



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO

Testo unico sulla sicurezza sul lavoro e Microimpresa

Guida all'applicazione del Decreto legislativo 81/2008



Pubblicazione gratuita promossa da:



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO

Realizzata da:



interventi formativi per la prevenzione nei luoghi di lavoro

Via Fabio Filzi, 23

20124 MILANO

Telefono: 02.6705421, Fax: 02.6705372

www.formilano.it, info@formilano.it

Nell'ambito del progetto

TESTO UNICO E MICROIMPRESA

INTRODUZIONE

Nel 2008 il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ha affrontato un tema fondamentale, introducendo importanti novità per rafforzare la prevenzione degli infortuni all'interno delle imprese. Promuovere la conoscenza, la diffusione e la comprensione delle norme che vi sono contenute diventa pertanto un passaggio indispensabile per migliorare la sicurezza dei lavoratori, ma anche per aiutare i datori di lavoro ad affrontare più efficacemente questo problema.

La Camera di commercio di Milano già dal 2008 ha deciso pertanto di promuovere il progetto "Testo Unico e Microimpresa", realizzato da For Srl, per accompagnare le imprese, soprattutto quelle di più piccole dimensioni, nell'applicazione della nuova normativa. Nell'ambito di questo progetto, pertanto, l'istituzione camerale ha dato avvio a una campagna di informazione e sensibilizzazione in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro. E in particolare, For, in collaborazione con gran parte delle associazioni imprenditoriali, ha prodotto questa Guida, uno strumento semplice e completo che permette alle imprese di accedere con facilità e precisione ai punti salienti della legge. Uno strumento dedicato soprattutto alle micro-imprese con meno di 10 dipendenti che, tutte insieme, rappresentano la forza produttiva trainante del nostro territorio (più del 90% delle attività), ma, prese singolarmente, possono talvolta trovare difficoltà ad aggiornarsi in ambiti delicati, come quello della sicurezza.

Spetta dunque a istituzioni come la nostra aiutarle in questo percorso. Perché, soprattutto in certi ambiti, conoscere non significa solo adeguarsi alla legge, significa mettere al sicuro la più grande ricchezza delle nostre imprese: il capitale umano.

Carlo Sangalli
Presidente
Camera di Commercio di Milano

Salute:

“lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”

SALUTE, DIRITTO DEL CITTADINO

La salute è un bene prezioso, e viene ritenuta ***un diritto fondamentale di tutti i cittadini*** dalla nostra Costituzione (Art. 32). La definizione che ne dà il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (Dlgs. 81/2008), all'articolo 2, e che riportiamo nella pagina precedente, è la stessa definita dall'Organizzazione mondiale della Sanità, già dal 1948. Ed è quindi allo stato di benessere psicofisico della persona a cui, quando parliamo di salute nei luoghi di lavoro, dobbiamo puntare.

Tutelare la salute sul lavoro significa, quindi, non solo garantire che i lavoratori non si ammalinino o s'infortunino, mentre prestano la loro attività nell'impresa, ma, da questa base, innescare un percorso graduale di miglioramento che cerchi di promuovere il benessere della persona nell'interazione con il lavoro. A volte, questo significa anche considerare l'interfaccia tra la vita lavorativa e la sfera privata.

Nessuno è esonerato dall'impegnarsi per tutelare concretamente e attivamente la salute di sé stesso e degli altri, e, infatti, la normativa in materia di sicurezza sul lavoro disegna un sistema di sostegno e controllo reciproco, disponendo che ogni azienda esiga il rispetto dei requisiti di sicurezza (addirittura anche da parte e nei confronti degli appaltatori). Il Dlgs. n. 81/2008 introduce anche un percorso di qualificazione delle imprese sulle tematiche della sicurezza, che sarà operativo negli anni a venire.

La prevenzione viene solitamente definita come quell'insieme di misure con cui garantire e promuovere la salute delle persone che lavorano in azienda. Il livello d'intervento che maggiormente ci interessa promuovere, perché più efficace, e su cui la legislazione stessa infatti insiste, è quello della **prevenzione primaria**, che consiste cioè nel: rimuovere o ridurre i rischi esistenti sul lavoro: questo obiettivo si può raggiungere attraverso **la valutazione dei rischi**.

Prevenzione:

“il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno”

FARE PREVENZIONE

Ma cosa significa concretamente? Significa prima di tutto pensarci: far diventare la tutela della salute uno strumento di lavoro (come lo è, per esempio, un'attrezzatura), anziché viverla solo come un adempimento burocratico estraneo al lavoro da fare. Non vuol dire produrre una montagna di carta, né costruire un sistema rigido che ostacoli l'attività stessa.

Quando il documento di valutazione dei rischi diventa un reale strumento di lavoro, seguirne le indicazioni diventa facile. Non devo, ogni volta, pensare di "indossare" la procedura di lavoro, la applico naturalmente perché diventa un automatismo.

Questo non significa però che una volta fatta la valutazione dei rischi non bisognerà più tornarci sopra: la salute è uno stato dinamico e complesso; il lavoro stesso si evolve nelle modalità e nei contenuti; e, d'altro canto, il progresso tecnologico mette a nostra disposizione nuovi mezzi o modalità per affrontare i rischi.

Ieri abbiamo affrontato rischi più tradizionali come, per esempio, quelli infortunistici che riguardavano le macchine utensili, o l'ambiente di lavoro in sé (strutture, impianti, ecc.) e altri ancora. Questi sono ancora presenti, ma, con l'esperienza maturata, possiamo individuarli e gestirli più facilmente.

Ciò su cui serve maggiore attenzione, oggi, sono rischi nuovi, come lo stress correlato al lavoro. L'ottica da perseguire è quella del **miglioramento continuo e progressivo**. I rischi gravi devono essere affrontati non appena si presentano, ma una volta rispettati i requisiti minimi (per esempio quelli che un impianto elettrico deve rispettare, per non rischiare di provocare lesioni), il cammino verso la promozione della salute, ci suggerisce di considerare altro, e precisamente *tutti i rischi* presenti in azienda.

Ciò che può considerare, in modo completo, l'interazione tra il lavoratore e la specificità del processo di lavoro che si effettua in una data azienda è solo **la conoscenza dell'attività** che permette di individuare i problemi da affrontare. Da questo punto di vista è di primaria importanza **la consultazione e partecipazione dei lavoratori**, fonte preziosa di conoscenze concrete.

E' anche fondamentale promuovere il coinvolgimento di tutti i soggetti (che verranno esaminati nelle prossime pagine), affinché si possa realizzare un vero e proprio lavoro di squadra, ognuno nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie competenze.

Sistema di promozione della salute e sicurezza

“complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi d'intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori”

Definizione di Sistema di promozione della salute e sicurezza, art. 2, lettera p), Dlgs. 81/2008

I COSTI DELLA MANCATA PREVENZIONE

Nel 2008, secondo l'ultimo rapporto dell'Inail – Istituto nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – in Italia sono stati indennizzati 874.940 infortuni, di cui 149.506 (con 172 mortali), nella sola Lombardia. Nelle imprese fino a 15 addetti, contrariamente a quanto si potrebbe pensare, il dato è elevato e rappresenta la grande maggioranza degli infortuni registrati in ogni settore lavorativo. Colpisce che l'80% degli infortuni mortali, verificatisi tra il 2002 e il 2005, in Italia, abbia riguardato lavoratori appartenenti a realtà con numero di addetti da 1 a 9.

Per quanto concerne i **danni cronici**, anche la loro entità è interessante: nel 2008 in Lombardia sono state risarcite 2.865 malattie professionali, ma non sono disponibili dati specifici per dimensione aziendale. Tuttavia, nelle microimprese, l'attenzione a questi danni appare carente: infatti, come risulta dalla ricerca "Testo Unico e microimprese" effettuata nel 2009, dalla Camera di Commercio di Milano e provincia, solo una piccola parte delle realtà da 6 a 9 addetti che – a seconda delle lavorazioni svolte e dei rischi presenti, come si vedrà meglio nel seguito – avrebbe l'obbligo di individuare il Medico Competente (pag. 26) lo ha fatto.

Il risultato è che il malessere derivante da alcuni rischi presenti non viene rilevato e monitorato, e la patologia (cronica e, a volte, degenerativa) che può derivarne nel tempo non viene prevenuta. In questo caso dunque i costi sono spesso occulti, dal momento che, in mancanza di precise registrazioni, difficilmente la malattia, causata dal lavoro, verrà riconosciuta come malattia professionale, sarà considerata una normale malattia interamente a carico del sistema sanitario.

I **costi della mancanza di prevenzione** sono diversi e attualmente molto onerosi. Bisogna anche sottolineare che questi non sono solo a carico dell'azienda che non fa prevenzione, ma vengono sopportati dall'intera collettività. Innanzitutto i **costi diretti**: escludendo le spese prettamente sanitarie legate alla prestazione necessaria presso il pronto soccorso – per i quali non esistono a oggi dati ufficiali – basti considerare che, nel 2004, l'Inail ha corrisposto complessivamente 3.560.000 rendite (infortuni con invalidità permanente o letali), per la cifra complessiva di circa 5 miliardi di euro, mentre il costo dell'indennità per inabilità temporanea al lavoro è stato pari a 465.000 euro.

IL PREZZO CHE PAGA LA COLLETTIVITÀ

11

Nonostante il sistema bonus-malus correlato al numero di infortuni per azienda, l'ammontare del premio infortunistico non può in molti casi coprire interamente le spese sanitarie necessarie alla presa in carico dell'infortunato, che quindi ricadono sulla collettività. Per questo negli ultimi anni l'Inail ha avviato, nei casi di infortuni gravi, azioni di rivalsa verso il datore di lavoro responsabile di carenze al fine di ottenere il rimborso delle prestazioni erogate all'infortunato.

Ai costi diretti, si devono sommare quelli **indiretti**, quali

- perdita di produzione,
- danni alle strutture e alle attrezzature,
- formazione per il personale sostitutivo,
- ore di straordinario per recuperare la perdita di produzione,
- eventuali sanzioni dagli organi di vigilanza,
- aumento del premio di assicurazione,
- eventuali spese legali,
- eventuale rimborso del danno biologico.

Interessante considerare, per esempio, il numero di giornate lavorative perse: da circa un milione d'infortuni (la media globale degli infortuni in Italia negli ultimi anni) deriva la perdita di 17 milioni di giornate lavorative. Secondo l'Agenzia europea importante è anche il contributo dei rischi psicosociali, responsabili di forme di stress che nell'Unione europea inciderebbero per il 50% delle giornate lavorative perse globalmente (rapporto "Stress at work", 2009).

Complessivamente **il costo sociale per infortuni** viene stimato, secondo l'Inail, in circa 28 miliardi di euro; considerando anche le malattie professionali la cifra sale a 41,6 miliardi. Proprio a causa di questi enormi costi che gravano anche sulla collettività, la legislazione prevede sanzioni economiche a carico degli imprenditori, e, col nuovo Testo Unico, è anche possibile incorrere nella sospensione dell'attività lavorativa e nell'interdizione da gare pubbliche.

Le aziende devono poi considerare anche i cosiddetti **costi indotti**, quali: il danno d'immagine, l'insoddisfazione del cliente per eventuali ritardi o disservizi nella fornitura, la perdita del senso di attaccamento del personale.

Un esempio - Un'impiegata, mentre preparava documenti per una riunione, inciampava nei cavi della stampante e cadeva sul pavimento provocandosi la lussazione e distorsione del polso destro. Il recupero, difficoltoso, ha comportato un'assenza dal lavoro pari a 122 giorni, con esito finale un grado di invalidità inferiore al 15%. L'Organo di Vigilanza ha accertato le seguenti violazioni: La lavoratrice non aveva ricevuto un'adeguata informazione sui rischi presenti in ufficio (art. 36 Dlgs. 81/08): la legislazione prevede a carico del DI l'ammenda da 800 a 3 mila euro; il documento di valutazione dei rischi è carente della valutazione concernente i rischi da inciampo e caduta sul piano. La legislazione prevede a carico del DI l'arresto da quattro a otto mesi o l'ammenda da 4 mila a 12 mila euro. La contravvenzione a carico del DI è stata pari a 4.800 euro.

Costi per il DI		Costi sociali
4 giorni di franchigia		Cure ospedaliere
40% della retribuzione	dal 5° al 91° giorno	60% della retribuzione
25% della retribuzione	dal 92° al 122° giorno	75% della retribuzione
Sanzioni pari a 4.800 euro		Terapie riabilitative
Prescrizioni		Certificazioni e visite
Possibile azione di rivalsa dall'Inail e conseguenti spese legali		Risarcimento del danno biologico

LA SEMPLIFICAZIONE PER LA PICCOLA IMPRESA

La legislazione pone precisi obblighi a tutte le aziende: comprese le piccole, o i lavoratori autonomi. Si tiene però conto della complessità e delle dimensioni e capacità economiche: così è intervenuta una **semplificazione normativa** a favore delle realtà più piccole. Le problematiche che il microimprenditore incontra in questo campo sono molte. In primis trovare il tempo e il modo per analizzare le attività di lavoro effettuate, perché le energie sono molto concentrate sul lavoro. La prevenzione rappresenta un investimento i cui frutti saranno visibili nel medio periodo; ma per farlo è necessario trovare le risorse sia per elaborare la valutazione dei rischi, sia per i successivi interventi necessari. E' utile, a questo proposito, sapere che sono attivi progetti di finanziamento, e altri sono in corso di sviluppo, anche con il supporto del nuovo Testo Unico.

