizionarsi" nella caratteristica dislocazione a fungo, trasmettendo il calore sia alle strutture con cui è a contatto (conduzione) che a quelle più lontane (irraggiamento).



CLASSIFICAZIONE DEGLI INCENDI

Il Comitato Europeo Normalizzazione (CEN) ha suddiviso e classificato gli incendi a seconda dei materiali coinvolti nella combustione e più precisamente:

CLASSE A



Incendi di materiali solidi, combustibili, infiammabili ed incandescenti come legname, carboni, carta, tessuti, pelli, gomma e derivati; rifiuti che fanno brace ed il cui spegnimento presenta particolari difficoltà.

Su questi incendi l'acqua, la schiuma e la polvere hanno notevole efficacia.

CLASSE B



Incendi di materiali liquidi o solidi liquefacibili quali petrolio, paraffina, vernici, alcoli, solventi, oli minerali, grassi, eteri, benzine ecc.

Su questi si agisce con schiuma, polvere e anidride carbonica.

CLASSE C



Incendi di materiali gassosi infiammabili come idrogeno, metano, acetilene, butano, etilene, propilene, ecc.

L'intervento principale contro tali incendi è quello di bloccare il flusso di gas chiudendo la valvola di intercettazione o otturando la falla.

N.B. Esiste il rischio di esplosione se un incendio di gas viene spento prima di aver interrotto il flusso del gas stesso.

CLASSE D



Incendi di metalli ovvero sostanze chimiche combustibili in presenza di aria, reattive in presenza di acqua o schiuma con formazione di idrogeno o pericolo di esplosione come ad esempio: magnesio, potassio, fosforo, sodio, alluminio e relativi composti organici. Gli agenti estinguenti variano a seconda del tipo di materiale coinvolto nell'incendio ad esempio, nei fuochi coinvolgenti alluminio e magnesio si utilizza la polvere al cloruro di sodio. Tutti gli altri agenti estinguenti sono sconsigliati (compresa l'acqua) dato che possono avvenire reazioni con rilascio di gas tossici o esplosioni.

EX CLASSE E - APPARECCHIATURE ELETTRICHE



Quadri elettrici, cabine elettriche, centrali in tensione: “non contemplata nella normativa italiana. Sono fuochi di natura elettrica”. Essere sotto tensione è solo una condizione e pertanto la ex classe E **non è considerabile una classe di fuoco**. “Le apparecchiature elettriche in tensione richiedono estinguenti dielettrici non conduttori”. Estinguenti: “anidride carbonica (CO₂), polveri chimiche, idrocarburi alogenati”.

CLASSE F



Fuochi che interessano mezzi di cottura, ad esempio olio da cucina e grassi vegetali o animali, in apparecchi di cottura: “introdotta dalla norma UNI EN 2:2005; gli estinguenti per fuochi di classe F spengono per azione chimica e devono essere in grado di effettuare una catalisi negativa per la reazione chimica di combustione di queste altre specie chimiche. Gli estintori devono essere conformi ai requisiti della prova dielettrica. Estinguenti: “schiume, PROKF”.

SISTEMI ANTINCENDIO MOBILI

La lotta contro gli incendi risulta di grande efficacia se l'intervento di difesa è attuato entro brevissimo tempo dall'insorgere dell'incendio, quando questo è ancora di dimensioni limitate e quindi facilmente aggredibile.

Dato che gli impianti industriali e le strutture civili protette da sistemi fissi sono relativamente limitati, appare evidente l'importante ruolo assolto dai sistemi mobili antincendio utilizzabili per qualunque tipo di incendio, purché si abbia l'accortezza di usare, di volta in volta, il sistema di protezione più appropriato.

Per una più razionale presentazione dei vari sistemi antincendio mobili disponibili si propone di raggrupparli nelle seguenti categorie.

- **ESTINTORI**
- **AUTOMEZZI DI PRONTO INTERVENTO**
- **EQUIPAGGIAMENTI ED ATTREZZATURE AUSILIARIE**

In questa sede si parlerà dettagliatamente solamente di estintori, lasciando una più ampia trattazione dell'argomento a specifici corsi di formazione per addetti al servizio di prevenzione incendi.

GLI ESTINTORI

Sono mezzi mobili, portatili o carrellati, di pronto intervento, che possono essere suddivisi in base al tipo di sostanza estinguente usata.

Si hanno così gli estintori:

- idrici
- a schiuma
- a polvere
- ad anidride carbonica
- ad idrocarburi alogenati
- a doppia sostanza estinguente ("Twin agent system").

La scelta degli estintori portatili deve essere determinata in funzione della classe di incendio e del livello di rischio del luogo di lavoro.

Le varie tipologie di estintori sono oggi facilmente reperibili sul mercato anche se alcuni di essi, come ad esempio quelli idrici, possono ritenersi superati.

Per quanto attiene, infine, agli estintori carrellati, la scelta del loro tipo e numero deve essere fatta in funzione della classe di incendio, del livello di rischio e del personale addetto al loro uso.

Nella scelta degli estintori, oltre alla qualità, è necessario verificare che essi siano dotati di alcuni accessori che ne migliorano grandemente l'efficacia.

Si tratta in particolare della manichetta e della pistola erogatrice che permettono di dirigere meglio il getto alla base della fiamma.

Ricordare che questa modalità di attacco dell'incendio è fondamentale per ottenere l'effetto estinguente.



CARATTERISTICHE

Esistono vari tipi di estintori, tutti concepiti per spegnere principi d'incendio: la scelta va fatta in base al tipo d'incendio ipotizzabile nel locale da proteggere.

Su tutti gli estintori deve essere solidamente applicata una etichetta sulla quale sono riportati il nome della sostanza estinguente contenuta e le sommarie istruzioni d'uso.



Su ogni estintore sono indicate le classi di fuochi che sono in grado di estinguere, quindi se è apposta un'etichetta (pittogrammi) con le lettere A B C significa che quell'estintore è idoneo a spegnere incendi di quelle tre categorie.



per fortuna c'era un estintore!

ESTINTORI A CO₂ E POLVERE

I 2 tipi di estintori che si trovano più frequentemente sono: a **CO₂** (anidride carbonica) e a **polvere**.

ESTINTORI A CO₂ (ANIDRIDE CARBONICA)

Non presentano alcuna difficoltà d'uso.

Funzionano sul principio del passaggio di stato. All'interno c'è anidride carbonica allo stato liquido; agendo sulla maniglia, dopo aver rimosso la spina di sicura, il CO₂ entra contatto con l'aria atmosferica, assorbe calore e passa dallo stato liquido allo stato gassoso: il rapido abbassamento della temperatura nel tubo diffusore (il tubo che serve ad indirizzare il getto sull'incendio) trasforma il gas in una sorta di "neve". È particolarmente idoneo per incendi di apparecchiature elettriche, anche se talvolta il rapido abbassamento della temperatura causa danni ai motori.



