

FORMAZIONE STUDENTI

FORMAZIONE GENERALE

Formazione prevista dall'art. 37, comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della Legge 196/97 e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi Regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza del mondo del lavoro

Melai Massimo, medico chirurgo

Palerma Claudio, ingegnere

Gli autori sono Formatori qualificati secondo i criteri indicati nel Decreto Interministeriale Ministero del Lavoro e Politiche Sociali e Ministero della Salute del 6 marzo 2013.

I contenuti sono stati donati al Rotary dalla società Easywork Italia Srl (consulta il sito www.easyworkitalia.it).



Questa pubblicazione, protetta da duplicazione secondo le leggi sul diritto di autore, è composta da 69.254 battute includendo le caselle di testo e le note a piè di pagina.

La lettura e l'apprendimento delle informazioni in essa contenute richiedono oltre **4 ore** di tempo, offrendo una formazione adeguata allo scopo.

La modalità di effettuazione della formazione in AUTO-FORMAZIONE è prevista e disciplinata dall'art. 5bis dell'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 – repertorio 221/CSR.

L'associazione datoriale **ITALIA IMPRESA** (consulta il sito www.italiainpresa.it), soggetto formatore OPE-LEGIS ai sensi dell'art. 32, comma 4 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., ha riconosciuto la validità formativa del contenuto di queste pagine che costituiscono, a tutti gli effetti, la **FORMAZIONE GENERALE** per i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della Legge 196/97 e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi Regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza del mondo del lavoro lavoratori.

L'attestazione dell'avvenuta formazione, valida ai sensi di legge, sarà subordinata all'esito del test di verifica dell'apprendimento eseguito in modalità frontale e viene rilasciata dall'Istituto Scolastico o, a richiesta, da ITALIA IMPRESA.

Le nozioni contenute nel documento sono riferite al contesto normativo in vigore al 30.07.2016.

La proprietà intellettuale dei contenuti è di Easywork Italia s.r.l. che ha donato i diritti di sfruttamento della stesura così come resa disponibile in formato elettronico (PDF) al Rotary Club Milano SUD che, a sua volta, estende tali diritti di sfruttamento a tutti i Rotary Club e/o Distretti del Rotary International che se ne dichiareranno interessati.



Per l'Anno Scolastico 2016-2017, pertanto, il Rotary offre a tutte le scuole che aderiscono al progetto **SICUREZZA NELLE SCUOLE** la possibilità di utilizzare liberamente il materiale citato a condizione che:

1. la scuola non rilasci più attestazioni relative a questo corso dopo il 28 febbraio 2017 e si impegni, entro la stessa data, a cessare la distribuzione/fruizione diretta o indiretta del materiale che costituisce il corso
2. l'elenco degli studenti che fruiranno del corso venga riassunto in un file excel da inviare al Rotary Club Milano SUD entro il 15 marzo 2017. Il formato dei dati verrà comunicato e inviato a ciascuna scuola e anche reso disponibile sul sito www.scuolasicura.it. Tale elenco andrà ad alimentare il **Registro degli studenti formati in materia di Testo Unico sulla Sicurezza**, istituito dall'Associazione Datoriale ITALIA IMPRESA - soggetto formatore OPE-LEGIS ai sensi dell'art. 32, comma 4 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. che ha riconosciuto la validità del progetto formativo.
3. la scuola informi gli studenti, direttamente e indirettamente, che ogni utilizzo del materiale scaricato e stampato diverso da quello previsto, è da considerarsi illegale.

"A prescindere dal valore che il Rotary ha per noi, il mondo lo conoscerà per i suoi risultati".

Paul P. Harris



Christopher Castro (al centro) del Rotary Club di Brentwood (New York – USA) all’opera con membri della comunità di Nan Sema sull’isola di Haiti, per sistemare pannelli solari sul tetto della clinica locale. Grazie ai contributi economici della Fondazione Rotary è stato anche installato un laptop con connessione satellitare per offrire i servizi di telemedicina oltre che alimentare il generatore locale di energia elettrica con energia solare. Dopo il terremoto del 2010, la popolazione della capitale, Port-au-Prince, è aumentata del 30% con la conseguente richiesta di aumento di servizi.

Il Rotary è un sodalizio mondiale fondato il 23 febbraio 1905 a Chicago dall’avvocato Paul P. Harris. *(foto)*

Si tratta della più antica e prestigiosa organizzazione di servizio del mondo e comprende 33.568 Club in 211 paesi e conta, oggi, 1,2 milioni di soci uomini e donne che si impegnano in prima persona, mettendo la propria professionalità al servizio dei più deboli di ogni età, con progetti mirati in ambito sanitario, sociale, formativo.

Il nome Rotary deriva dalla consuetudine iniziale di riunirsi a rotazione presso gli uffici dei soci.



IL ROTARY E IL PROGETTO “End Polio Now”

A partire dal 1985, il Rotary e i suoi partner hanno ridotto il numero di casi da **350.000 all'anno a meno di 400 nel 2014** e resteranno impegnati fino a quando la malattia non sarà sconfitta.



Addetti lavorano ad un piano di immunizzazione con la somministrazione orale del vaccino antipolio durante la Subnational immunization day a Birgunj, in Nepal. Le città di confine con poca regolamentazione come Birgunj creano alto rischio di diffusione del virus della polio. Le giornate dedicate alle vaccinazioni si ripetono sempre più spesso, in luoghi strategici basati sulle ricerche dei partner di eradicazione della polio come l'Organizzazione Mondiale della Sanità, l'UNICEF e i Centri statunitensi per il Controllo delle Malattie.