Per il 2010, l'Inail ha stanziato una cifra minima di 60 milioni di euro, a fondo perso, per progetti di investimento e formazione a favore delle Pmi. Nell'ultimo bando, aperto nel 2006, tutte le 1.200 domande presentate in Lombardia sono state finanziate. Richiedere un contributo per migliorare i livelli di sicurezza non è quindi così difficile, il vero problema è che spesso queste agevolazioni non sono conosciute.

Le **difficoltà economiche** non vanno sminuite, ma non bisogna nemmeno dimenticare che, nell'ottica del miglioramento continuo, i rischi sono spesso affrontabili con interventi piccoli e progressivi, piuttosto che con un unico intervento oneroso. Altre volte ancora, un rischio può essere affrontato con un **intervento di tipo organizzativo** piuttosto che tecnico, e ciò può significare un risparmio. Ma le difficoltà sono anche legate alle **competenze tecniche** necessarie per individuare e valutare i rischi e ideare gli interventi correttivi. Nelle microimprese, dove l'organizzazione delle funzioni e del lavoro è generalmente più fluida, rispetto alle realtà più strutturate, può anche essere difficile definire con precisione chi segua queste tematiche in azienda.

Va detto che non è sempre necessario un super esperto: molti rischi saranno evidenti a chi ha una conoscenza approfondita del proprio processo di lavoro, e, in quest'ottica, le microimprese sono avvantaggiate perché lo stesso datore di lavoro è spesso un lavoratore. Anche qui, è comunque importante la partecipazione dei lavoratori, fonte preziosa di conoscenze concrete sui rischi che percepiscono durante il lavoro o su possibili soluzioni tecniche od organizzative per il miglioramento. Tuttavia, a volte sarà necessario il **ricorso a competenze specifiche**. Da qui la necessità di acquisire, attraverso percorsi formativi, un bagaglio di competenze nuove e anche la possibilità di ricorrere a consulenti esterni. Quest'ultimo aspetto pone una problematica non indifferente: come orientarsi nella miriade di offerte di consulenza esistenti sul mercato? Come poter essere sicuri dell'affidabilità di un consulente esterno, dal momento che le responsabilità restano sempre in capo al datore di lavoro?

Gli strumenti oggi disponibili non sono molto precisi, ma esistono delle certificazioni volontarie di settore e degli albi qualificati per la scelta dei professionisti. Da ultimo, un aspetto di notevole importanza riguarda la complessità della normativa: le leggi sono molte, emanate in periodi storici differenti e non sempre integrate tra loro, di conseguenza il quadro degli adempimenti è in sé poco ordinato e a volte contraddittorio.

Può quindi risultare complicato conoscere e approfondire la normativa vigente, anche perché questa si evolve rapidamente. L'unificazione di diversi provvedimenti in un **Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (Tusl)** ha perseguito l'obiettivo di rendere più comprensibile e fluida la legislazione in materia.

LA PREVENZIONE, UN VANTAGGIO PER L'IMPRESA

La prevenzione, indubbiamente, è anche un costo: richiede, chiaramente, un investimento economico diretto o indiretto. Ma di fatto si persegue anche la finalità di una maggiore efficienza, con conseguenti benefici economici e sociali per l'azienda, i lavoratori e la società nel suo insieme. E' comprovato che lavorare in un ambiente salubre e sicuro migliora la quantità e la qualità del lavoro, e creare un ambiente partecipativo, dove le persone possono esprimere il proprio punto di vista ed essere considerate (anche se non tutto ciò che viene proposto potrà essere realizzato) le farà sentire parte di un percorso di crescita e le motiverà fortemente verso gli stessi contenuti del lavoro che svolgono. Spesso la valutazione dei rischi rappresenta un'occasione preziosa per approfondire la conoscenza del processo di lavoro, i punti critici e i punti di forza per l'operatività dell'azienda, e poter razionalizzare e organizzare meglio le attività: in definitiva, rafforzare la propria struttura. Oltre a questi, esistono altri vantaggi:

1. Attraverso la prevenzione non solo diminuiscono i costi per infortuni e malattie, ma, per mezzo del vigente sistema bonus-malus, di fronte a una riduzione dei danni viene anche ridotto il premio assicurativo Inail (pag. 64).

2. Per contro, bisogna considerare che l'Inail stesso, di fronte a un infortunio o a una patologia legata al lavoro, può avviare un'azione di rivalsa verso il datore di lavoro, chiedendogli un indennizzo economico per la copertura che l'Istituto dovrà garantire al lavoratore leso.

3. Inoltre si può ridurre la necessità di effettuare la sorveglianza sanitaria (pag. 48), con un risparmio sulle spese mediche che può essere considerevole.

4. Consideriamo anche che la mancata prevenzione può far incorrere in sanzioni, la cui portata economica può essere notevole per una piccola o media impresa (alcune di queste sono presentate di seguito).

5. Da ultimo, occorre considerare la possibilità di sostenere spese legali a fronte di danni sviluppati dai lavoratori o anche, nelle attività aperte al pubblico, dai clienti: poter prevenire queste eventualità è un vantaggio indubbio!

Nelle microimprese la conoscenza del lavoro – che come abbiamo visto è alla base di una buona ed efficace valutazione dei rischi – è più a portata di mano che nelle grandi realtà. Innanzitutto il processo di lavoro è in scala ridotta, e in secondo luogo, tutti, compreso lo stesso datore di lavoro, hanno una consapevolezza approfondita e concreta di ciò che fanno e di come il proprio operato si inserisce nella produzione dell'azienda.

Questa pubblicazione nasce con l'intento di fornire alle microimprese uno strumento che sia utile per orientarle e aiutarle concretamente verso la prevenzione. Infatti, accanto a un obiettivo conoscitivo – illustrare cosa dice la normativa attraverso schede sintetiche – questo quaderno ricorda e segnala l'esistenza di finanziamenti e agevolazioni specificamente dedicati alla prevenzione dei rischi in ambito lavorativo.

GUIDA

ALL'APPLICAZIONE
DEL DECRETO
LEGISLATIVO
81/2008

IL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DECR

Riferimenti legislativi:

art. 3 (campo di applicazione)

art. 4 (computo dei lavoratori)

DOVE...

La prevenzione dei rischi professionali è un obbligo che coinvolge tutti i settori e le tipologie di rischio, e riguarda ogni lavoratore sia esso subordinato che autonomo nonché i volontari. Inoltre gli obblighi di prevenzione sono estesi anche ai lavoratori atipici, quali: lavoratori a progetto, lavoratori con collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori occasionali, ecc. dove gli obblighi sono posti a carico dell'utilizzatore o del committente.

Ai lavoratori a distanza (vi sono ricompresi anche coloro che utilizzano il telelavoro presso il proprio domicilio) dovranno essere comunque applicate le disposizioni aziendali in materia di sicurezza – per esempio, la fornitura di attrezzature di lavoro consone agli standard di sicurezza dell'azienda, o nel caso del lavoro a videoterminale di dotazioni ergonomiche – e occorre che siano informati e formati come gli altri lavoratori. Si dovrà inoltre agire sul versante organizzativo per minimizzare l'isolamento del lavoratore in questa condizione. I lavoratori al proprio domicilio esclusi dalla presente condizione sono invece destinatari dei soli obblighi di informazione e formazione (pagine 60-63).

Nel caso del distacco di un lavoratore, gli obblighi di prevenzione saranno in carico al Datore di lavoro (DI) distaccatario (e cioè di colui che usufruirà della prestazione di lavoro del distaccato), salvo per l'informazione e la formazione correlate alle mansioni da svolgere che permangono, invece, a carico del DI distaccante.

I lavoratori autonomi o i soci lavoratori sono anch'essi soggetti a doveri in materia di sicurezza, e in modo particolare nell'utilizzo di attrezzature aderenti agli standard di sicurezza. Inoltre, pur con oneri a proprio carico, possono beneficiare della sorveglianza sanitaria e frequentare corsi di informazione e formazione.



IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

Nel computo dei lavoratori ai fini dell'applicabilità di alcune specificità trattate nelle schede successive, non sono comprese – pur essendo come detto destinatari degli obblighi di prevenzione – alcune categorie di lavoratori, quali:

- i lavoratori a tempo determinato che sostituiscono lavoratori assenti,
- i collaboratori coordinati e continuativi,
- i lavoratori a progetto, a meno che non prestino la propria attività esclusivamente a favore del DI committente,
- i lavoratori autonomi,
- i lavoratori socialmente utili,
- i lavoratori nel periodo di prova,
- i volontari.

Particolari tipologie di lavoratori (lavoratori assunti a part-time; lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro; lavoratori stagionali) sono invece da computarsi in base al periodo di lavoro effettivamente prestato presso l'utilizzatore.



I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE DENTRO E FUORI DALL'IMPRESA

IL DATORE DI LAVORO

Riferimenti legislativi:

art. 2 (definizioni)

art. 16 (delega di funzioni)

art. 17 (obblighi del datore di lavoro non delegabili)

art. 18 (obblighi del datore di lavoro e del dirigente)

art. 34 (svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi)

e anche...

art. 28 (valutazione dei rischi)

CHI È...

È il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto vi esercita i poteri decisionali e di spesa. Proprio in virtù dei poteri che detiene, egli ha la principale responsabilità della tutela e promozione della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

È anche opportuno riferire la definizione di datore di lavoro (DI) alle diverse forme societarie.

SOCIETÀ SEMPLICE (Ss):

sono titolari della società tutti i soci che hanno poteri di amministrazione e di rappresentanza disgiunta o congiunta; i soci possono nominare, nel contratto sociale o con patto separato, uno o più soci come amministratori/rappresentanti.

SOCIETÀ DI FATTO (SdF):

trattandosi di una società fondata tacitamente, ne sono amministratori/responsabili i fondatori.

SOCIETÀ IN NOME COLLETTIVO (Snc):

gli amministratori/rappresentanti sono tutti i soci salvo che nell'atto costitutivo siano espressamente indicati uno o più soci con poteri di amministrazione e rappresentanza.

SOCIETÀ IN ACCOMANDITA SEMPLICE (Sas):

i soci accomandatari sono illimitatamente responsabili; l'amministrazione/representanza spetta a ciascuno di essi a meno che nella ragione sociale ne vengano indicati specificamente solo uno o alcuni come amministratori/representanti.

SOCIETÀ PER AZIONI (Spa):

la rappresentanza e l'amministrazione spettano al consiglio di amministrazione, che generalmente delega questi poteri a uno o più amministratori delegati o direttori generali.

SOCIETÀ IN ACCOMANDITA PER AZIONI (Sapa):

la rappresentanza e l'amministrazione sono attribuite analogamente alle Spa; i soci accomandatari sono illimitatamente responsabili.

SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA (Srl):

gli amministratori vengono nominati tra i soci nell'atto costitutivo (salvo che lo stesso atto non preveda diversamente); agli amministratori spettano anche i relativi poteri di rappresentanza.

A seconda della forma societaria è quindi possibile che più persone possano essere considerate datori di lavoro: in questi casi è utile che le competenze e le relative responsabilità proprie del DL in materia di sicurezza vengano indicate a capo di un solo soggetto.

Questa figura ha un ruolo principalmente gestionale: a lui infatti compete l'organizzazione del processo di lavoro nelle sue componenti umane, logistiche e tecnologiche e quindi anche lo sviluppo efficace della salute e della sicurezza in tale processo. Dovrà quindi organizzare un'attività di gestione della sicurezza di cui è responsabile, come lo è per qualsiasi attività che si svolge all'interno dell'azienda.

IL DATORE DI LAVORO

La legge gli affida in primis il compito di valutare tutti i rischi dell'attività e definire le misure necessarie a ridurli nella misura massima fattibile. Per far questo dovrà:

- elaborare la valutazione dei rischi (pag. 44) e indire la riunione periodica di prevenzione e protezione (pag. 58);
- organizzare il Servizio Prevenzione e Protezione (pag. 26), una struttura specificamente dedicata alla gestione della sicurezza in azienda, con un suo responsabile il cui ruolo può anche essere ricoperto dallo stesso DI nelle realtà prive di particolari rischi e con ridotta complessità organizzativa (definite all'allegato 2 del Tusi);
- innescare e ricercare la partecipazione dei lavoratori, in particolare per mezzo delle figure di rappresentanza (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ed eventualmente Rlst, pag. 28).

Inoltre, quando dalla valutazione dei rischi emerga la necessità di instaurare la sorveglianza sanitaria (pag. 48), o dove la legge lo prevede espressamente, spetta a lui nominare il Medico Competente (pag. 32).

Il DI ha anche l'obbligo di organizzare la gestione interna delle emergenze (pag. 51), individuando e formando gli addetti e fornendo i mezzi necessari.

Infine, è suo compito vigilare (in prima persona, e eventualmente per mezzo di dirigenti e preposti, pag. 24) sui lavoratori, sui collaboratori e sul personale delle imprese appaltatrici affinché tutti osservino le misure di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia, potendo anche erogare sanzioni disciplinari previste dalle diverse disposizioni contrattuali o definite negli accordi commerciali stabiliti con le imprese esterne.

Importante è la funzione di raccordo che il DI dovrà svolgere nei confronti del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (pag. 26), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, del Medico Competente, e degli stessi dirigenti e preposti che con lui cooperano: egli dovrà infatti fornire loro ogni informazione utile a effettuare la valutazione dei rischi – se non se ne occupa in prima persona – e a prendere i provvedimenti necessari, oltre a ogni informazione che derivi dalla stessa valutazione.