ESTINTORI A POLVERE

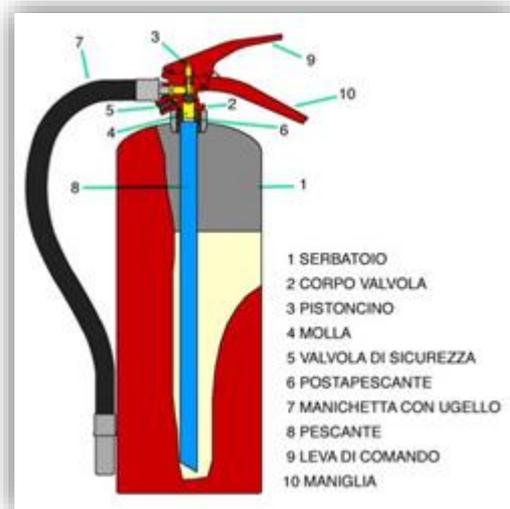
All'interno dell'estintore a polvere ci sono delle polveri polivalenti (si chiamano polivalenti perché possono essere utilizzate in incendi ABC: sono polveri a base di solfato e fosfato di ammonio, ma la reale composizione è segreto industriale).

Azionando la maniglia, dopo aver rimosso la spina di sicura, l'azoto pressurizzato passa attraverso un tubo interno e fuoriesce dal tubo esterno. Gli estintori non vanno capovolti, è grave inconveniente, e devono essere utilizzati sino in fondo. Ripulire un ambiente dove si è utilizzato un estintore a polvere è più impegnativo che rimuovere i detriti dell'incendio.

Gli estintori a polvere sono particolarmente adatti per liquidi infiammabili, pinacoteche, librerie: il principio del funzionamento delle polveri polivalenti è interessante al fine conoscitivo; la polvere, oltre ad inibire il contatto tra combustibile e comburente (soffocamento) e a raffreddare per assorbimento del calore (reazione endotermica) dà

luogo al processo di catalisi negativa, inibisce la reazione chimica a catena "catturando" i radicali liberi.

Non sono dannosi per la salute dell'operatore anche se la nube di polvere sviluppata può causare qualche colpo di tosse.



QUANTI ESTINTORI?

Il numero e la capacità estinguente degli estintori portatili devono rispondere ai valori indicati nella tabella successiva, per quanto attiene gli incendi di classe A e B, ed ai criteri di seguito indicati:

- il numero dei piani (non meno di un estintore a piano)
- la superficie in pianta
- lo specifico pericolo di incendio (classe di incendio)
- la distanza che una persona deve percorrere per utilizzare un estintore (non superiore a 30 m)

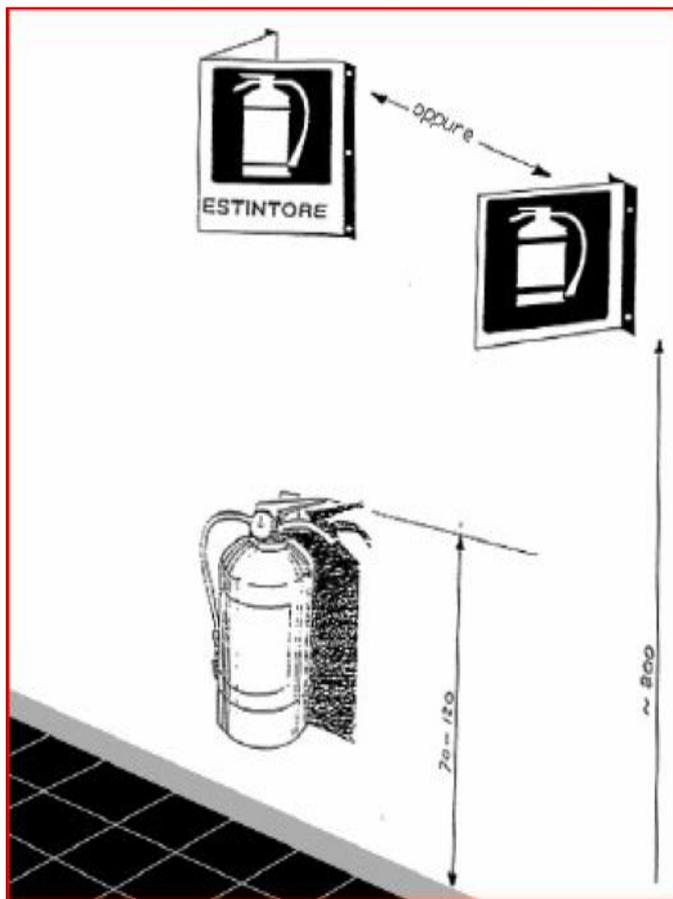
Tipo di estintore	Superficie protetta da un estintore		
	rischio basso	rischio medio	rischio elevato
13 A - 89 B	100 m ²	<i>non utilizzabile</i>	<i>non utilizzabile</i>
21 A - 113 B	150 m ²	100 m ²	<i>non utilizzabile</i>
34 A - 144 B	200 m ²	150 m ²	100 m ²
55 A - 233 B	250 m ²	200 m ²	200 m ²

POSIZIONAMENTO

Gli estintori portatili devono essere ubicati preferibilmente lungo le vie di uscita, in prossimità delle uscite e fissati a muro.

La loro distribuzione deve consentire di raggiungere un estintore percorrendo non più di 30 metri.

In ogni caso, l'installazione di mezzi di spegnimento di tipo manuale deve essere evidenziata con apposita segnaletica.



Gli idranti e i naspi antincendio devono essere ubicati in punti visibili ed accessibili lungo le vie di uscita, con esclusione delle scale. La loro distribuzione deve consentire di raggiungere ogni punto della superficie protetta almeno con il getto di una lancia.

UTILIZZO

Affinché l'utilizzo sia efficace bisogna essere vicini al focolaio (da 1 a 3 metri in relazione alla distanza consentita da quel particolare tipo di estintore e dal calore irraggiato dall'incendio, sempre a favore di vento e che non sia minacciata l'incolumità dell'operatore) e indirizzare il getto alla base delle fiamme. Non si deve assolutamente attraversare con il getto le fiamme, si deve cercare di spegnere le fiamme più vicine e progressivamente allargare in profondità la zona estinta. Una prima sventagliata di sostanza estinguente può essere utile per poter avanzare e aggredire da vicino il fuoco.

Attenzione: l'estintore non deve essere assolutamente utilizzato contro persone avvolte dalle fiamme in quanto l'azione delle sostanze estinguenti su parti ustionate potrebbe provocare danni superiori a quelli delle ustioni. In questi casi è preferibile ricorrere all'acqua o, nel caso questa non fosse disponibile, a coperte o indumenti per soffocare le fiamme.