Sin dal 1985, il Rotary ha contribuito oltre 1,3 miliardi di dollari e innumerevoli ore di volontariato per proteggere oltre 2 miliardi di bambini di tutto il mondo contro la polio.

Inoltre, le iniziative del Rotary hanno giocato un ruolo chiave nelle decisioni di molti governi che hanno, a loro volta, contribuito con oltre 10 miliardi di dollari. Dall'inizio della campagna, il numero di casi di polio in tutto il mondo è sceso del 99 per cento e il virus resta endemico solo in tre Paesi: Nigeria, Afghanistan e Pakistan. Siamo ormai sulla buona strada per rendere la poliomielite, la seconda malattia umana mai ad essere eliminata dal mondo (il vaiolo è la prima).

LA GERARCHIA DELLE FONTI DEL DIRITTO	1
IL D.LGS. 81/08: TESTO UNICO SULLA SICUREZZA	4
CONCETTI DI RISCHIO, PERICOLO, ESPOSIZIONE	5
INFORTUNI: QUALCHE DATO, CAUSE	11
FILOSOFIA DEL TESTO UNICO	15
IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	21
LE FIGURE DELLA PREVENZIONE	25
RLS, RLST, RLSP: COMPITI, NECESSITÀ FORMATIVE, MODALITÀ DI ELEZIONE	27
ASPETTI FONDAMENTALI DEL TESTO UNICO	33
INFORMAZIONE E FORMAZIONE	37
OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI	41
LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	42
SORVEGLIANZA SANITARIA	49
OBBLIGHI E SANZIONI	54

ALLEGATI

1	Allegato 2 – accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 – repertorio 221	59
----------	---	-----------

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 imm modificabili.

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.



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.**



Il decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° 101 del 30.04.2008
Successivamente il **T.U.** è stato integrato/modificato con l'emanazione del D.Lgs. 106, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° 180 del 5.08.2009
In questa pubblicazione, con **T.U.** si intende il testo COORDINATO e AGGIORNATO del D.Lgs. 81/08, indicato con s.m.i. (successive modificazioni e integrazioni)



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

formazione generale

Un'ulteriore fase preliminare da non trascurare 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 nel contempo 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.

FILOSOFIA DEL TESTO UNICO

La necessità di un **Testo Unico** che riassume tutte le norme in materia di Igiene e Sicurezza dei luoghi di lavoro 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.

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).



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’articolo 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 (lavoratori atipici) 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

L'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.



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 81/2008, 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 16, 32 o 48 ore, in funzione della natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, come previsto dall'accordo tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano e divenuti operativi con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 11 gennaio 2012 (serie generale n° 8).

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)

- 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. 81/2008, 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 (D.Lgs. 196/2003) 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 dell'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.

Non può subire pregiudizio alcuno a causa delle 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.**).

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 ed 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 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

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui sopra sono stati definiti il giorno 21 dicembre 2011 mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e divenuti operativi con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 11 gennaio 2012 (serie generale n° 8).

11-1-2012		GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA		Serie generale - n. 8	
DECRETO 21 dicembre 2011. Riconoscimento, al sig. Alexandru Simioniuc, di titolo di studio estero abilitante all'esercizio in Italia della professione di medico chirurgo. (12A00008)	Pag. 7	Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano			
DECRETO 21 dicembre 2011. Riconoscimento, al sig. András Bán, di titolo di studio estero abilitante all'esercizio in Italia della professione di odontoiatra. (12A00009)	Pag. 8	ACCORDO 21 dicembre 2011. Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, ai sensi dell'articolo 34, commi 2 e 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. (Rep. Atti n. 223/CSR). (12A00058) ..		Pag. 30	
DECRETO 21 dicembre 2011. Riconoscimento, al sig. Lorenzo Chimetto, di titolo di studio estero abilitante all'esercizio in Italia della professione di odontoiatra. (12A00010)	Pag. 9	ACCORDO 21 dicembre 2011. Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. (Rep. Atti n. 221/CSR). (12A00059) ..		Pag. 39	
DECRETO 21 dicembre 2011. Riconoscimento, al sig. Ciro Lo Mele, di titolo di studio estero abilitante all'esercizio in Italia della professione di medico veterinario. (12A00011)	Pag. 9				

La formazione si divide in 2 parti: formazione **generale** (D.Lgs. 81/08, art. 37, comma 1, lettera a) e **specific**a (D.Lgs. 81/08, art. 37, comma 1, lettera b e comma 3)

La durata della prima **non deve essere inferiore a 4 ore**, ed è il contenuto di questa dispensa.

La formazione specifica, invece, si aggiunge alla precedente e deve avere durata che sia **funzione dei rischi** riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

In particolare l'Accordo prevede (vedi Allegato 1) che la durata minima sia:

- **4 ore** per i settori della classe di **rischio BASSO**
- **8 ore** per i settori della classe di **rischio MEDIO**
- **12 ore** per i settori della classe di **rischio ALTO**

formazione generale

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

È altresì previsto un obbligo di aggiornamento quinquennale, di durata minima di 6 ore, per tutti e 3 i livelli di rischio sopra individuati

A questa formazione, considerata dal legislatore come “di base”, si deve aggiungere quella sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del **T.U.** successivi al I.

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

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 deve 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.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE

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.



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 l'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.





Via Settala, 61 - 20124 Milano
Tel. 02 20248708 - Fax 02 29526207
C.F. e Partita IVA – 07665750969 – CCIAA Milano - REA 1975231
www.easyworkitalia.it