Inoltre – insieme ai dirigenti per le funzioni e aree di loro competenza – è a lui che compete la cura delle comunicazioni da/verso gli enti esterni.

E' quindi il soggetto a capo della gestione della sicurezza in azienda.

Pur mantenendo comunque il suo ruolo, il DI può delegare alcune delle proprie funzioni in materia di sicurezza del lavoro a uno o più dei suoi collaboratori, solitamente scelti nell'ambito di figure di taglio dirigenziale.

La delega di funzioni può quindi individuare compiti che vanno a sommarsi agli obblighi di sicurezza di ruolo, assegnati dalla norma (per esempio, gli obblighi di dirigenti e preposti, pag. 24, che restano sempre validi anche quando questi soggetti siano stati delegati dal DI).

La cosiddetta "delega di funzioni" solitamente viene scelta in quelle realtà complesse dove a livello organizzativo il DI sia molto distante dalle attività lavorative svolte; per poter essere considerata valida anche ai fini di eventuali responsabilità penali deve rispondere ad alcuni requisiti definiti per via legislativa (glossario pag. 66).

Vi sono a ogni modo alcuni compiti che il DI non può delegare, in quanto sono imputabili in via esclusiva alla sua figura, dal momento che riguardano l'individuazione della strategia aziendale in materia di sicurezza del lavoro:

- l'obbligo di valutazione dei rischi, con la conseguente stesura di un programma degli interventi di prevenzione e protezione necessari,
- l'obbligo di designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La delega deve essere comunicata in azienda, raggiungendo tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nel sistema di prevenzione (e quindi, nei fatti, tutti).

E' bene specificare che la delega di funzioni non esonera completamente il DI dalle proprie responsabilità di ruolo. Inoltre il ricorso alla delega è ammesso e ha senso nelle realtà dove, per dimensioni aziendali o tipologia di organizzazione – per esempio più sedi dislocate sul territorio – il DI abbia effettive difficoltà a tenere sotto controllo la situazione e preferisca quindi individuare dei collaboratori che lo supportino nel proprio ruolo. Nelle microimprese, in genere, il DI è una figura vicina al lavoro e agli stessi lavoratori: può quindi orientare il lavoro con agevolezza e anche con la necessaria autorevolezza che invece un delegato potrebbe non avere.

IL DATORE DI LAVORO



IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

Nelle aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori occupati, escluse quelle ad alto rischio, il DI può svolgere direttamente l'incarico di Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Nelle altre aziende che non appartengano ai settori della pesca, della zootecnia e dell'agricoltura (es. aziende di natura prettamente commerciale), è possibile effettuare questa scelta, a patto che non si superino i 200 dipendenti. In questi casi il DI dovrà frequentare appositi corsi di formazione e di aggiornamento i cui contenuti sono ancora da definire attraverso un futuro decreto.

Nel frattempo restano validi i corsi – già seguiti o anche attuali – di durata pari a 16 ore definiti dal Dm 16 gennaio 1997, ma con l'obbligo di un aggiornamento anch'esso, allo stato attuale, da definire meglio.

L'attuale percorso di formazione obbligatoria definito per i datori di lavoro viene incontro alle necessità di contenere il tempo trascorso lontano dall'azienda, ma può non fornire tutte le conoscenze tecniche necessarie a una accurata valutazione dei rischi; anche se bisogna ricordare che, nelle piccole realtà, il DI conosce molto bene il processo produttivo e ciò è un'ottima base per individuare e affrontare i rischi. Insieme a ciò, il DI-Rspp può scegliere di essere supportato da un consulente sulle tematiche più specialistiche.

Nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori che non siano soggette a rischi particolari (casi specificati all'art. 31 comma 6), il DI può ricoprire direttamente anche il ruolo di addetto all'emergenza (pag. 51), naturalmente effettuando la formazione obbligatoria prevista.

Riferimenti legislativi:

art. 2 (definizioni)

art. 20 (obblighi dei lavoratori)

e anche...

art. 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)

CHI È...

Qualsiasi persona che presti la propria attività di lavoro nell'ambito di una organizzazione, anche senza retribuzione, è individuabile come lavoratore. Questo, a prescindere dalla tipologia contrattuale ("il campo di applicazione" pag. 14), ha un ruolo fondamentale nel sistema di prevenzione aziendale, anzi è chiamato a contribuirvi attraverso la partecipazione e la consultazione. Ha degli obblighi molto precisi, oltre ai più generali doveri di obbedienza e diligenza disposti in ambito contrattuale. Infatti, deve rispettare le disposizioni e istruzioni che gli vengono impartite, e utilizzare correttamente – conformemente all'informazione, alla formazione e all'eventuale addestramento ricevuti – ogni elemento che usa o che comunque fa parte del lavoro chiamato a svolgere. È tenuto a prendersi cura della propria e altrui salute e sicurezza: non può perciò ignorare situazioni di pericolo di cui venga a conoscenza, ma deve immediatamente segnalarle al DL, al dirigente o al preposto (informandone l'RIs), e, in caso d'urgenza può adoperarsi direttamente, con le proprie competenze e possibilità, per intervenire sul rischio. Deve anche collaborare alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi, direttamente o per il tramite dell'RIs (pag. 28). Partecipa ai programmi di formazione e informazione e agli eventuali percorsi d'addestramento teorico-pratico (pagine 60-63), e non può rifiutarsi di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria salvo quando gli accertamenti previsti siano non connessi ai rischi professionali e possano costituire oggetto di discriminazione.

Qualsiasi lavoratore che non osservi gli obblighi in materia di sicurezza disposti dalla legislazione e dalle disposizioni aziendali che derivano dalla valutazione dei rischi (pag. 44) è soggetto, oltre che alle sanzioni disciplinari regolamentate dalla contrattazione, anche alle responsabilità penali disposte dal Testo Unico.

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Decreto Legislativo n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 2 "Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori"» (www.ispesl.it alla voce "Documentazione/Linee guida/Linee guida generali"). Vedi nota a pag. 68.

DIRIGENTI E PREPOSTI

Riferimenti legislativi:

art. 2 (definizioni)

art. 18 (obblighi del datore di lavoro e del dirigente)

art. 19 (obblighi del preposto)

e anche...

art. 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)

CHI SONO...

Si tratta di collaboratori del Datore di lavoro (DI), che lo coadiuvano nelle funzioni di organizzazione, gestione e controllo delle attività dell'impresa. La loro opera è fondamentale per garantire l'abitudine quotidiana alla sicurezza.

Il **dirigente** è chi, in funzione delle competenze che possiede e del potere gerarchico e funzionale che gli viene attribuito dal DI, organizza l'attività lavorativa attuando nel concreto le direttive impartite dal DI e vigilando sull'attività svolta.

Si tratta quindi di un ruolo a un livello gerarchico molto prossimo a quello del DI, con compiti di pianificazione e direzione del lavoro. In questa veste il dirigente è investito, naturalmente nell'area di propria pertinenza, degli stessi obblighi del DI, a eccezione di quelli propri del DI e non delegabili (pag. 20). In modo particolare, nell'affidare gli incarichi dovrà tener conto che i lavoratori siano idonei a svolgere la funzione assegnata, sia per le condizioni di salute che per le capacità professionali. Inoltre nella sua funzione è tenuto ad assicurarsi che l'informazione, la formazione e l'addestramento in materia di sicurezza (pagine 60-63) dei lavoratori posti sotto il suo ambito di attività siano sempre adeguate e aggiornate.

Il **preposto** è identificabile in quella figura che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli dal DI, sovrintende l'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori e anche esercitando un adeguato potere d'iniziativa. E' quindi collocato a un livello gerarchico intermedio tra il dirigente (o il DI) e i lavoratori, avendo compiti di natura più esecutiva e di vigilanza anziché di natura organizzativa vera e propria. Può quindi trattarsi di un caporeparto, di un capoufficio, di un coordinatore che però non possieda facoltà decisionali o di spesa, ma solo poteri di vigilanza. Nella funzione di vigilanza posta in capo ai preposti rientra l'obbligo di far osservare ai lavoratori le prescrizioni e le direttive aziendali di tutela della salute e della sicurezza.



Dirigenti e preposti sono anche tenuti a informare il più presto possibile i lavoratori esposti a un rischio grave e immediato, e quando il pericolo persiste devono astenersi dal richiedere di riprendere l'attività.

E sono passibili di responsabilità penali, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, rispetto ai doveri:

- di attuazione delle misure preventive e protettive (sono tenuti in primis ad adottare le norme vigenti e le disposizioni aziendali),
- di vigilanza sull'attuazione delle misure previste da parte delle diverse funzioni aziendali (vigilanza oggettiva) e sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni impartite (vigilanza soggettiva).

E' importante ricordare che i doveri e le conseguenti responsabilità attribuite ai ruoli di dirigente e di preposto non necessitano di un'investitura ufficiale, ma è sufficiente che si riscontri l'esercizio concreto di tali poteri nell'organizzazione aziendale: nelle piccole imprese spesso queste funzioni non sono prestabilite, ma si basano su situazioni di fatto che possono però mutare nel tempo.

La legge prevede espressamente che sia i dirigenti che i preposti siano specificamente formati, adeguatamente e periodicamente, in materia di sicurezza. Non sono definite attualmente le modalità, la durata e la periodicità di aggiornamento di questa formazione che è però obbligatoria e deve riguardare almeno i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi, l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi, le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

IL SERVIZIO DI PREVENZIONI

Riferimenti legislativi:

art. 2 (definizioni)

art. 31 (servizio di prevenzione e protezione)

art. 32 (capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni)

COSA È...

È l'insieme di persone, sistemi e mezzi finalizzati alla prevenzione e protezione dai rischi lavorativi. È una struttura tecnica – interna o esterna all'azienda o anche mista, in base alle dimensioni e alla complessità della stessa, tranne nelle aziende ad alto rischio dove dev'essere organizzato internamente – che svolge una serie di funzioni a supporto del compito del Datore di lavoro (DL) in materia di sicurezza:

- valuta i rischi esistenti (pag. 44), in collaborazione con gli altri soggetti della prevenzione (Medico Competente, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e avvalendosi del contributo di tutte le competenze presenti in azienda, pur restando la responsabilità della valutazione dei rischi in capo al DL;
- propone le misure di prevenzione e protezione che ritiene necessarie per ridurre i rischi rilevati, nonché le procedure di sicurezza per eseguire le attività a maggior rischio;
- porta il proprio contributo nella riunione periodica (pag. 58);
- fornisce ai lavoratori tutte le informazioni necessarie, specie in seguito a specifiche situazioni di rischio segnalate dagli stessi;
- propone i programmi per l'informazione, la formazione e l'addestramento del personale relativamente agli aspetti di prevenzione dai rischi professionali.

Le dimensioni del Servizio di prevenzione e protezione (Spp) non sono definite per legge, ma devono essere adeguate rispetto alla tipologia di azienda (dimensioni, complessità organizzativa, pericolosità del processo di lavoro). I componenti devono poter disporre del tempo e dei mezzi necessari a svolgere i compiti loro assegnati, e non possono essere oggetto di ripercussioni legate alla funzione che sono chiamati a svolgere. Nelle realtà di dimensioni contenute e con rischi modesti, il Responsabile dell'Spp (Rsp) può essere l'unica persona che svolge tali compiti. La funzione dell'Rsp è di coordinare l'Spp. Viene designato dal DL, previa consultazione dell'Rls, scegliendo una persona con precisi requisiti professionali e competenze tecniche ma anche gestionali. La legislazione ha stabilito con precisione i requisiti che deve possedere la persona incaricata, che dovrà seguire un costante percorso di formazione tecnica certificata (regole particolari sono stabilite quando questo ruolo sia ricoperto dallo stesso DL, pag. 20).



In ogni caso non è più necessario comunicare all'Asl competente il nominativo dell'Rspg e il suo curriculum formativo e professionale. Gli addetti all'Spp (Aspp), ovvero tutti i costituenti dell'Spp oltre all'Rspg, devono anch'essi seguire un percorso di formazione e aggiornamento continuo in base ai requisiti definiti sempre dal Testo Unico.

L'Spp svolge verso il DI una funzione di supporto tecnico di tipo consulenziale, non decisionale (a meno che l'Rspg vi sia stato esplicitamente delegato dal DI ma non in quanto Rspg, bensì quale dipendente dell'azienda). In altre parole l'Spp fornisce ai vertici aziendali degli elementi per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, ma poi spetta a chi ricopre un ruolo gestionale decidere l'effettiva attuazione delle proposte avanzate e la tempistica degli interventi.

Perciò non sono previste sanzioni dirette per l'operato dell'Rspg e dell'Aspp (manca infatti la previsione legislativa di reati "propri" ovvero commessi nell'esercizio della funzione). Possono comunque essere riconosciute eventuali responsabilità penali per le condotte comportamentali colpose – vale a dire commesse senza intenzione di nuocere – di: negligenza (mancato svolgimento dei compiti assegnati), inadempienza (inosservanza delle normative specifiche), imperizia (impreparazione, mancanza dei requisiti di esperienza e competenza necessari per la funzione), che siano state causa comprovata di eventi lesivi.

IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

La legislazione prevede che per le piccole realtà il DI possa, in genere, ricoprire direttamente il ruolo di Rspg: si rimanda alla scheda specifica sul DI (pag. 20).

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Dlgs. n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 8 "Il Servizio di prevenzione e protezione"» (www.ispesl.it alla voce "Documentazione/Linee guida/Linee guida generali"). Vedi nota a pag. 68.