ASPETTI COMUNI ALLE DIVERSE SITUAZIONI

Le procedure da adottare in caso di incendio sono differenti a seconda dei diversi tipi di insediamento (uffici, edifici con afflusso di pubblico, aziende, ecc.). Ciò nonostante, si possono riassumere quegli aspetti che sono comuni alle diverse situazioni dei luoghi e dei probabili incendi:

- Comportarsi secondo le procedure prestabilite (far riferimento al piano di emergenza)
- Se si tratta di un principio di incendio valutare la situazione determinando se esiste la possibilità di estinguere immediatamente l'incendio con i mezzi a portata di mano
- Non tentare di iniziare lo spegnimento con i mezzi portatili se non si è sicuri di riuscirci
- Dare immediatamente l'allarme al 115
- Intercettare le alimentazioni di gas, energia elettrica, ecc.
- Limitare la propagazione del fumo e dell'incendio chiudendo le porte di accesso/compartimenti
- Iniziare l'opera di estinzione solo con la garanzia di una via di fuga sicura alle proprie spalle e con l'assistenza di altre persone
- Accertarsi che l'edificio venga evacuato
- Se non si riesce a mettere sotto controllo l'incendio in breve tempo, portarsi all'esterno dell'edificio e dare le adeguate indicazioni alle squadre dei Vigili del Fuoco

SPEGNIMENTO DI UN FUOCO DI CLASSE A

L'azione dell'estinguente va indirizzata verso il focolaio con la direzione indicata in figura



SPEGNIMENTO DI UN FUOCO DI CLASSE B

L'azione dell'estinguente va indirizzata verso il focolaio con la direzione indicata in figura



FOCOLAIO APPENA ESTINTO

- Il focolaio estinto non va abbandonato se non dopo un periodo sufficiente ad accertarsi che la sua riaccensione sia impossibile
- Va verificata l'intera zona incendiata disperdendo le ceneri e tutte le parti parzialmente combuste per verificare con assoluta certezza di aver spento il fuoco
- Se le braci mantengono la temperatura al di sopra di quella di infiammabilità c'è sempre il rischio che la combustione riprenda



REGISTRO ANTINCENDIO

COSA FARE

Gli enti e i privati responsabili di attività soggette ai controlli di prevenzione incendi hanno l'obbligo di mantenere in stato di efficienza i sistemi, i dispositivi, le attrezzature e le altre misure di sicurezza antincendio adottate e di effettuare verifiche di controllo ed interventi di manutenzione secondo le cadenze temporali che sono indicate dal comando nel CPI.



Essi provvedono, in particolare, ad assicurare una adeguata informazione e formazione del personale dipendente sui rischi di incendio connessi con la specifica attività, sulle misure di prevenzione e protezione adottate, sulle precauzioni da osservare per evitare l'insorgere di un incendio e sulle procedure da attuare in caso di incendio.

I controlli, le verifiche, gli interventi di manutenzione, l'informazione e la formazione del personale che vengono effettuati, devono essere annotati in un apposito registro a cura dei responsabili dell'attività.

Tale registro deve essere mantenuto aggiornato e reso disponibile ai fini dei controlli di competenza del comando.

FREQUENZA AGGIORNAMENTO

Secondo le prescrizioni del Certificato Prevenzione Incendi - C.P.I. (generalmente semestrale per le attrezzature).



VALUTAZIONE RISCHIO INCENDIO

COSA FARE

A integrazione della valutazione dei rischi svolta secondo il T.U., il datore di lavoro realizza l'analisi e la valutazione del rischio incendio.

Per la valutazione del calcolo d'incendio occorre far riferimento ai due decreti ministeriali (pubblicati in Gazzetta Ufficiale il 29 marzo 2007) riguardanti la resistenza al fuoco dei materiali da costruzione.

Si tratta del D.M. 16 febbraio 2007 "Classificazione di resistenza al fuoco di prodotti ed elementi costruttivi di opere da costruzione" e del D.M. 09 marzo 2007 "Prestazioni di resistenza al fuoco delle costruzioni nelle attività soggette al controllo del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco".

Il primo provvedimento si applica ai prodotti e agli elementi costruttivi per i quali è prescritto il requisito di resistenza al fuoco ai fini della sicurezza in caso d'incendio delle opere in cui sono inseriti. Il decreto definisce "prodotto da costruzione" qualsiasi prodotto fabbricato al fine di essere permanentemente incorporato in elementi costruttivi o opere da costruzione.

Le "opere da costruzione" comprendono gli edifici e le opere di ingegneria civile.



L'art. 2 indica i criteri secondo cui classificare la resistenza al fuoco dei prodotti e degli elementi costruttivi; le prestazioni di resistenza al fuoco possono essere determinate in base ai risultati di prove, calcoli e confronti con tabelle.

Gli allegati al decreto descrivono le modalità per utilizzare tali risultati ai fini della classificazione.

Il decreto del 09 marzo 2007 stabilisce i criteri per determinare le prestazioni di resistenza al fuoco che devono avere le costruzioni nelle attività soggette al controllo del Corpo nazionale dei Vigili del

fuoco prive di specifiche regole tecniche di prevenzione incendi.

Le disposizioni dei due decreti si applicano a partire dal 29 settembre 2007.

FREQUENZA AGGIORNAMENTO

Quando siano presenti variazioni alle situazioni valutate.

PRONTO SOCCORSO

COSA FARE



Il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e d'assistenza medica di emergenza, stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati (art. 45, comma 1, del T.U.).

Il **D.M. 15 luglio 2003, n. 388**, entrato in vigore a febbraio 2005, definisce le attrezzature per l'organizzazione di pronto soccorso nelle aziende.

- Le cassette di pronto soccorso devono essere adeguatamente custodite presso il sito, in luoghi facilmente accessibili ed individuabili con segnaletica appropriata.
- Il contenuto delle cassette deve essere conforme alle prescrizioni minime dell'allegato 1 del DM 388/03. Deve essere costantemente assicurata la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi contenuti.
- Deve essere disponibile, per tutti i lavoratori (incluso il personale itinerante), un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare il sistema d'emergenza del SSN (118 o 112 dove già attivato).
- Ai lavoratori che prestano la propria attività in luoghi diversi dalla sede aziendale o unità produttiva deve essere fornito il pacchetto di medicazione conforme ai requisiti dell'allegato 2.
- La formazione per i nuovi addetti è svolta da personale medico ed avviene in conformità a quanto previsto dall'allegato 4 del Decreto (12 ore per aziende del gruppo B).
- La formazione deve essere ripetuta ogni tre anni, almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico (in questa fase il medico può avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato).



Gruppo A

- I. Aziende o unità produttive con attività industriali, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, aziende estrattive ed altre attività minerarie definite dal decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 624, lavori in sottoterraneo di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 320, aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni
- II. Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro, quali desumibili dalle statistiche nazionali INAIL relative al triennio precedente ed aggiornate al 31 dicembre di ciascun anno. Le predette statistiche nazionali INAIL sono pubblicate nella Gazzetta Ufficiale
- III. Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura

Gruppo B

aziende o unità produttive con tre o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A

Gruppo C

aziende o unità produttive con meno di tre lavoratori che non rientrano nel gruppo A

CONTENUTO MINIMO CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO (AZIENDE GRUPPO B e C)

Guanti sterili monouso (5 paia)
Visiera paraschizzi
Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 litro (1)
Flaconi di soluzione fisiologica (sodio cloruro - 0,9%) da 500 ml (3)
Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (10)
Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (2)
Teli sterili monouso (2)
Pinzette da medicazione sterili monouso (2)
Confezione di rete elastica di misura media (1)
Confezione di cotone idrofilo (1)
Confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso (2)
Rotoli di cerotto alto cm. 2,5 (2)
Un paio di forbici
Lacci emostatici (3)
Ghiaccio pronto uso (2 confezioni)
Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (2)
Termometro
Apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa

CONTENUTO MINIMO CASSETTA DI MEDICAZIONE (AZIENDE GRUPPO A)

Guanti sterili monouso (2 paia)
Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 125 ml (1)
Flacone di soluzione fisiologica (sodio cloruro 0,9%) da 250 ml (1)
Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (1)
Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (3)
Pinzette da medicazione sterili monouso (1)
Confezione di cotone idrofilo (1)
Confezione di cerotti di varie misure pronti all'uso (1)
Rotolo di cerotto alto cm 2,5 (1)
Rotolo di benda orlata alta cm 10 (1)
Un paio di forbici (1)
Un laccio emostatico (1)
Confezione di ghiaccio pronto uso (1)
Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (1)
Istruzioni sul modo di usare i presidi suddetti e di prestare i primi soccorsi in attesa del servizio di emergenza



PIANO DI EMERGENZA

INTRODUZIONE

Il **T.U.**, sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, affronta fra i suoi argomenti il tema dell'emergenza.

In particolare, nel **Titolo I, Capo III, sezione VI** si formulano indicazioni a carico dei datori di lavoro relative alle misure da attuare in caso di prevenzione degli incendi, evacuazione dei lavoratori e pronto soccorso, che possono concretizzarsi in una vera e propria gestione dell'emergenza.

Le prime indicazioni legislative in merito ad una possibile gestione e organizzazione dell'emergenza si riscontrano nel DM 31/07/34 sull'impiego e sulla manipolazione degli oli minerali.

Successivamente, nell'art. 48 del DPR 185/64 sull'uso pacifico dell'energia nucleare, l'argomento si andava configurando in termini più netti e dettagliati nell'obbligo della pianificazione delle "situazioni eccezionali".

In seguito, nel DPR 175/88 all'art. 5, si dispone l'obbligo di predisposizione dei "piani di emergenza" così denominati dal legislatore e la cui responsabilità è attribuita ai gestori di impianti o attività a rischio di incidente rilevante.

Questo breve quadro storico-normativo dimostra che il concetto di piano di emergenza ha subito una evoluzione, allargandone il campo di applicazione, non più limitato ad attività specifiche (oli minerali, energia nucleare, aziende a rischio di incidente rilevante), e precisando i compiti del datore di lavoro.

Tale evoluzione comporta una più concreta definizione laddove vengono individuati e delineati gli elementi strutturali di un piano di emergenza: pronto intervento, organizzazione del salvataggio, organizzazione del pronto soccorso, informazioni sui comportamenti da adottare in caso di pericolo, rapporti con le autorità competenti.

In particolare, l'andamento e l'evoluzione di una situazione di emergenza sono fatti dipendere dal livello organizzativo interno dell'azienda (risorse umane predisposte e disponibili, sistemi impiantistici idonei, etc.) **e dalla capacità di contenere i danni** (formazione professionale dei lavoratori).

Il **T.U.** richiede, in sostanza, al sistema aziendale che l'organizzazione interna per affrontare l'eventuale stato di emergenza sia uno strumento operativo facente parte a tutti gli effetti dell'insieme dei provvedimenti di sicurezza da attuare.

IL PIANO DI EMERGENZA (PE) LEGATO AI RISCHI PROPRI DELL'ATTIVITÀ

Le situazioni critiche, che possono dar luogo a situazioni di emergenza, possono essere grossolanamente suddivise in:

- eventi legati ai rischi propri dell'attività (incendi e esplosioni, rilasci tossici e/o radioattivi, etc.)
- eventi legati a cause esterne (allagamenti, terremoti, condizioni meteorologiche estreme, etc.)

Una particolareggiata e approfondita valutazione dei rischi di una attività lavorativa permette di rilevare l'eventuale possibilità di avere incidenti anche particolarmente gravi e a bassa probabilità di accadimento, non evitabili con interventi di prevenzione e per i quali è necessario predisporre misure straordinarie da attuare in caso di reale accadimento.

L'insieme delle misure straordinarie, o procedure e azioni, da attuare al fine di fronteggiare e ridurre i danni derivanti da eventi pericolosi per la salute dei lavoratori (e della eventuale popolazione circostante) viene definito piano di emergenza.

Obiettivi principali e prioritari, di un piano di emergenza aziendale, sono pertanto quello di:

- ridurre i pericoli alle persone
- prestare soccorso alle persone colpite
- circoscrivere e contenere l'evento (in modo da non coinvolgere impianti e/o strutture che a loro volta potrebbero, se interessati, diventare ulteriore fonte di pericolo) per limitare i danni e permettere la ripresa dell'attività produttiva al più presto.

In generale, salvo il caso di attività che, comportando il rischio specifico di incendio, esplosione, rilascio tossico e/o radioattivo, sono soggette ad una o più normative tecniche o legislative specifiche e salvo diversa specifica determinazione, non si ritiene necessaria la stesura di un vero e proprio piano di emergenza, bensì **può essere sufficiente la predisposizione di procedure formalizzate che prevedano:**

- una adeguata informazione e formazione dei lavoratori per quanto riguarda l'utilizzo degli equipaggiamenti di emergenza (estintori, autorespiratori, etc.) determinati ed introdotti in base alla valutazione dei rischi
- una corretta gestione dei luoghi di lavoro (non ostruzione delle vie di esodo, rimozione, occultamento o manomissione degli equipaggiamenti di emergenza, etc.)
- una corretta e tempestiva manutenzione degli impianti.



CRITERI GENERALI PER LA PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI EMERGENZA

La predisposizione di un PE consiste inizialmente nello studio analitico del maggior numero possibile di deviazioni incidentali, valutando l'andamento delle reali conseguenze (quali ad esempio: propagazioni di fronti concentrati o distribuiti di energia, emissione di sostanze pericolose, etc.).



Successivamente, è possibile procedere alla progettazione dei PE tenendo conto che ogni procedura e/o fase di intervento individuata deve rispettare i seguenti criteri generali.

PRECISIONE

la progettazione non può essere assolutamente generica ma deve definire in modo dettagliato i compiti, i ruoli, le responsabilità e la sequenza delle azioni.

CHIAREZZA E CONCISIONE

la procedura deve essere comprensibile a tutte le persone chiamate alla sua gestione, e concisa nelle informazioni che fornisce.

FLESSIBILITÀ

cioè adattabile, in caso di incidente, ad eventuali discostamenti dalle situazioni previste.

È bene ricordare che è ampia la possibilità di avere discostamenti rispetto alle situazioni previste; questi, oltre a non essere facilmente o sempre individuabili, possono essere anche legati a fattori esterni (come ad esempio le condizioni meteorologiche o di viabilità).

REVISIONE E AGGIORNAMENTO

una procedura correttamente messa a punto non si presenta mai come uno strumento statico, deve invece offrire la possibilità di essere facilmente adattata alle modifiche che accompagnano la vita di una attività.

Ovviamente, in caso di modifiche sostanziali o totali, ad esempio, di un impianto, la procedura specifica va riprogettata e resa compatibile con il piano di emergenza globale preesistente.

CONCRETA DEFINIZIONE DEGLI STRUMENTI PER LA GESTIONE DELL'EMERGENZA

le procedure devono fare riferimento in modo puntuale alle effettive potenzialità di intervento (ad esempio è inutile parlare di allertamento della squadra di emergenza o della pubblica Autorità, quando non si dispone di mezzi di comunicazione sicuramente fruibili come spesso succede in una attività con linee telefoniche sempre impegnate).