IL RAPPRESENTANTE DEI

Riferimenti legislativi:

art. 2 (definizioni)

art. 47 (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

art. 48 (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale)

art. 50 (attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
e anche...

art. 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)

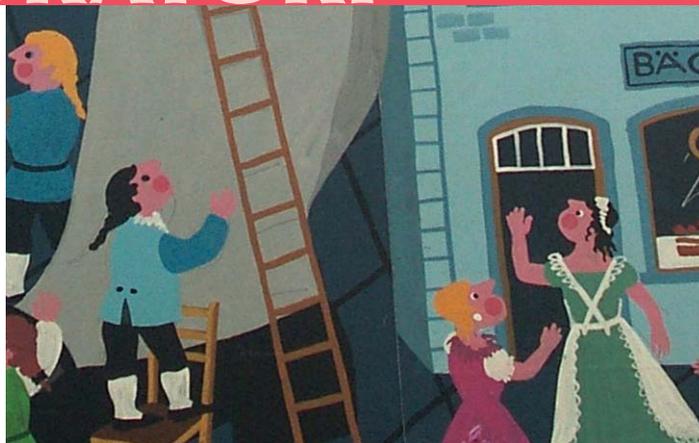
CHI È...

Eletto dai lavoratori con mandato triennale, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLs), interno all'azienda, ha il compito di rappresentare i lavoratori sulle problematiche della salute e della sicurezza in azienda.

Svolge una funzione importante nel sistema di prevenzione: è la figura che consente a chi presta la propria opera nell'impresa di riscontrare l'applicazione delle misure di tutela, e inoltre raccoglie dagli stessi lavoratori segnalazioni, suggerimenti e proposte di miglioramento.

Inserito nel contesto di partecipazione e di responsabilizzazione, previsto dal Testo Unico, fornisce un supporto indispensabile, sia ai lavoratori che al Datore di lavoro (DI), in quanto porta nel sistema di prevenzione la conoscenza (acquisita attraverso il suo rapporto con i lavoratori) di quanto realmente accade sul luogo di lavoro e ciò costituisce la base per una buona valutazione dei rischi (pag. 44).

L'RLs non è il responsabile dei lavoratori. Questa attribuzione, come già visto, spetta ad altri soggetti. Infatti, per questo ruolo non sono previste specifiche responsabilità. Poi, come qualsiasi lavoratore, anche l'RLs è soggetto agli obblighi e alle responsabilità connesse (pag. 23).



All'Rls (che è tenuto alla riservatezza su quanto viene a conoscere specie quando potrebbe compromettere la concorrenzialità dell'azienda) sono conferite molte funzioni e diritti particolari:

- è consultato preventivamente e tempestivamente su molti aspetti: la valutazione dei rischi e la gestione aziendale della prevenzione, l'informazione e la formazione ai lavoratori, la costituzione del Servizio Prevenzione e Protezione, la designazione del Medico Competente, l'individuazione dei componenti le squadre di emergenza;

- partecipa alla riunione periodica (pag. 60), con pari dignità rispetto agli altri soggetti della prevenzione;

- accede a tutti i luoghi di lavoro e avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione, e riceve dal DI una serie d'informazioni sulla valutazione dei rischi. Riceve immediatamente copia del Documento di valutazione dei rischi (Dvr) e di quello relativo alle eventuali interferenze (Duvri), consultabili in loco. Inoltre riceve informazioni su: misure di prevenzione, caratteristiche tecniche degli elementi utilizzati nel lavoro, organizzazione del lavoro, andamento dei livelli di salute e sicurezza in azienda;

- dev'essere presente e può formulare osservazioni a eventuali ispezioni degli organi di vigilanza, da cui riceve informazioni sui loro interventi.

Non può subire alcun tipo di pregiudizio a causa del suo ruolo e gode delle stesse tutele previste per i rappresentanti sindacali.

IL RAPPRESENTANTE DEI

Ha diritto a ricevere il documento di valutazione dei rischi e a disporre del tempo e dei mezzi necessari per consultarlo in azienda, in forma cartacea o elettronica (la giurisprudenza ha stabilito che spetta all'Rls scegliere il formato più confacente anche rispetto alla complessità e alle dimensioni del documento stesso).

Per poter svolgere efficacemente il suo ruolo riceve una formazione particolare e specifica con verifica finale di apprendimento. L'attuale legislazione stabilisce un corso base di 32 ore, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda, e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate; inoltre è stato introdotto l'obbligo di effettuare con cadenza annuale un aggiornamento.

In assenza dell'Rls aziendale, i lavoratori saranno rappresentati dal **Rappresentante territoriale** (Rlst), individuato pariteticamente attraverso modalità stabilite a livello contrattuale. L'organismo paritetico (pag. 34) o, in sua mancanza, il Fondo di sostegno alla piccola e media impresa (Agevolazioni, pag. 64), comunica alle aziende e ai lavoratori il nominativo dell'Rlst di loro competenza. Ricevuta una formazione particolare, egli ha agibilità nelle aziende di un determinato territorio o comparto produttivo, che sono prive di Rls interno, dove esercita tutte le competenze previste per l'Rls. Sempre in ambito di contrattazione tra le parti sociali, verranno definite con precisione le modalità concrete con cui svolgere questa funzione e il termine di preavviso per l'accesso dell'Rlst ai luoghi di lavoro. Chi viene designato Rlst non può contemporaneamente esercitare altre funzioni sindacali operative.

IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

Non si ricorderà mai abbastanza che la rappresentanza è un diritto, non un dovere. Si tratta quindi di una scelta che i lavoratori di qualsiasi azienda, preventivamente informati di questa possibilità, possono effettuare o meno a seconda che ritengano utile o no individuare un portavoce sulle tematiche della salute e della sicurezza in azienda. Nelle realtà molto piccole, molte volte questa non è una necessità realmente sentita, poiché la struttura gerarchica è molto fluida e la complessità delle comunicazioni è ridotta. Spesso i lavoratori e il DI operano fianco a fianco quotidianamente, e vivono le stesse problematiche anche se con ruoli diversi. Ricordiamo quindi che non è obbligatorio individuare l'Rls interno. Dove questo ruolo non è presente, ci si può avvalere dell'Rlst.

Fino a 200 dipendenti, il numero minimo di Rls aziendali (qualora i lavoratori scelgano di usufruire della rappresentanza) è: uno.

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori l'Rls è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, mentre nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori al loro interno.

A luglio 2009, è stato siglato tra Api (Associazione delle Piccole Imprese) e Cisl e Uil, un accordo interconfederale a livello nazionale, che definisce le regole sulla rappresentanza dei lavoratori.

Tra le altre cose, vi viene precisato che nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti l'Rls è di norma territoriale. Non viene fatta differenza tra aziende con più o meno di 15 addetti rispetto al monte-ore annuo stabilito per l'esercizio della funzione di rappresentanza, che consta sempre di 40 ore.

Questa previsione sottolinea l'importanza della funzione dell'Rls nel conoscere i processi di lavoro e i rischi presenti, a supporto dei lavoratori ma anche dello stesso Dl.

Nelle realtà fino a 50 lavoratori, l'aggiornamento annuale che dev'essere garantito all'Rls ha durata pari a 4 ore anziché 8 come previsto per le realtà di dimensioni superiori. Il recente accordo già citato definisce però un percorso formativo di 36 ore iniziali contro le 32 precedenti, seguite da 8 ore annuali di aggiornamento, indipendentemente dalle dimensioni aziendali.

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Decreto Legislativo n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 2 “Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori”» (www.ispesl.it alla voce “Documentazione/Linee guida/Linee guida generali”). Vedi nota a pag. 68.

IL MEDICO COMPETENTE

Riferimenti legislativi:

art. 2 (definizioni)

art. 25 (obblighi del medico competente)

art. 39 (svolgimento dell'attività di medico competente)

e anche...

art. 41 (sorveglianza sanitaria)

art. 42 (provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica)

CHI È...

È un medico con specifici requisiti di formazione ed esperienza nel campo dei rischi professionali.

Può essere dipendente dell'impresa, o di struttura esterna, oppure libero professionista; si può avvalere della collaborazione di altri specialisti, scelti in accordo con l'imprenditore.

Su incarico del Datore di lavoro (DI), in completa autonomia, collabora alla valutazione dei rischi ed effettua la sorveglianza sanitaria (pag. 48).

Per poter acquisire informazioni necessarie per il controllo sanitario, e fornire suggerimenti utili alla valutazione e riduzione dei rischi, egli è tenuto a visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno.

Partecipa inoltre alla definizione dei contenuti della formazione e informazione dei lavoratori, per quanto di sua competenza, nella scelta dei Dispositivi di Protezione Individuali e nell'organizzazione del servizio interno di primo soccorso.

Nell'ambito della sorveglianza sanitaria, istituisce e aggiorna una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore soggetto, a cui comunica gli esiti dei controlli svolti.

Inoltre è tenuto a consegnare copia della documentazione sanitaria (gli originali devono essere conservati a cura del DI in azienda, con salvaguardia della riservatezza, per almeno 10 anni) al lavoratore che lo richiede o che lascia l'azienda, fornendogli le informazioni sull'eventuale necessità di ripetere nel tempo alcuni accertamenti sanitari.



La figura del Medico Competente (Mc) talvolta appare meno importante rispetto ad altri ruoli, anche perché spesso si tratta di un soggetto esterno all'impresa.

In molte aziende, dove sono presenti rischi che si possono – e si devono – monitorare sotto il profilo sanitario, il medico non viene individuato, principalmente a causa del timore di un eccessivo costo non compensato da un reale beneficio.

Egli è **invece un prezioso alleato** per rafforzare la prevenzione: infatti, attraverso le visite mediche e i sopralluoghi periodici, svolge anche **un'importante funzione informativa ed educativa** verso i lavoratori, sui rischi presenti e sul comportamento da tenere anche nella vita extralavorativa.

L'Mc è anche la figura più indicata per supportare il DI nella gestione di problematiche particolari di singoli lavoratori (per esempio, abuso di sostanze psicotrope, disturbi psichici, ecc.) che possono avere riflessi sulla sicurezza in ambito lavorativo.

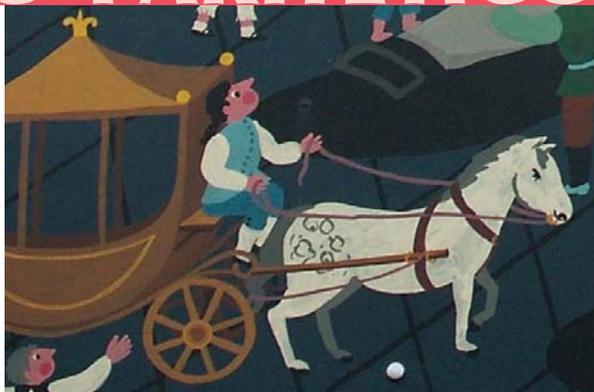
PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Decreto Legislativo n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 9 “Definizione, ruolo funzioni del medico competente”» (www.ispesl.it alla voce “Documentazione/Linee guida/Linee guida generali”). Vedi nota a pag. 68.

ORGANISMO PARITETICO

Riferimenti legislativi:

art. 51 (organismi paritetici).



COS'È...

Si tratta di enti costituiti a livello territoriale e in modo paritetico, cioè su iniziativa di associazioni di parte imprenditoriale e sindacale, appartenenti allo stesso comparto o settore lavorativo. Sono perciò finanziati attraverso contributi sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Nascono con l'obiettivo di essere un punto di riferimento per le imprese su diversi aspetti, ma svolgono una funzione importante in modo particolare sulla materia della prevenzione dei rischi professionali.

Elaborano e diffondono buone pratiche di lavoro per il comparto/settore a cui fanno riferimento e forniscono indirizzo e supporto all'impresa nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative per il miglioramento delle problematiche esistenti.

Possono (se dotati di personale con specifiche competenze in materia) effettuare sopralluoghi e anche, su richiesta delle imprese aderenti, rilasciare attestazioni che certificano la buona gestione della prevenzione in azienda e che possono essere considerate dagli organi di vigilanza.

Programmano e propongono attività formative obbligatorie (pag. 60) e non.

Costituiscono il primo riferimento in caso di controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione, formazione. Hanno poi anche il compito di notificare alle aziende che sono prive di RIs (oltre che agli organi di vigilanza e all'Insil) i nominativi degli RIs individuati nel comparto o settore di riferimento.

Riferimenti legislativi:

art. 21 (disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis Cod. Civ. e ai lavoratori autonomi)

art. 22 (obblighi dei progettisti)

art. 23 (obblighi dei fabbricanti e dei fornitori)

art. 24 (obblighi degli installatori)

CHI SONO...

Nel campo della tutela della salute sul lavoro, nessuno può chiamarsi fuori. Si costituisce la rete della prevenzione, dove ogni soggetto facilita e rafforza, attraverso la propria azione, il compito degli altri soggetti. Così, se è vero che ogni DI è tenuto a occuparsi della prevenzione nella sua azienda, è anche vero che i suoi fornitori devono a loro volta garantire condizioni di salute e sicurezza nella fornitura di beni e di servizi.

Le attività materiali o intellettuali svolte presso l'azienda committente sono trattate nella scheda "I contratti d'appalto e d'opera" (pag. 55).

Ma anche progettisti, fabbricanti e installatori di beni materiali a uso professionale (es. attrezzature di lavoro, arredi, Dpi ecc.) hanno dei doveri di sicurezza verso l'acquirente in veste di DI.