CHECK LIST PER LA PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI EMERGENZA (PE)

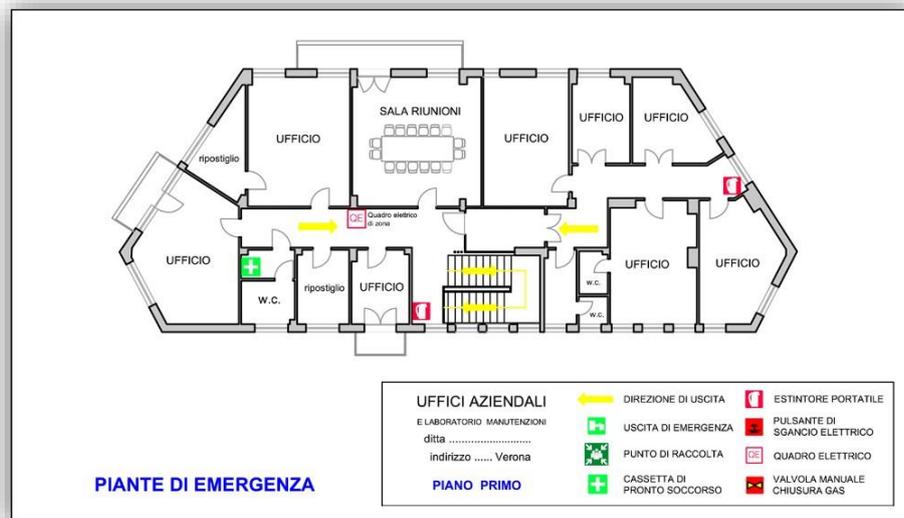
Di seguito si illustra una serie di argomenti che, senza la pretesa di essere esaustivi, devono essere presi in esame per mettere a punto le procedure e gli strumenti destinati alla risoluzione dell'emergenza:

DOCUMENTAZIONE

un PE comporta, in fase preliminare, l'acquisizione di informazioni necessarie alla sua predisposizione ed alla sua successiva gestione. In particolare, la documentazione deve contenere:

- informazioni sul sito e sull'ambiente, intesi come vicinanza di insediamenti civili e industriali, corsi fluviali e grandi vie di comunicazione, orografia della zona, etc.
- indicazioni su tutte le vie di accesso interne ed esterne all'azienda con dettaglio sulla viabilità, larghezza, etc.
- indicazioni sui cicli produttivi (materie prime e ausiliarie, prodotti intermedi, prodotti finiti, etc.)
- indicazioni sul lay-out dell'attività con la segnalazione delle zone o aree nelle quali è stata individuata la possibilità di eventi incidentali (incendi, esplosioni, rilasci, etc.)
- indicazioni sui sistemi di protezione attiva (mezzi di estinzione incendi, sistemi di abbattimento e/o inertizzazione, etc.) o passiva (compartimentazione, sistemi di rilevazione, percorsi di esodo protetti, etc.)
- informazioni su eventi analoghi avvenuti in precedenza e relativi interventi di contenimento attuati (case history)
- organigrammi generali e particolari di reparto.

La conoscenza dettagliata della composizione dei reparti e delle competenze professionali presenti in azienda permette di individuare le diverse figure che dovranno gestire il piano di emergenza sia in fase preventiva (addestramento e formazione, verifica della funzionalità dei sistemi di protezione) sia in fase di intervento.



STUDIO E CLASSIFICAZIONE DELLE EMERGENZE

lo studio e la valutazione delle possibili conseguenze degli eventi incidentali ed una loro classificazione sono necessari a dimensionare adeguatamente gli interventi da attuare.

La classificazione può essere organizzata, ad esempio:

- per scala di **gravità**

minori	Possono essere facilmente controllati dal solo personale operativo o di sicurezza dell'unità (o impianto). (non richiede la mobilitazione di forze esterne)
di I categoria	Come per la categoria precedente, ma con massiccio impiego delle risorse interne dell'azienda (è consigliabile mettere in preallarme le forze esterne per il caso di escalation dell'incidente).
di II categoria	Possono essere controllati con l'ausilio di forze esterne limitate.
di III categoria	Se controllabili, possono esserlo solo attraverso l'impiego di massicce risorse (è necessaria la mobilitazione di tutte le forze disponibili, anche su vasta scala territoriale).

- considerando che uno stesso evento incidentale può interessare una singola unità o impianto, più unità e, nei casi più gravi, anche zone o aree esterne allo stabilimento
- per tipologia di **evoluzione**

ad entità limitata o a lenta evoluzione	Possono richiedere al più l'evacuazione del personale interno e della popolazione nelle immediate adiacenze dell'azienda (esempi tipici: incendio o limitato rilascio di tossici).
ad escalation potenziale	Pongono in pericolo l'integrità di serbatoi o apparecchiature maggiori contenenti materiali pericolosi, ma lasciano a disposizione un periodo di tempo ragionevole per l'evacuazione (esempi tipici: incendio o danno meccanico)
a rapido sviluppo	Non è assolutamente consigliabile l'evacuazione, ma occorre affidarsi ai comportamenti mitiganti individuali, in particolare il rifugio indoor, e quindi alla preventiva corretta istruzione della popolazione (esempi tipici: incipiente BLEVE con fireball oppure rilascio tossico con formazione di nube non eccessivamente estesa).
catastrofici improvvisi	Le possibili azioni pianificate sono necessariamente limitate alle sole operazioni di soccorso e di bonifica (esempi tipici: grosse esplosioni o rilasci massicci e persistenti di tossici)

- per tipologia di **evento**

RESPONSABILITÀ

un PE deve sempre prevedere la responsabilità, della sua gestione globale, affidata ad un unico soggetto (inteso come persona fisica presente in azienda: pertanto ne devono essere prevista più di una se la lavorazione si svolge su turni e nei casi di assenza).

Questo permette di evitare la sovrapposizione di compiti nel corso dei processi decisionali.

Inoltre devono essere sempre individuati (in maniera precisa) i responsabili locali, per ogni turno di lavoro (in modo tale da assicurarne l'immediata disponibilità) e la gerarchia dei livelli decisionali non necessariamente coincidente con l'organigramma aziendale.

Queste persone, destinate a intervenire in caso di emergenza, devono essere qualificate (per esperienza o formazione professionale mirata) e idonee a condurre le necessarie azioni richieste.

La loro designazione deve avvenire previo mandato scritto e controfirmato per accettazione.

AREE OPERATIVE E CENTRO DI CONTROLLO

all'interno di un PE devono sempre essere individuati in modo puntuale i luoghi, aree operative e centro di controllo, da cui dirigere e sovrintendere le operazioni di emergenza.

Alle aree operative, collocate in luoghi sicuri e in prossimità delle zone in cui potrebbero verificarsi gli incidenti, afferiscono generalmente le squadre di intervento, i responsabili locali e il responsabile di PE per l'effettuazione del primo intervento e di una prima e immediata stima sull'evoluzione dell'accaduto.

Il centro di controllo viene invece utilizzato e attivato quando l'incidente assume proporzioni tali da richiedere più squadre ed una loro gestione coordinata: esso rappresenta, nella gestione dell'emergenza, sicuramente l'elemento più delicato e vulnerabile in quanto è il luogo univoco di riferimento dal quale e con il quale deve essere sempre possibile comunicare, sia dall'esterno che dall'interno, in modo da disporre in tempo reale di tutte quelle informazioni e direttive utili alla conduzione dell'emergenza stessa.

Al centro di controllo afferisce il responsabile di PE che coordina tutte le successive operazioni predisponendo, se necessario, la richiesta di soccorso esterno, l'evacuazione del personale e l'attivazione del pronto soccorso.

Ovviamente a seconda delle dimensioni e delle tipologie aziendali o delle tipologie di eventi ipotizzati le aree operative possono coincidere con il centro di controllo.

All'interno del centro di controllo deve essere sempre disponibile (e aggiornata) la documentazione inerente la gestione dell'emergenza (planimetrie, schede di sicurezza dei prodotti, collocazione degli equipaggiamenti e delle attrezzature supplementari, etc.).



SQUADRE DI INTERVENTO

sono costituite da personale interno, espressamente individuato per effettuare anche questo tipo di lavoro, immediatamente disponibile all'occorrenza.

La pronta disponibilità va intesa come presenza fisica sempre assicurata sia dal punto di vista della composizione prevista per la squadra, che per qualificazione professionale dei componenti, anche in caso di lavoro a turni o assenze; il numero delle squadre e la loro composizione vanno stabiliti in funzione dei rischi e della dimensione dell'attività.

Particolare attenzione va posta alla qualificazione professionale degli operatori che compongono la squadra, in quanto deve essere direttamente correlata al compito da svolgere.

Questo non si esaurisce nel solo intervento tecnico (salvataggio, lotta antincendio, attivazione dispositivi di sicurezza, bonifica, etc.) ma deve prevedere, nei casi in cui si possono generare situazioni di panico, la capacità di supporto psicologico e mantenere un atteggiamento rassicurante nei confronti delle persone coinvolte.

Infine, mediante esercitazioni e simulazioni, che favoriscono la coesione e l'unitarietà della squadra, vanno periodicamente controllate la capacità e la tempestività di intervento.



EQUIPAGGIAMENTO DI EMERGENZA

sulla base della classificazione delle emergenze devono essere individuati e predisposti i relativi equipaggiamenti.

Questi sono generalmente costituiti dai mezzi personali di protezione, dai mezzi di salvataggio, dalle attrezzature necessarie per fronteggiare l'emergenza e dalla specifica segnaletica (ad esempio per la restrizione degli accessi e per l'ulteriore segnalazione delle vie di fuga) e dei quali devono essere dotate le squadre di intervento.



Gli equipaggiamenti devono essere collocati in luoghi prefissati (aree operative); in particolare è opportuno che la specifica dotazione delle squadre sia posta in luoghi protetti e in prossimità delle zone in cui potrebbero verificarsi gli eventi ipotizzati.

Una scorta di equipaggiamenti, valutata sulla base di possibili esigenze legate all'evoluzione dell'incidente, deve essere sempre collocata in luogo protetto (cioè situato a distanza di sicurezza interna rispetto alle possibili zone pericolose) e facilmente accessibile.

È opportuno sottolineare che, in alcune situazioni (es. rilasci tossici), è necessario mettere a disposizione dei lavoratori, non impegnati nelle squadre di intervento, i mezzi di protezione personale per potersi allontanare dal luogo pericoloso.



Tutte le informazioni sulla collocazione degli equipaggiamenti devono essere riportate su planimetrie opportunamente dislocate all'interno dei locali.

L'equipaggiamento di emergenza deve essere periodicamente verificato per accertarne lo stato di conservazione e l'efficienza: le verifiche devono essere annotate su un apposito registro, con data e firma della persona incaricata del compito.

In occasione delle esercitazioni o prove di simulazione, le squadre di intervento e le altre persone coinvolte devono fare uso di quanto predisposto (DPI, attrezzature, etc.).



PRONTO SOCCORSO

un'azione di pronto soccorso può essere fine a se stessa (sostanzialmente quando l'infortunio è l'unica conseguenza di un evento accidentale o di una procedura errata) o costituire una delle azioni da attivare nell'ambito di un piano di emergenza.

In ogni caso la predisposizione di un servizio di pronto soccorso, o di un nucleo di soccorritori, presenta alcuni elementi di complessità per cui se ne ritiene opportuna una trattazione separata, di cui si consiglia lettura.



Il nucleo di soccorritori, pur dipendendo in modo funzionale dal proprio responsabile locale, deve disporre di una propria autonomia operativa in modo da assicurare sempre un primo intervento immediato alle persone colpite. I soccorritori, una volta effettuata una prima valutazione della situazione sanitaria, devono prestare i primi soccorsi alle persone colpite e attivare il servizio di pronto soccorso interno, se esistente, o direttamente le strutture esterne.

SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI

un problema da non sottovalutare nella predisposizione di strumenti, presidi o sistemi per la gestione delle emergenze è la funzione che hanno le segnalazioni e le comunicazioni e la loro reale fruibilità.

Non è improbabile, infatti, che parte della disorganizzazione o dei ritardi nella gestione dell'emergenza sia dovuta alla confusione che si genera nei normali canali di trasmissione interni ed esterni.

È necessario quindi prevedere con estrema precisione i possibili sistemi di allarme, distinti dai normali segnali ottici e/o acustici, e le procedure da seguire per la loro attivazione, nonché i possibili sistemi di comunicazione fra le singole aree operative ed il centro di controllo (es. ricetrasmittenti portatili).

Può essere inoltre opportuno prevedere la possibilità di intervento nelle comunicazioni attivando o linee riservate destinate esclusivamente a questo scopo, o deviando le linee di emergenza su canali di trasmissione privilegiati.

EVACUAZIONE

fermo restando la predisposizione di vie ed uscite di emergenza di cui all'allegato IV – Requisiti dei luoghi di lavoro – punto 1.5 del **T.U.** , il PE deve individuare tutti i percorsi, preferenziali ed alternativi, che da ciascun posto di lavoro devono essere seguiti per raggiungere i luoghi sicuri.

In situazioni con elevato affollamento di persone, ed in particolare in presenza di pubblico, può essere necessario predisporre nuclei di operatori esclusivamente addetti all'evacuazione, cioè capaci di indirizzare e convogliare verso le vie di fuga, prestabilite dal PE, i flussi di persone; loro compito specifico è anche quello di verificare che l'evacuazione sia completa e avvenga in modo ordinato verso luoghi sicuri o centri di raccolta.



I centri di raccolta sono zone in cui devono confluire inizialmente le persone per poi essere allontanate definitivamente ed in modo ordinato per evitare intralcio agli eventuali mezzi di soccorso.

Nei luoghi di lavoro non aperti al pubblico il centro di raccolta deve essere utilizzato anche per censire le persone evacuate.

Qualora l'evacuazione sia predisposta esclusivamente verso i centri di raccolta sarà necessario prevedere un appropriato numero di sistemi o mezzi di trasporto per effettuare l'ulteriore allontanamento delle persone.

Dai centri di raccolta deve essere possibile comunicare con il centro di controllo dell'emergenza.