La progettazione deve infatti rispondere alle leggi vigenti in materia di sicurezza, ma inoltre riferirsi alle norme tecniche che costituiscono lo standard di riferimento per assicurare il "miglior livello di fattibilità tecnologica" che il DI dovrà poi garantire in azienda. Lo stesso obbligo è posto in capo ai fabbricanti e ai fornitori diretti, che possono commercializzare solo un bene rispondente alle leggi e alle norme tecniche vigenti (in questi casi, a seconda della tipologia di manufatto, possono essere vigenti norme specifiche che prevedono controlli e sanzioni sul fabbricante, come nel caso della "Direttiva Macchine").

L'ultimo anello della catena è rappresentato dall'installatore o dal montatore, che se non operassero in sicurezza vanificherebbero i requisiti di sicurezza fin qui garantiti. L'installazione di un'attrezzatura di lavoro o di una struttura (es. scaffalatura) deve quindi avvenire da parte di personale specializzato e nel rispetto delle istruzioni del fabbricante.

Spetta però al DI verificare l'affidabilità del fornitore e dell'installatore, attraverso l'acquisizione preliminare di documenti e certificazioni e la documentazione tecnica riguardante il bene che si intende acquistare.

LA VIGILANZA

Riferimenti legislativi:

art. 13 (vigilanza)

e anche...

art. 14 (disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)

art. 46 (prevenzione incendi)

COS'È...

In materia di tutela di salute negli ambienti di lavoro, gli organi di vigilanza principalmente deputati a intervenire sono le Asl competenti per territorio, e in modo particolare i **Servizi Psal** (Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro).

Le ispezioni possono essere attivate da una segnalazione o in seguito a una denuncia d'infortunio o malattia professionale, ma possono anche far parte del programma operativo di vigilanza stabilito dall'Asl in cooperazione con le regioni.

Durante il sopralluogo, a cui devono partecipare il DI o un suo rappresentante e l'RLs, gli ispettori accedono ai luoghi di lavoro e verificano il rispetto delle disposizioni legislative e l'aderenza della valutazione dei rischi rispetto alla situazione di rischio esistente. Al termine compilano il verbale di ispezione, che contiene tutte le informazioni reperite, la documentazione visionata e le conclusioni. Se vengono rilevate delle inosservanze, l'Organo di Vigilanza **può erogare delle sanzioni** in conformità a quanto disposto dalla normativa in materia (Testo Unico e Codice Penale) e imporre una prescrizione per la rimozione dell'illecito entro un termine di tempo tecnicamente necessario. Copia del verbale deve essere rilasciata al DI che, se dissente con le conclusioni o le motivazioni espresse, può presentare ricorso scritto all'Organo di Vigilanza.

Le Asl – congiuntamente agli Ispettorati del lavoro e ai Vigili del fuoco per gli aspetti di loro competenza – possono adottare provvedimenti di **sospensione dell'attività imprenditoriale** se riscontrano gravi e ripetute violazioni in materia di salute e sicurezza, quali ad esempio la mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi o del Piano di Emergenza ed Evacuazione, la mancata costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione o l'aver omesso di effettuare la formazione e l'addestramento necessari (un primo elenco di violazioni a cui può corrispondere questo provvedimento restrittivo è individuato in Allegato I, seguirà l'emanazione di un apposito decreto). Alla sospensione fa seguito un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni e alla partecipazione a gare pubbliche. Il provvedimento di sospensione è suscettibile di ricorso da parte del DI ed è a ogni modo revocabile se il DI provvede tempestivamente a sanare le situazioni illecite.

Le Asl inoltre controllano l'attività di sorveglianza sanitaria svolta dai medici competenti delle aziende ed esaminano i ricorsi contro i giudizi di idoneità specifica alla mansione formulati dal Medico Competente (pag. 32). Sono anche l'organo tecnico deputato a emettere per conto del Comune di appartenenza autorizzazioni, pareri e/o nulla osta, previsti da leggi e relativi all'igiene e sicurezza del lavoro (es. autorizzazioni all'uso di seminterrati, nulla osta all'esercizio delle attività produttive, ...). L'attività dei Servizi Psal riguarda certamente la repressione dei reati inerenti le condizioni di salute nei luoghi di lavoro, ma più in generale contribuisce a realizzare una prevenzione più efficace. Infatti essi svolgono anche **funzione d'informazione, indirizzo, assistenza e supporto tecnico**. In tal senso possono essere attivati dal DI o anche stipulare, con le parti sociali, dei protocolli che riguardano la sperimentazione di soluzioni tecniche di comparto.

Accanto all'attività delle Asl, vi è quella della **Direzione Provinciale del Lavoro**, molto rafforzata negli ultimi anni. Si tratta del presidio del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in ambito provinciale, che, attraverso l'area Vigilanza Tecnica, effettua verifica e controllo per garantire principalmente le condizioni di sicurezza sul lavoro, nonché il rispetto di alcune norme specifiche (ad esempio quelle sulla tutela delle lavoratrici gestanti o in allattamento, o dei minori). Tra i servizi di ispezione, alcuni sono svolti dal **Nucleo Carabinieri per la Tutela del Lavoro**. Per le norme in materia di prevenzione incendi, l'Organo di Vigilanza competente è invece costituito dal **Comando provinciale dei Vigili del fuoco**. La verifica riguarda qui l'attuazione delle norme che si prefiggono di prevenire l'insorgere di incendi e la formazione e l'innescio di miscele esplosive. Nei casi previsti, i Vvf emettono il Certificato di Prevenzione Incendi (Cpi) verificando l'adeguatezza dei requisiti antincendio attraverso l'esame della documentazione progettuale e tecnica ed eventualmente disponendo degli adeguamenti necessari a conseguire l'autorizzazione. Inoltre, si occupano anche di organizzare i corsi di formazione obbligatoria per alcune tipologie di rischio (oltre alla prevenzione incendi, ad esempio, anche la manipolazione di gas tossici).

Anche i Vvf potranno espletare assistenza alle imprese. Nel Testo Unico si prevede la creazione, presso le Direzioni regionali dei Vigili del Fuoco, di appositi nuclei specialistici col compito di favorire il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro.

IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

Il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale per lavoro irregolare non si applica quando il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dell'impresa.

ALTRI ENTI

Riferimenti legislativi:

art. 9 (enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

QUALI SONO...

L'Istituto nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (**Inail**) è l'ente pubblico che storicamente gestisce l'assicurazione obbligatoria contro i danni fisici, biologici ed economici che il lavoratore subisce incorrendo in infortuni o malattie professionali. L'azienda è tenuta a versare una quota di premio per ogni lavoratore, definita in base al livello di pericolosità della mansione svolta ma anche rivedibile per ogni azienda, con un sistema del tipo "bonus-malus", a seconda del numero di denunce o della loro diminuzione costante.

Il Testo Unico affida a questo istituto altri importanti compiti legati alla prevenzione, come la pubblicazione di linee guida finalizzate alla promozione della salute, la definizione di buone prassi di lavoro, l'adozione di incentivi (pag. 64) per le aziende che operano investimenti in questo campo o adottano comportamenti virtuosi.

L'Istituto di Previdenza per il Settore marittimo (**Ipsema**) assicura, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale della navigazione marittima, ed eroga le prestazioni previdenziali per gli eventi di malattia e maternità nei confronti dello stesso personale e di quello della navigazione aerea.

L'Istituto superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (**Ispesl**) è invece un ente di ricerca, organo tecnico-scientifico del Servizio sanitario nazionale in materia di promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro per quanto riguarda la ricerca, la sperimentazione, il controllo, la consulenza, l'assistenza, la formazione, l'informazione e la produzione di documentazione specialistica.

PER SAPERNE DI PIÙ

Inail, Istituto nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro: www.inail.it. **Ipsema**, Istituto di Previdenza per il Settore marittimo: www.ipsema.gov.it. **Ispesl**, Istituto superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro: www.ispesl.it

**LE AZIONI
DA COMPIERE
PER PREVENIRE
I DANNI ALLA
SALUTE
DI CHI LAVORA**

Testo unico e Microimpresa

LE MISURE GENERALI DI



Riferimenti legislativi:

art. 15 (misure generali di tutela)

e anche...

art. 28 (oggetto della valutazione dei rischi)

COSA SONO..

In ogni settore lavorativo, qualsiasi rischio può essere affrontato attraverso due tipologie di misure di tipo:

- **generale**, valevoli per ogni rischio;
- **specifico**, in funzione dello specifico rischio.

Nella scelta del tipo di interventi da attuare, il Datore di lavoro deve sempre rispettare le misure generali di tutela, che costituiscono i lineamenti essenziali della prevenzione.

Le misure generali di tutela sono stabilite dalla legislazione e riguardano indicazioni di buona gestione e organizzazione del lavoro.

Infatti, la prima misura di tutela consiste proprio nella valutazione dei rischi: conoscere il processo di lavoro per:

- agire sulle condizioni di lavoro che determinano il rischio attuale, riducendolo con interventi che riducono la probabilità del danno (interventi preventivi) e/o la sua gravità (interventi protettivi),
- individuare e monitorare le criticità che potrebbero, nel tempo, condurre a problematiche concrete, spesso affrontabili prima con interventi più semplici da attuare,
- saper prevedere e gestire anche situazioni rischiose di tipo emergenziale, non routinarie, che potrebbero presentarsi a seconda dell'attività svolta e del contesto territoriale in cui si opera.

In quest'ottica, l'art. 15 indica anche il percorso migliore per affrontare in linea di massima tutti i rischi individuati. Ove sia possibile, tali rischi andrebbero eliminati o ridotti al minimo tecnicamente realizzabile, e l'intervento più efficace consiste sempre nell'agire alla fonte del rischio stesso, cioè sull'elemento – tecnico, organizzativo o procedurale – che genera la possibilità dell'evento dannoso.

Nella stessa logica, è data priorità agli interventi di protezione collettiva e, solo successivamente, quando l'intervento decisivo non sia attuabile o il livello di rischio raggiunto si ritenga ancora insufficiente, occorrerà adottare soluzioni di riduzione del rischio, localizzate lungo un percorso virtuale che dal pericolo si avvicina sempre più al singolo lavoratore, fino a giungere quale ultima possibilità all'intervento di protezione individuale (guanti, maschere, scarpe, ...).

LE MISURE GENERALI DI

La centralità della persona nel processo di valutazione è anche rafforzata dal porre tra le misure basilari il rispetto dei principi ergonomici (adattamento del lavoro all'uomo) e non solo in riferimento agli aspetti tecnici, quali le attrezzature di lavoro, ma anche a quelli organizzativi (es. ritmi di lavoro, varietà nella ripartizione delle attività).

Non è però sufficiente definire quali interventi siano necessari per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza. Indispensabile è anche pianificarne l'attuazione in modo che la tutela della salute sia integrata con gli altri aspetti gestionali dell'azienda quale strumento di lavoro quotidiano e non un adempimento formale di cui ricordarsi di tanto in tanto.

E' quindi indicata l'adozione volontaria di buone prassi e di codici di condotta responsabile da parte delle aziende. Inoltre, la normativa sottolinea l'importanza di attuare un sistema di verifica di tutti i provvedimenti di sicurezza adottati, per controllarne l'efficacia e l'efficienza nel tempo e garantire anche l'investimento fatto da parte del D.L.

Nell'ottica di una prevenzione globale, le misure di tutela comprendono anche la sorveglianza sanitaria (pag. 48), che oltre a tutelare il lavoratore garantisce anche l'azienda perché:

- consente di effettuare una sorta di verifica "a feedback" sull'efficacia della valutazione fatta e degli interventi adottati;
- all'ingresso di un nuovo assunto, consente di rilevare situazioni preesistenti di salute individuale incompatibili con il lavoro assegnato e quindi di evitare la possibilità di ripercussioni future sul datore di lavoro.

Inoltre, poiché una componente essenziale della sicurezza è data dal "fattore comportamentale", sono poste quali misure fondamentali l'informazione (pag. 63), la formazione (pag. 60), l'addestramento (pag. 62) specifici e senza esclusioni di alcuna figura.

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Decreto Legislativo n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 5 "Rispetto dei principi ergonomici"» (www.ispesl.it alla voce "Documentazione/Linee guida/Linee guida generali"). Vedi nota a pag. 68.

LE MISURE SPECIFICHE DI TUTELA

Il percorso della valutazione dei rischi prevede di definire ogni rischio effettivamente presente in azienda e di individuare misure che consentano di eliminare i rischi o di ridurne progressivamente la gravità almeno fino a un livello di accettabilità.

Ogni rischio ha un proprio specifico meccanismo di azione, ed è su quel meccanismo (analizzato attraverso la valutazione dei rischi) che si dovrebbe essere in grado di agire per adottare un intervento non solo dovuto, ma soprattutto efficace. Per esempio, il rischio di usura da movimentazione manuale di oggetti è ben diverso, sia negli esiti che nelle modalità di azione, dal rischio originato da una fonte di rumore.

A rischi differenti nelle modalità di azione corrisponderanno misure diverse, anche se, a volte, agendo su un unico elemento del lavoro (es. sostituire un'attrezzatura di lavoro) si possono ridurre più rischi (es. il rumore originato dall'attrezzatura e la necessità di assumere posture non ergonomiche).

Ecco quindi che si parla di "misure specifiche di tutela", affiancate a quelle basilari chiamate "misure generali di tutela", per indicare proprio quegli interventi che siamo in grado di definire avendo ben presente come uno specifico rischio si presenta e agisce nella nostra realtà di lavoro.