I luoghi sicuri e le vie di emergenza devono essere riportati sulle planimetrie citate per gli equipaggiamenti; in situazioni particolarmente complesse può essere necessario predisporre planimetrie separate.

ATTIVAZIONE DELLA PUBBLICA AUTORITÀ

Il coinvolgimento della pubblica Autorità (Prefettura, Vigili del fuoco, etc.) è una decisione che va ponderata accuratamente e deve essere presa quando non si è in grado di valutare l'entità dell'evento oppure ci si rende conto che è impossibile arrestare l'emergenza con le procedure previste o questa può travalicare i confini dello stabilimento.

Pertanto, ogniqualvolta un evento pericoloso assume proporzioni non limitabili e comunque non immediatamente circoscrivibili con i mezzi disponibili all'interno dell'azienda vanno attivate, per gradi, le risorse esterne predisposte dalla pubblica Autorità.

Nel richiedere l'aiuto esterno va fornito, anche in tempi successivi, il maggior numero di informazioni possibili e utili a migliorare l'intervento stesso quali ad esempio:

- stato dell'emergenza (allarme, preallarme)
- ubicazione dell'evento
- dimensioni dell'evento
- tipo e quantità delle sostanze coinvolte
- equipaggiamenti di emergenza presenti in azienda

- condizioni climatiche (ad esempio in caso di rilascio di sostanze pericolose)
- previsioni sulle possibili conseguenze esterne
- dati identificativi di chi trasmette

È anche necessario che vengano individuate una o più persone che sul posto siano in grado di fornire informazioni più dettagliate sull'evento ai responsabili della pubblica Autorità intervenuti sul luogo.

Le procedure di richiesta di intervento della pubblica Autorità, all'interno di un PE, devono includere in modo preciso i diversi enti da coinvolgere (a seconda del tipo di incidente), le modalità di richiesta, i soggetti incaricati di effettuare la richiesta, ed infine i vari livelli di attivazione (Vigili del fuoco, AUSL, Sindaco, Prefettura, Regione, etc.).



VERIFICA

un PE, prima di essere definitivamente adottato, deve essere sottoposto ad una sorta di "analisi di congruità" che ne accerti l'effettiva capacità di applicazione in tutte le situazioni esaminate.

In particolare, occorre valutare e verificare:

- la risposta dei PE in merito all'eliminazione o minimizzazione delle conseguenze
- la capacità/tempestività decisionale ed applicativa delle procedure espresse dai responsabili di PE
- l'efficienza e l'affidabilità degli equipaggiamenti predisposti
- l'adeguatezza delle vie di esodo e delle eventuali aree di sicurezza (o centri di raccolta)
- l'affiatamento, la capacità tecnica e la tempestività delle squadre di intervento
- il grado di conoscenza delle procedure da parte di tutti i lavoratori presenti in azienda.

Queste verifiche devono essere effettuate con simulazioni ed esercitazioni; è opportuno che siano coerenti con gli eventi ipotizzati e con la dimensione dell'attività, non devono cioè essere limitate solo ai singoli impianti, ma

prevedere anche situazioni più ampie, come il coinvolgimento dell'intero stabilimento o della pubblica Autorità.

Devono ovviamente essere affrontate in tutte le condizioni possibili (di, notte, giorni festivi, condizioni di maltempo, etc.) ove richiesto dalla tipologia e dalle caratteristiche dell'attività.

I risultati delle simulazioni, esercitazioni o prove possono fornire, infine, utili indicazioni sia in merito a modifiche, integrazioni, predisposizioni di procedure alternative sia alla reale risposta dei sistemi o presidi di emergenza predisposti.

Tutti gli argomenti finora illustrati vanno infine a costituire un unico elaborato che rappresenta il piano di emergenza.

Il piano di emergenza non deve essere considerato un documento riservato alla sola direzione aziendale ma deve essere reso noto ai lavoratori, almeno per le parti in cui gli stessi possono essere direttamente coinvolti.

In particolare, è opportuno che copie del piano siano sempre a disposizione di tutti i lavoratori chiamati a svolgere un ruolo attivo all'interno della gestione dell'emergenza: una sua adeguata e capillare diffusione, ed eventuale discussione all'interno di una azienda, permette tra l'altro di sviluppare un ruolo altamente collaborativo da parte di tutto il personale nonché di avere informazioni supplementari sulla sua reale applicabilità.



SORVEGLIANZA SANITARIA

PREMESSA

La sorveglianza sanitaria è un'attività complessa volta a tutelare la salute dei lavoratori e a prevenire l'insorgenza di malattie professionali; si può definire come la somma delle visite mediche, delle indagini specialistiche e di laboratorio, delle informazioni sanitarie e dei provvedimenti adottati dal medico, al fine di garantire la protezione sanitaria dei lavoratori nei confronti del rischio lavorativo.

QUANDO VA FATTA

L'art. 18, comma 1, lettera a del **T.U.** prevede che il datore di lavoro nomini il medico competente "nei casi previsti dal presente decreto".

In caso di inosservanza, la sanzione prevista é quella citata all'art. 55, comma 4, lettera f: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.000 a 10.000 euro.

I casi in cui vige l'obbligo di nominare il medico competente sono:

- **movimentazione manuale di carichi, movimenti ripetuti degli arti superiori** (ove la valutazione dei rischi abbia evidenziato un rischio effettivo)
- **attività davanti a unità video** (ove la valutazione dei rischi abbia evidenziato lavoratori che utilizzano il PC per un tempo superiore alle 20 ore complessive settimanali)
- **esposizione ad agenti fisici** (rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche, microclima, atmosfere iperbariche): in tutti i casi in cui si sia rilevata un'esposizione tale da supporre possibili conseguenze sulla salute
- **sostanze pericolose** (chimiche, cancerogene, mutagene)
- **agenti biologici**

In questi casi il datore di lavoro deve nominare un Medico Competente (**MC**) che sottoporrà i lavoratori ad accertamenti sanitari, preventivi e periodici, e che dovrà fornire indicazioni sul significato dei risultati, trasmettendoli annualmente al datore di lavoro ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I costi della sorveglianza sanitaria sono a carico del datore di lavoro.



CHI LA PUÒ EFFETTUARE

Come già detto, la sorveglianza sanitaria può essere svolta esclusivamente da un **MC**, una delle figure del sistema di prevenzione aziendale.

Il **MC** è un medico specialista in medicina del lavoro (o discipline analoghe) cioè un medico che ha approfondito i suoi studi sugli effetti dannosi per la salute dei vari rischi presenti sui luoghi di lavoro.



Può essere nominato **MC** un medico in possesso dei seguenti titoli:

- 1) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro e altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del ministro della Sanità di concerto con il ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica
- 2) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro
- 3) autorizzazione di cui all'art. 55 del D.Lgs. 277/91
- 4) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale

La nomina deve risultare formalizzata mediante lettera di incarico.

COSA FA IL MEDICO COMPETENTE

Il **MC** deve compilare per ciascuna mansione presente sul luogo di lavoro un protocollo sanitario e di rischio.

Deve, cioè, elencare i rischi che ha individuato tramite il sopralluogo (che è la visita delle varie postazioni del ciclo produttivo), il documento di valutazione dei rischi, le schede tecniche delle sostanze utilizzate ed i risultati di eventuali misure ambientali.