Le misure specifiche possono essere classificate in:

- tecniche: consistono nel recepire i continui miglioramenti che il progresso tecnologico mette a nostra disposizione, per esempio mediante adeguamenti di attrezzature di lavoro, sostituzione di prodotti pericolosi, miglioramento delle caratteristiche microclimatiche di un ambiente;
- organizzative: sono quelle che, incidendo sull'ambito organizzativo, riducono il rischio (per esempio riducendo i tempi di lavoro), o lo contengono all'interno di un gruppo ristretto di persone (per esempio limitando il numero di persone abilitate a svolgere una mansione a rischio) alle quali naturalmente si devono poi applicare altre misure preventive e/o protettive;
- procedurali: sono istruzioni di lavoro formalizzate che permettono di affrontare elementi pericolosi senza improvvisare. Infatti, quando un dato elemento apporta un certo livello di rischio, se lo si affronta improvvisando e senza un'adeguata preparazione è molto facile sottovalutarne la pericolosità o poter compiere errori, con il risultato di rendere più probabile l'avvenimento dannoso.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Riferimenti legislativi:

art. 28 (oggetto della valutazione dei rischi)

art. 29 (modalità di effettuazione della valutazione dei rischi)
e anche...

art. 17 (obblighi del datore di lavoro non delegabili), pag. 12

art. 15 (misure generali di tutela)

COS'È...

In qualsiasi attività di lavoro è necessario individuare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e valutarli, facendo attenzione che questa valutazione sia effettuata:

- su ogni elemento del lavoro (tecnico, organizzativo, umano),
- preventivamente (all'atto della scelta dell'elemento che si intende introdurre nel processo di lavoro),
- costantemente (diventa utile strumento di gestione della realtà aziendale, e non un obbligo di cui ricordarsi di tanto in tanto).

La valutazione dei rischi deve essere effettuata, entro 90 giorni dall'inizio dell'attività, con attenzione alle differenze di età, genere e provenienza culturale dei lavoratori, nonché tener conto di particolari condizioni individuali (come, per esempio, una lavoratrice in gestazione o un portatore di una disabilità che abbia riflessi sui rischi già presenti).

Le finalità del processo di valutazione dei rischi sono diverse:

- eliminare o ridurre TUTTI i rischi, anche quelli nuovi,
- prevenire la comparsa di danni conclamati alla salute (infortuni, malattie professionali),
- mantenere nel tempo i livelli di sicurezza raggiunti,
- agire per il miglioramento progressivo ma continuo dei livelli di salute nei luoghi di lavoro (salute = benessere, non solo prevenzione dei danni conclamati ma anche del disagio),
- confrontare a distanza di tempo l'effettivo verificarsi del miglioramento continuo.

VALUTAZIONE COME PROCESSO E PERCORSO

Valutare un rischio significa come prima cosa analizzare cos'è, da dove si origina e come si presenta, in modo da potergli assegnare un livello di gravità. Questo dà modo d'individuare i punti critici su cui poi s'interviene, per la prevenzione, applicando le misure di tutela.

La valutazione dei rischi è quindi un processo di conoscenza e lettura della realtà, che poi, una volta definita, viene descritta nel relativo documento. Per individuare i pericoli presenti e comprendere come questi agiscono, nella realtà aziendale, è necessario analizzare in dettaglio l'attività lavorativa e ricostruire i rapporti tra le varie attività che compongono il lavoro: muoversi dalla visione generale al particolare, andando ad analizzare il processo di lavoro e a scomporlo nelle sue attività basilari. In ogni fase è molto più agevole individuare i pericoli anche nascosti, perché l'attività viene osservata più da vicino e inoltre, avendo composto l'articolazione delle varie attività in uno schema logico, è possibile ricostruire i rapporti che intercorrono tra le varie fasi e i rischi che derivano anche dagli elementi organizzativi (per esempio, l'organizzazione dei tempi di lavoro).

Il documento di valutazione dei rischi (Dvr) esprime e riassume il processo effettuato, indicando almeno i seguenti elementi:

- quali rischi sono stati valutati, e in quale modo (la scelta dei criteri di valutazione dev'essere spiegata in modo sintetico, ma chiaro),
- quali misure sono già state adottate al momento della valutazione,
- quali misure si intende adottare per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza (programma o piano di miglioramento), comprensivo delle funzioni aziendali coinvolte (es. manutenzione, ufficio personale, servizio prevenzione e protezione, ecc. a seconda dei diversi interventi ipotizzati) e delle eventuali procedure per attuare le misure previste,
- i nominativi dei soggetti della prevenzione,
- se (in base alla valutazione fatta) siano presenti mansioni particolarmente delicate che richiedono capacità ed esperienza specifica e quindi un addestramento particolare.

Tra i rischi nuovi che è necessario individuare e valutare, compare espressamente il rischio di stress lavoro-correlato. Questa specifica valutazione dev'essere effettuata entro il 1° agosto 2010.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il Dvr può anche essere tenuto su supporto informatico. In ogni caso deve avere una data certa e, a tale scopo, oltre a essere sottoscritto dal datore di lavoro che ne ha responsabilità, conterrà le firme degli altri soggetti della prevenzione – se esistenti – e cioè: l'Rspp, l'RIs (ove non esistente, l'Rlst) e il Medico Competente. Il processo di valutazione dei rischi deve essere aggiornato a ogni modifica dell'attività lavorativa (dal punto di vista logistico, tecnico o organizzativo) rilevante per la salute e la sicurezza dei lavoratori, con conseguente revisione del documento entro 30 giorni dalle modifiche svolte. Per alcuni rischi specifici (per esempio, il rischio cancerogeno e mutageno) sono previste specifiche periodicità di revisione.

IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

Nelle aziende che occupano fino a 50 lavoratori tale percorso può essere effettuato secondo **procedure standardizzate** che saranno messe a punto per via legislativa. Nelle aziende fino a 10 dipendenti, in attesa che siano emanate queste indicazioni semplificatorie, è ancora possibile, fino al 30 giugno 2012, il ricorso all'autocertificazione. A luglio 2009 è stato siglato, tra Api (Associazione delle Piccole Imprese) e Cisl e Uil, un accordo interconfederale che definisce i contenuti minimi dell'autocertificazione, da inviare all'Rlst.

L'AUTOCERTIFICAZIONE

È un sintetico documento in cui il DI dichiara, sotto la sua responsabilità, di aver effettuato la valutazione dei rischi e aver preso le misure necessarie a ridurre i rischi. A differenza del Dvr, nell'autocertificazione, il DI non è tenuto a specificare i criteri adottati, né il percorso svolto (diversamente diventerebbe un Dvr a tutti gli effetti). Si tratta quindi di una scelta più rapida, ma solo apparentemente più semplice: il percorso di valutazione e riduzione dei rischi deve comunque essere svolto, ma non viene documentato e resta nella testa di chi l'ha effettuato. Nel momento in cui il DI debba essere chiamato a esplicitare le scelte fatte (per esempio, in caso di accertamenti degli Organi di vigilanza, o di pratiche autorizzatorie) potrebbe incorrere in qualche difficoltà, nel ricordare e illustrare a esterni il percorso svolto. A causa degli stessi motivi, anche l'efficacia stessa della gestione in azienda può essere minore, in una scelta di questo tipo, se non viene attentamente monitorata e rivista nel tempo.

In tutti i casi, la raccolta e l'aggiornamento di una documentazione minima è importante: le fatture per l'acquisto dei servizi e degli apprestamenti conseguenti alla valutazione dei rischi, gli eventuali verbali di sintesi delle riunioni tenute dal DI per illustrare i problemi di sicurezza aziendale, ecc., sono elementi che possono testimoniare l'avvenuta valutazione in termini concreti.

FINANZIAMENTI E SANZIONI

Per gli aspetti generali, si veda la scheda "Agevolazioni" pag. 64. L'Inail ha promosso in fase sperimentale tre bandi negli anni 2002, 2004 e 2006 per favorire, nelle Pmi, l'adeguamento di strutture, macchinari, impianti e modelli organizzativi alle norme. Per il 2010, ha stanziato una cifra minima di 60 milioni di euro, a fondo perso, per progetti di investimento e formazione a favore delle Pmi.

La Regione Lombardia, in collaborazione con le Camere di commercio territoriali, istituisce dei bandi per il finanziamento d'interventi che prevedono l'innovazione del prodotto o del processo. Si tenga d'occhio il portale www.regione-lombardia.it, alla voce "Imprese". In generale, comunque, diverse regioni stanziavano fondi destinati alle Pmi per il supporto nel piano di miglioramento definito in seguito alla valutazione dei rischi.

La mancata o carente valutazione dei rischi è sanzionata con diversi gradi di gravità a carico del Dl. Si riportano alcune di queste sanzioni.

Per il Dl [Art. 55, co. 1, 3, 4]:

- doc. incompleto: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da mille a 4 mila euro
- mancata valutazione dei rischi: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro
- mancato aggiornamento nei casi previsti: ammenda da 2 a 4 mila euro
- mancata consultazione dell'RIs: ammenda da 2 a 4 mila euro

Per il Dl e il dirigente [Art. 55, co. 5, lett. f):

- mancata conservazione del Dvr presso l'unità produttiva analizzata: sanzione amministrativa pecuniaria da 2 mila a 6.600 euro.

PER SAPERNE DI PIÙ

- Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Dlgs. n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 1 "La valutazione per il controllo dei rischi"» (www.ispesl.it alla voce "Documentazione/Linee guida/Linee guida generali"). Vedi nota a pag. 68.

- Regione Lombardia, "Indirizzi per la redazione del documento di valutazione del rischio" (http://ww2.unime.it/prevenzione/pdf/pdf%20altri/valutazione_rischi.pdf)

- Ispesl, "Linee guida per la valutazione del rischio - Applicazione alla piccola e media impresa" (www.ispesl.it alla voce "Documentazione/Linee guida/Linee guida V.R.")

Sul versante tecnico: Ispesl, "Profili di rischio di comparto" (www.ispesl.it alla voce "Documentazione/Banche dati/Profili di rischio"), e "Safety Checks" (www.ispesl.it alla voce "Documentazione/ Safety Checks")

SORVEGLIANZA SANITARI

Riferimenti legislativi:

art. 41 (sorveglianza sanitaria)

art. 42 (provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica)
e anche...

art. 15 (misure generali di tutela)

art. 5 L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)

COS'È...

Consiste in una serie di accertamenti, specifici a seconda dei fattori di rischio presenti nelle diverse mansioni, effettuati dal Medico Competente (Mc) all'ingresso del lavoratore nell'azienda (visita medica preassuntiva e preventiva) o al cambio di mansione (in occasione del cambio di mansione) e periodicamente ripetuti (periodica) al fine di **seguire l'evoluzione del suo stato di salute** fino al termine del lavoro svolto (alla cessazione del rapporto di lavoro).

La finalità della sorveglianza sanitaria è duplice:

- da un lato, monitorare lo stato di salute di ogni lavoratore esposto a rischi professionali, al fine di tutelarlo;
- dall'altro, fornire dati collettivi inerenti l'andamento della salute nell'azienda e nei diversi reparti e mansioni, al fine di poter leggere l'evoluzione dei rischi e della prevenzione in maniera oggettiva, cioè epurati dalle variabili riferite al singolo individuo.

Per quei fattori di rischio che agiscono progressivamente è stato possibile individuare degli indicatori che, osservati e correttamente interpretati, sono in grado d'indicare anticipatamente se il lavoratore stia sviluppando un danno e se questo sia correlato al lavoro svolto. Per prevenire la comparsa di danni di tipo cronico alla salute la sorveglianza sanitaria assume grande importanza. Questa **non è obbligatoria sempre e comunque**, ma solo in presenza di determinati fattori di rischio, la cui presenza e intensità sono definite sempre attraverso la valutazione dei rischi. D'altro canto, è anche vero che la sorveglianza sanitaria, come già detto, **costituisce un elemento di verifica della valutazione effettuata**. Se, per una data mansione, un rischio viene valutato come basso, non dovrebbe verificarsi che tra i lavoratori che svolgono quella mansione si presentino danni correlati a quel rischio.

La tipologia degli accertamenti e la loro periodicità (di norma annuale, salvo per quei rischi dove sia già stabilita una periodicità minima o dove la valutazione dei rischi evidenzia una situazione da indagare più approfonditamente) sono messe a punto dall'Mc, che stabilisce un apposito protocollo di sorveglianza sanitaria in base ai rischi presenti nell'attività.

Solo l'Asl territorialmente competente può, su richiesta o in seguito a ispezione, contestare il protocollo seguito, ed, eventualmente, indicare le modifiche necessarie. Inoltre, ogni lavoratore può chiedere all'Mc una visita extra o una visita ex-novo (quando non sottoposto a sorveglianza) qualora insorgano problematiche che ritiene correlate al lavoro svolto. E' facoltà dell'Mc valutare il nesso tra il disturbo lamentato e l'attività svolta e quindi effettuare o meno la visita.

Naturalmente, gli accertamenti sanitari non possono riguardare aspetti non correlati al rischio da monitorare e che potrebbero essere discriminanti verso il lavoratore (es. accertamento di uno stato di gravidanza; accertamento di una condizione di tossicodipendenza, salvo i casi previsti dalla legge su alcune mansioni particolari). In seguito agli accertamenti sanitari (a cui il lavoratore non si può sottrarre) l'Mc stila un giudizio d'idoneità alla mansione specifica, che può presentare quattro esiti:

1. **idoneità completa**, quando non compaiono elementi che indicano che il soggetto stia risentendo per l'attività che svolge;
2. **idoneità parziale**, temporanea o permanente, quando il soggetto risulta vulnerabile rispetto all'attività lavorativa e deve essere maggiormente tutelato attraverso delle specifiche misure (prescrizioni o limitazioni) che l'Mc indica e la cui realizzazione è a carico del Datore di lavoro;
3. **inidoneità temporanea**, quando il soggetto temporaneamente non può svolgere quella data attività, a causa di una diversa, ma transitoria, condizione psicofisica (per esempio potrebbe essere il caso di una lavoratrice gestante);
4. **inidoneità permanente**, quando si può accertare che, a causa di un danno conclamato e non recuperabile, la condizione di salute del soggetto sia ormai incompatibile con l'attività che svolge e richieda perciò l'allontanamento dall'elemento lesivo. In quest'ultimo caso la legge prevede che il DI, quando possibile, assegni il lavoratore a una nuova mansione esistente nell'ambito aziendale (anche di livello inferiore, ma con conservazione della retribuzione originaria) che sia compatibile col suo stato di salute.

Se ciò risultasse impossibile – ma dev'essere rigorosamente comprovato – è legittimo il licenziamento per giustificato motivo. Ciò perché vige un principio costituzionale – di ordine superiore a questa normativa – che pone la tutela della salute di ogni individuo quale bene fondamentale.

In questa circostanza la prevenzione, evidentemente, non è stata del tutto efficace e ha quindi fallito il suo mandato, con costi a carico del lavoratore ma anche del DI che si troverà nella necessità di sostituire un lavoratore esperto con uno nuovo da selezionare, formare, addestrare... La prevenzione è spesso vista come un costo immediato ma, facendo un bilancio a medio termine, conviene sempre.

SORVEGLIANZA SANITARIA

E' anche possibile, sia da parte del lavoratore direttamente interessato che da parte del DI, presentare ricorso all'Asl contro il giudizio dell'Mc, entro 30 giorni dalla formulazione del giudizio; il parere espresso dall'Asl è vincolante.

Le aziende sprovviste di Mc (laddove, quindi, la valutazione dei rischi non abbia evidenziato la necessità della sorveglianza sanitaria) possono a ogni modo ricorrere alle funzioni delle Asl al fine di ottenere un giudizio di idoneità specifica alla mansione, secondo quanto disposto dallo Statuto dei lavoratori. Ciò assume particolare importanza, sia a tutela del lavoratore che dell'azienda, in alcune situazioni particolari, quali, per esempio il lavoratore che rientri in azienda in seguito a un periodo di assenza per infortunio o altro tipo di incidente o patologia (il Testo Unico indica la necessità di una visita medica alla ripresa del lavoro dopo assenza superiore a 60 giorni continuativi, proprio al fine di accertare la sussistenza dell'idoneità alla mansione specifica).

SANZIONI

Per il DI e il dirigente [Art. 55, co. 5, lett. a, c):

- che non valutino i rischi emergenziali, o non organizzino il sistema di gestione delle emergenze e di primo soccorso, o non adottino gli interventi necessari, o ancora che richiedano la ripresa del lavoro in condizioni di rischio: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 5.200 euro

Per i lavoratori [Art. 59, co. 1, lett. a)] che rifiutino senza valido motivo alla designazione a far parte della squadra di gestione delle emergenze: arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Dlgs. n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 9 “Definizione, ruolo funzioni del medico competente”» (www.ispesl.it alla voce “Documentazione/Linee guida/Linee guida generali”). Vedi nota a pag. 68.

Riferimenti legislativi:

art. 43 (disposizioni generali)

art. 44 (diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato)

art. 45 (primo soccorso)

art. 46 (prevenzione incendi)

e anche...

art. 34 (svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi)

Dm Interno, 10 marzo 1998 (Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro)

Dm Salute, n. 388/2003 (Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale)

Dm Interno, 9 maggio 2007 (Direttive per l'attuazione dell'approccio ingegneristico alla sicurezza antincendio)

COSA SONO...

La gestione dei rischi in azienda non riguarda solo le problematiche ordinarie, ma va estesa alle situazioni emergenziali. L'emergenza è una condizione insolita e pericolosa che può presentarsi con modi e tempi non completamente prevedibili. Può trattarsi di fenomeni naturali (es. terremoti, frane) o generati dall'uomo (es. incendio, rapina) e può avere origine esterna o interna al luogo di lavoro. E', in ogni caso, un evento non interamente codificabile razionalmente e inoltre altera le normali condizioni di rischio del luogo di lavoro: perciò richiede un intervento tempestivo, che dev'essere pianificato prima che l'emergenza sia in atto. Questa può essere spesso prevenuta, ma quando avviene va sempre affrontata attraverso adeguati interventi protettivi (es. impianti estinguenti, evacuazione dal luogo di lavoro) che costituiscono la "gestione delle emergenze".

I componenti delle squadre vengono individuati dal DI e **non possono rifiutare** la designazione, salvo validi motivi. Le squadre – che possono anche essere accorpate in un'unica – devono essere costituite da personale in numero sufficiente rispetto alle dimensioni, ai rischi presenti e alla complessità dell'azienda. Si deve tener conto del fatto che non è un evento prevedibile e quindi i componenti della squadra devono trovarsi in loco o essere reperibili durante il normale orario di lavoro. Nella scelta delle persone occorrerà **tener conto delle attitudini e capacità individuali**. È questo un aspetto molto delicato, e per compiere una scelta oculata il DI – a cui spetta questa responsabilità – deve chiedere il parere degli altri soggetti della prevenzione (per esempio, l'RIs può conoscere più da vicino le persone che si intende designare).

LE EMERGENZE

Diverse aree fanno parte della gestione delle emergenze.

□ **La prevenzione e lotta agli incendi:** le possibili fonti di incendio devono essere individuate e valutate, i possibili rischi di incendio ridotti o eliminati, e da ultimo occorrerà prevedere in che modo affrontare gli incendi qualora dovessero accadere: in che modo segnalare un incendio e a chi, quali mezzi antincendio garantire in funzione del livello di rischio incendio esistente, quali procedure attuare e chi se ne occupa, quando è necessario attivare gli organi esterni (Vigili del Fuoco) perché l'incendio non è controllabile con i mezzi e le competenze interne. Un'apposita squadra di prevenzione e protezione antincendio dev'essere costituita e seguire un corso di addestramento su tre livelli di approfondimento a seconda che la valutazione indichi che il rischio incendio è basso (corso di 4 ore), medio (corso di 8 ore) e alto (corso di 16 ore). La normativa non individua una ripetizione periodica dei corsi, ma trattandosi di aspetti così delicati è bene prevedere un aggiornamento.

□ **Il primo soccorso:** nel caso in cui si verificassero un infortunio o un malore, o la stessa emergenza abbia prodotto delle conseguenze sulle persone, dev'essere attuato già in azienda un tempestivo intervento di soccorso che non ha lo scopo di essere risolutivo rispetto all'intervento dei soccorsi esterni, ma può essere di importanza decisiva perché la situazione non peggiori. Il personale interno che costituirà la squadra di primo soccorso deve frequentare un apposito corso teorico-pratico (di durata proporzionale alle dimensioni aziendali ed agli indici infortunistici) da ripetersi ogni 3 anni. Sul luogo di lavoro devono essere disponibili e segnalati i presidi per l'intervento di primo soccorso, il cui contenuto è definito per legge sempre in base alla classe di rischio dell'azienda.

□ **L'evacuazione:** in caso di pericolo grave e immediato ovvero nel caso in cui l'emergenza rischi di estendersi o non sia affrontabile internamente, il Datore di lavoro deve organizzare la possibilità per i lavoratori di lasciare il luogo di lavoro in modo sicuro. Quindi devono essere stabiliti i percorsi di esodo, preventivate le procedure di allarme e di evacuazione, e almeno una volta all'anno è necessario simulare l'evacuazione in caso di emergenza (prova di evacuazione). I lavoratori hanno diritto comunque di abbandonare – senza subire ripercussioni – il posto di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, anche adoperandosi direttamente quando l'evacuazione organizzata non funzioni. Inoltre, finché perdura una situazione di pericolo grave e immediato, la normale attività lavorativa non può essere ripresa.

Oltre alla gestione interna dell'emergenza, il DI deve preoccuparsi d'instaurare i rapporti con gli enti esterni (Vigili del fuoco, ospedali e Pronto soccorso, Comune, ecc.) per garantire il buon esito dell'emergenza.

Questo aspetto è importante quando, per esempio, la dislocazione territoriale dell'azienda la renda difficile da raggiungere o quando, sempre per esempio, i rischi già presenti potrebbero estendersi, in caso di emergenza, anche al territorio circostante.

IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

Nelle aziende fino a 5 lavoratori non soggette a rischi particolarmente gravi, il DI può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, di prevenzione incendi e di gestione dell'evacuazione, dandone preventiva comunicazione al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Naturalmente è tenuto a frequentare lui stesso i corsi di formazione specifica.

SANZIONI

- Per il Datore di lavoro e il dirigente [Art. 55, co. 5, lett. a)] che dispongano accertamenti sanitari vietati o rivolti a provvedimenti discriminatori: sanzione amministrativa pecuniaria da 2 mila a 6.600 euro

- Per il Medico Competente [Art. 58, co. 1, lett.e)] che non predispose la cartella sanitaria e di rischio completa degli esiti degli accertamenti svolti, o che non formula per iscritto al DI e al lavoratore il giudizio di idoneità alla mansione specifica, o che effettua accertamenti sanitari vietati o rivolti a provvedimenti discriminatori: sanzione amministrativa pecuniaria da mille a 4 mila euro

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Decreto Legislativo n. 626/94 –Linee Guida su Titolo I, documento n. 4 “Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso”» (www.ispesl.it alla voce “Documentazione/Linee guida/Linee guida generali”). Vedi nota a pag. 68.

LA TENUTA DELLA DOCUMENTAZIONE

Riferimenti legislativi:

art. 53 (tenuta della documentazione)

art. 54 (comunicazioni e trasmissione della documentazione)

COS'È...

La documentazione che attesta l'intera gestione della prevenzione, effettuata in azienda, deve essere tenuta **presso l'unità dove sono effettuate le attività di lavoro** analizzate, a disposizione degli organi di vigilanza.

La conservazione della documentazione può avvenire su supporto informatico, ma, in questo caso, è richiesta una gestione particolare, per garantire l'ufficialità e originalità dei documenti. Occorrerà quindi adottare procedure di validazione, di accesso, di conservazione e aggiornamento dei dati.

In ogni caso la conservazione della documentazione, sia su supporto cartaceo che elettronico, deve avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela dei dati sensibili e della privacy (es. cartelle sanitarie).

Per alcune tipologie di dati, oltre alla conservazione presso l'azienda, è necessario effettuare delle comunicazioni a enti esterni:

- annualmente, il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza dev'essere comunicato all'Inail – attraverso una specifica procedura disponibile on-line;

- ogni infortunio sul lavoro, che comporti l'assenza di almeno un giorno, oltre a quello dell'evento stesso, dev'essere – oltre che segnato sul Registro Infortuni – comunicato entro 48 ore all'Inail, a partire dai 6 mesi successivi all'adozione di apposito decreto attuativo;

- altre comunicazioni periodiche sono inerenti ad alcuni rischi specifici (es. rischio cancerogeno e mutageno);

- restano sempre validi gli obblighi inerenti le comunicazioni necessarie alle pratiche autorizzate (ad es. presso il Comune di appartenenza).

Riferimenti legislativi:

- art. 21 (disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi)
art. 26 (obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione)
art. 27 (sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi)

COSA SONO...

Il committente (colui che assegna l'incarico) ha l'obbligo di accertarsi che l'azienda appaltatrice – o il lavoratore autonomo – possieda requisiti professionali adeguati all'attività da compiere, che abbia effettuato la valutazione e la gestione dei rischi propri delle attività che esegue, e che abbia una gestione regolare del lavoro (i lavoratori dell'impresa appaltatrice e gli autonomi possono accedere solo se muniti di tesserino di riconoscimento). Nei contratti di appalto **devono essere esplicitamente indicati i costi** che l'appaltatrice destinerà, per quell'appalto, al mantenimento delle proprie condizioni di sicurezza. D'altro canto, l'appaltatrice deve ricevere dal committente informazioni sui rischi specifici presenti e sul fatto che siano tenuti sotto adeguato controllo, attraverso la valutazione dei rischi.

Alcune attività svolte possono potenziare i rischi specifici dell'impresa committente o di quella appaltatrice, o introdurre rischi nuovi, originati dall'interferenza, nel tempo o nello spazio, di diverse attività. Per questo motivo è necessario procedere, in modo coordinato, a una **valutazione dei rischi da interferenze**, che prenderà la forma di un documento a sé stante (Documento Unico di Valutazione dei rischi interferenziali – Duvri) da aggiornare in funzione dell'evoluzione degli appalti. Questa valutazione non è necessaria solo quando la prestazione non comporti rischi particolari e sia di durata inferiore ai due giorni, oppure si tratti della semplice fornitura di beni materiali (es. la consegna di un'attrezzatura che non richieda una particolare installazione in loco da parte dei tecnici esterni), o di lavoro intellettuale (es. attività di consulenza). In futuro, previa indicazione di criteri con apposito decreto, le imprese e i lavoratori autonomi dovranno essere qualificati in merito di salute e sicurezza sul lavoro. Il livello di qualificazione costituirà lineamento guida per attribuire in sicurezza le attività in appalto, ed elemento vincolante per la partecipazione ad appalti pubblici.