Una volta individuati i rischi e la loro entità deciderà la periodicità della visita medica e degli accertamenti integrativi che riterrà necessari per poter esprimere il giudizio di idoneità.

L'attività del **MC**, pertanto, comprende:

- a. accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica
- b. accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica
- c. visita medica su richiesta del lavoratore
- d. visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica

ACCERTAMENTI INTEGRATIVI

Si tratta di esami aggiuntivi (su sangue, urine o strumentali) che il medico competente ritiene necessari per poter esprimere il giudizio di idoneità. I più comuni sono:



AUDIOMETRIA

serve a valutare la funzione uditiva. Viene utilizzato quando la mansione espone al rischio rumore. È un esame non invasivo che deve essere eseguito in un ambiente silenzioso, preferibilmente all'interno dell'apposita cabina detta "silente".

SPIROMETRIA

è l'esame che valuta la funzione respiratoria, si utilizza nei casi di esposizione a polveri di varia natura, ad agenti chimici volatili, a fumi di saldatura, a vapori.

ELETTROCARDIOGRAMMA A RIPOSO O SOTTOSFORZO

valuta parte della funzionalità cardiaca, può essere utile per valutare l'idoneità a mansioni che comportano sforzi fisici intensi o che si svolgono in altezza.

ESAMI DEL SANGUE E DELLE URINE

in genere si ricercano i valori che indicano la funzionalità di rene, fegato e dei componenti ematici (globuli rossi, globuli bianchi e piastrine).

MONITORAGGIO BIOLOGICO

in caso di esposizione ad alcune sostanze chimiche (come alcuni solventi) è possibile rintracciarne le tracce nei liquidi biologici (in genere urine), la quantità rilevata indica se il grado di esposizione è accettabile o supera i limiti consentiti.

Per alcune sostanze esistono dei valori limite all'interno dei quali si ritiene che la maggior parte dei lavoratori possa essere esposta senza danni per la salute.

COSA COMPRENDE

La sorveglianza sanitaria comprende:

- **visita preventiva** che ha lo scopo di stabilire se le condizioni di salute del lavoratore gli consentono di essere esposto ai rischi presenti nella sua mansione e sul suo luogo di lavoro.
Essa deve essere effettuata prima che il lavoratore inizi a lavorare, e deve essere ripetuta nel caso di cambio mansione.
Le recenti modifiche al **T.U.** hanno introdotto la possibilità di effettuare la visita preventiva anche in fase preassuntiva, prima cioè che si siano concluse le pratiche burocratiche dell'assunzione.
- successive **visite periodiche** mirate a controllare che l'esposizione a tali rischi non abbia prodotto dei danni, cioè abbia provocato l'insorgenza di malattia, e a confermare l'idoneità del lavoratore a svolgere la sua mansione.
- **visita straordinaria** richiesta dal lavoratore stesso quando ritiene di avere dei disturbi provocati dal lavoro, spetta al medico decidere se la richiesta è giustificata o no.
- **visita alla cessazione del rapporto di lavoro** prevista nel caso che il lavoratore sia stato esposto a particolari rischi.
- **visita al rientro al lavoro** dopo un periodo di assenza per malattia di almeno 60 giorni.



Al termine della visita e degli eventuali esami aggiuntivi, il medico competente esprime un giudizio di idoneità alla mansione specifica cioè alla mansione alla quale è adibito il lavoratore. Esso può essere:

- **idoneo alla mansione specifica**
- **temporaneamente non idoneo alla mansione specifica**
significa che le condizioni di salute che non consentono di adibire il lavoratore alla sua mansione sono solo temporanee; è previsto cioè un miglioramento nel tempo
- **idoneo con prescrizioni o limitazioni**
il lavoratore può svolgere la sua mansione ma con particolari accorgimenti, come evitare alcune manovre o alcune fasi dell'attività lavorativa oppure riducendo il ritmo di lavoro
- **non idoneo alla mansione specifica**
in questo caso il medico competente ritiene che le condizioni cliniche del lavoratore non gli consentono di svolgere la mansione per la quale è stato assunto, in questo caso il datore di lavoro deve adibire il dipendente ad altra mansione concordata con il medico, ricordiamo però che se può essere dimostrato che non ci sono mansioni alternative la non idoneità può essere causa di licenziamento.

Il giudizio di idoneità deve essere consegnato in forma scritta al lavoratore, il quale se non lo condivide può fare ricorso al servizio pubblico di medicina del lavoro (SPISAL) della ASL entro 30 giorni.

In caso di ricorso, il lavoratore verrà sottoposto a visita da una specifica commissione medica che potrà modificare o confermare il giudizio del medico competente.

Il datore di lavoro dovrà attenersi a quanto deciso dalla commissione ASL.

Per lavoratori non soggetti a sorveglianza sanitaria, ancora, il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il medico competente che effettui attività sanitaria nei confronti di dipendenti per i quali non sussistano previsioni di legge, tuttavia, dovrà accertarsi del libero consenso da parte del lavoratore.

Il D.L. 03/06/2008, n. 97, ha differito al 01/01/2009, il divieto di effettuare visite mediche di idoneità in fase preassuntiva (art. 41, comma 3, lettera a).

ACCERTAMENTI SANITARI DA TOSSICODIPENDENZA

Sulla Gazzetta Ufficiale del 15 novembre 2007, n. 266 è stato pubblicato il provvedimento della Conferenza Unificata del 30 ottobre 2007 concernente "**Intesa ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza**".

Il provvedimento, all'art. 1 individua le seguenti cosiddette **mansioni a rischio**, cioè quelle che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute proprie e di terzi:

- quelle inerenti attività di trasporto

- le attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi: impiego di gas tossici, fabbricazione ed uso di fuochi d'artificio, posizionamento e brillamento di mine, direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari.

L'Intesa inoltre definisce:

- gli accertamenti sanitari da effettuare nei confronti dei lavoratori che svolgono le mansioni a rischio
- i soggetti che tali accertamenti devono espletare
- le procedure connesse agli stessi accertamenti

Nei casi e nelle condizioni previste, le visite preventive, periodiche e per cambio mansione sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti (art. 41, c. 4).

LA CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

È uno degli strumenti del **MC**, che deve istituire una per ciascun lavoratore; essa contiene dati sanitari soggetti a segreto professionale quindi deve essere custodita in luogo sicuro in forma sigillata.

Il datore di lavoro non deve avere accesso ai contenuti della cartella sanitaria e di rischio.

Il lavoratore ha diritto a ricevere in qualunque momento copia della sua cartella se ne fa richiesta.

Ne riceverà comunque una copia alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'allegato 3A del **T.U.** ha previsto i contenuti minimi che il medico competente, nel corso della sorveglianza sanitaria, debba raccogliere e registrare nella cartella sanitaria e di rischio, tra questi fondamentali sono i rischi cui il lavoratore è esposto con i relativi livelli di esposizione quando presenti.



SOGGETTO FORMATORE



Italia Impresa

IL PUNTO D'INCONTRO FRA ISTITUZIONE ED IMPRENDITORIA

Via Settala, 61 - 20124 Milano

C.F. 97561280153

www.italiaimpresa.it

COMMERCIALIZZATO DA