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Dlgs. n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 6 “Contratto di appalto o contratto d'opera”» (www.ispesl.it alla voce “Documentazione/Linee guida/Linee guida generali”). Vedi nota a pag. 68.

SISTEMI DI GESTIONE

Riferimenti legislativi:

art. 30 (modelli di organizzazione e di gestione)

COSA SONO...

Il Testo Unico raccomanda e incentiva l'adozione volontaria di un sistema di gestione, un complesso organizzato di strutture e procedure interne che consenta di tenere costantemente sotto controllo tutti gli obblighi di legge e gli obiettivi di miglioramento da conseguire.

Tale sistema è finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi che l'impresa si è data in un'efficace prospettiva costi/benefici. Infatti, si adatta alle specifiche caratteristiche dell'impresa e si propone di:

- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- ridurre progressivamente i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro;
- migliorare le capacità di adattamento all'evoluzione di leggi, regolamenti e norme di buona tecnica;
- aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa;
- migliorare l'immagine interna ed esterna dell'impresa.

Si tratta di adottare uno standard che tenga insieme le varie facce della gestione della sicurezza in azienda, in un processo dinamico che incorpora la logica del miglioramento continuo posto dalla stessa legislazione.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro può essere più o meno complesso nelle diverse realtà aziendali, ma sempre opera attraverso una sequenza ciclica di fasi: pianificazione degli obiettivi, organizzazione e attuazione del sistema, monitoraggio dei risultati, riesame del sistema.

I modelli applicabili sono più di uno, la normativa attualmente indica come conformi ai requisiti di legge lo standard Ohsas 18001:2007, riconosciuto a livello internazionale, e le linee guida Uni-Inail, emanate nel 2001, in collaborazione con Ispesl. Quest'ultima proposta nasce in Italia e appare meglio applicabile nelle piccole e medie imprese. Il sistema di gestione in base alle linee guida Uni-Inail è integrabile con il sistema qualità aziendale, ma non richiede né consente di accedere alla certificazione da parte di un ente esterno, a differenza di quanto previsto dalla norma Ohsas 18001:2007. Diventa quindi uno standard interno che l'azienda si attribuisce e persegue. Il sistema di gestione deve essere strutturato adeguatamente in funzione della complessità aziendale, e prevedere:

- registrazione delle attività svolte,
- sistema di controllo sull'attuazione del modello adottato,
- sistema sanzionatorio da applicare al mancato rispetto delle misure.

Il riesame del sistema e la sua eventuale modifica sono necessari quando vi siano cambiamenti nell'attività o nell'organizzazione del lavoro, o quando siano rilevate violazioni significative della normativa sulla prevenzione dei danni alla sicurezza e salute. Gli organismi paritetici (pag. 34), su richiesta delle imprese, rilasciano un'attestazione dell'adozione e attuazione efficace dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, che può valere anche rispetto all'azione degli organi di vigilanza. L'adozione di un sistema di gestione può, in alcuni casi, esimere il DI dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Dlgs. n. 231/2001 verso alcune tipologie di reati molto gravi (comprese le lesioni personali colpose e l'omicidio colposo commessi con violazione delle normative e degli obiettivi di tutela) commessi nell'interesse dell'impresa. Ciò può accadere quando si può dimostrare che il sistema adottato era idoneo a prevenire quei reati, che era stato costituito un organismo interno autonomo dal potere decisionale (DI, consiglio direttivo, ecc.) e in grado di sanzionare i comportamenti illeciti rilevati, e che comunque il comportamento oggetto del reato è stato commesso illecitamente e in autonomia. L'obiettivo di questa disposizione normativa è quello di rafforzare una buona organizzazione aziendale che sia in grado di gestire compiutamente la tutela della salute sul lavoro a prescindere dall'intenzione dei singoli.

IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

Attraverso un decreto del ministero del Lavoro, potranno essere indicate delle procedure semplificate per adottare il sistema di gestione nelle Pmi

FINANZIAMENTI

Nelle imprese fino a 50 lavoratori, l'adozione di un sistema di gestione è un'attività finanziabile secondo quanto previsto dall'art. 11 del Testo Unico (pag. 64). Inoltre, l'applicazione di tale sistema è un requisito sufficiente, nelle realtà con meno di 500 addetti, a richiedere la riduzione del premio assicurativo Inail pari al 10%.

PER SAPERNE DI PIÙ

Uni-Inail, "Sistemi di gestione della sicurezza" (http://www.inail.it/Portale/apmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_SICUREZZA&nextPage=Sistemi_di_gestione_della_sicurezza/index.jsp)

LA RIUNIONE PERIODICA

Riferimenti legislativi:

art. 35 (riunione periodica)

e anche...

art. 28 (oggetto della valutazione dei rischi)

COS'È...

La valutazione e riduzione dei rischi è un percorso continuo e quotidiano, che richiede una precisa pianificazione e deve necessariamente contemplare diverse occasioni di verifica del lavoro svolto. La modalità individuata dalla legislazione per *fare il punto della situazione*, in modo sistematico, è la cosiddetta riunione periodica di prevenzione e protezione, un momento di confronto in cui:

- esaminare la valutazione dei rischi effettuata: i rischi individuati, l'esito della valutazione, le misure già adottate e quelle da programmare,
- analizzare l'andamento degli infortuni e della sorveglianza sanitaria,
- discutere l'efficacia delle misure di prevenzione e protezione,
- affrontare i programmi di informazione e formazione: l'efficacia di quanto già fatto a oggi e le ulteriori necessità da colmare,
- individuare ulteriori obiettivi di miglioramento rispetto alla situazione osservata, e pianificare le modalità per conseguirli anche attraverso codici di condotta e buone prassi aziendali.

La riunione periodica non è un momento estemporaneo di discussione, quali ve ne possono essere spesso, nella quotidiana gestione della sicurezza, in un'azienda. E' invece una circostanza con una sua valenza formale, poiché costituisce il rinnovo dell'impegno effettivo di tutti i soggetti della prevenzione nel conseguire e migliorare gli obiettivi di tutela messi a fuoco attraverso la valutazione dei rischi e gli interventi correlati.

E' quindi importante che sia **pianificata e sviluppata con attenzione**, poiché costituisce il completamento dell'attività sviluppata. Non in tutte le realtà aziendali vi è uno stretto, ed effettivo, coordinamento tra i diversi soggetti della prevenzione che dovrebbero invece operare in modo complementare. In questi casi la riunione periodica può rappresentare una delle poche occasioni di confronto e integrazione delle diverse funzioni.

Deve essere indetta, di norma annualmente, dal DI (anche per il tramite dell'Spp), e deve vedere la partecipazione del DI, o di un suo rappresentante, dell'Rspp (a meno che non coincida con la persona del DI), del Medico Competente (se nominato), dell'RIs (se esistente).



La discussione sviluppata durante la riunione e le conclusioni definite, comprese le azioni messe in programma, devono essere oggetto di un verbale a disposizione dei partecipanti per la continua verifica e riprogrammazione degli obiettivi di miglioramento.

La legislazione specifica i soggetti obbligati a partecipare – da cui l'importanza di una pianificazione con adeguato anticipo e di una comunicazione puntuale... aspetto troppo spesso trascurato! – ma lascia aperta la possibilità che vi partecipino altri soggetti: per esempio, su una specifica problematica che si intende affrontare, può essere il caso di coinvolgere un esperto della problematica.

IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

Nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori ("il campo di applicazione" pag. 14) non è prevista una specifica periodicità della riunione. E' facoltà dell'RLs richiederne la convocazione, specie nell'ipotesi in cui avvengano modifiche significative nel processo di lavoro e quindi nelle condizioni di rischio.

SANZIONI

Per il DL e il dirigente [Art. 55, co. 5, lett. e, f, h):

- mancato aggiornamento della riunione periodica in relazione all'evoluzione dei rischi: ammenda (sanzione penale) da 2 mila a 4 mila euro,
- incompletezza della riunione periodica: sanzione amministrativa pecuniaria da 2 mila a 6.600 euro
- mancata redazione del verbale della riunione periodica: sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro

PER SAPERNE DI PIÙ

For Milano, "La gestione efficace della riunione periodica di prevenzione e protezione", serie "I quaderni", 2000 (www.formilano.it). Pubblicata prima dell'entrata in vigore del decreto 81, è tuttora interessante per gli aspetti di gestione.

LA FORMAZIONE

Riferimenti legislativi:

art. 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)

COS'È...

Definiamo formazione un momento di apprendimento e di confronto che mira a sviluppare le capacità di percezione e di ragionamento sui rischi e sulle modalità per gestirli.

Si tratta quindi di attività che necessita di tempi e spazi adeguati e di uno scambio comunicativo, non realizzabile attraverso la semplice trasmissione di notizie. La formazione integra quindi l'informazione, perché realizza il passaggio dal conoscere dei concetti a saperli elaborare e farli parte del proprio bagaglio di esperienze.

Ogni lavoratore deve essere destinatario di un'appropriata formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, da effettuarsi:

- all'atto dell'assunzione, oppure dell'utilizzo di lavoratori atipici,
- al trasferimento o cambio delle mansioni svolte,
- all'introduzione di nuovi elementi che possano modificare i rischi presenti (es. nuove attrezzature o metodologie di lavoro).

La formazione deve riguardare i concetti basilari di rischio, danno, prevenzione ed esaminare l'organizzazione aziendale e gli enti esterni. Inoltre deve sviluppare i rischi riferiti alle mansioni e le misure adottate o che è possibile adottare anche in funzione dell'attività svolta. Deve quindi essere incentrata sulla valutazione dei rischi e infatti dovrà essere periodicamente ripetuta in funzione dell'evoluzione dei rischi in azienda o di nuove conoscenze sui rischi già presenti.

Alcuni soggetti, quali il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, i dirigenti e preposti hanno diritto a una formazione particolare, in funzione del ruolo che ricoprono nel sistema della prevenzione, così come il DL quando intende svolgere da sé i compiti di Rspg che richiedono conoscenze tecniche. Inoltre anche le squadre di gestione delle emergenze (pag. 51) frequenteranno percorsi specifici di formazione proprio in funzione della delicatezza ed eccezionalità del compito che sono chiamati a svolgere.

In ogni caso la formazione deve avvenire in orario di lavoro, proprio perché saper ragionare in termini di sicurezza fa parte della cassetta degli attrezzi di ogni lavoro.

Per la formazione, nel caso di lavoratori stranieri, deve essere verificata la comprensione della lingua utilizzata.

IN PARTICOLARE... LA MICROIMPRESA

Per le specificità inerenti la formazione e l'aggiornamento per gli Rls nelle microimprese, si rimanda alla specifica scheda (pag. 28).

FINANZIAMENTI E SANZIONI

Per gli aspetti generali, si veda la scheda "Agevolazioni" pag. 64.

Le piccole, piccolissime e medie imprese possono anche avvalersi della formazione finanziata che permette di usufruire di contributi per effettuare la formazione generale (cioè quella formazione che fornisca conoscenze professionali trasferibili ad altre imprese o settori e che pertanto migliora in modo significativo la possibilità di collocamento del dipendente) e specifica (cioè quella formazione direttamente e prevalentemente applicabile alla posizione, attuale o futura, occupata dal dipendente presso l'impresa beneficiaria).

Le associazioni di categoria e sindacali hanno costituito dei Fondi Interprofessionali dedicati a tale scopo. Ogni impresa, indipendentemente dall'associazione datoriale cui fa riferimento e dal contratto nazionale di lavoro applicato, può scegliere il fondo a cui aderire, anche se è evidente che il fondo di settore potrà essere più corrispondente alle esigenze aziendali.

Le sanzioni penali per il DI e il dirigente [Art. 55, co. 5, lett. c)] in caso di mancata o carente formazione dei lavoratori e dei soggetti della prevenzione sono: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Decreto Legislativo n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 3 “La formazione dei soggetti della prevenzione secondo il Dlgs. 626/94. Criteri e orientamenti”» (www.ispesl.it alla voce “Documentazione/Linee guida/Linee guida generali”). Vedi nota a pag. 68.

ADDESTRAMENTO

Riferimenti legislativi:

art. 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)
e anche...

art. 28 (oggetto della valutazione dei rischi)

COS'È...

Definiamo *Addestramento*, l'apprendimento concreto delle modalità di effettuazione di un'attività, ciò che costituisce il bagaglio del *saper fare in sicurezza*.

Si tratta quindi di attività di tipo teorico-pratico, compreso l'affiancamento a opera di personale esperto.

La legge prevede che le operazioni o le attività particolarmente delicate sotto il profilo della salute e della sicurezza degli addetti devono essere oggetto di addestramento specifico, da effettuarsi sul luogo di lavoro:

- all'atto dell'assunzione, o dell'utilizzo di lavoratori atipici,
- al trasferimento o cambio delle mansioni svolte,
- all'introduzione di nuovi elementi che possano modificare i rischi presenti (es. nuove attrezzature o metodologie di lavoro).

In alcuni casi, l'addestramento specifico è disciplinato dalla legislazione e quindi obbligatorio nei contenuti e nelle modalità previste. Questo è, per esempio, il caso dei percorsi obbligatori per i conduttori di carrelli elevatori, o del patentino per la manipolazione dei gas tossici, o ancora dei corsi teorico-pratici rivolti al personale della squadra di primo soccorso e della squadra antincendio.

Dove non previsto espressamente, è obbligo della valutazione dei rischi indicare le necessità di addestramento specifico e a stabilire le migliori modalità per conseguire e mantenere nel tempo l'obiettivo.

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Decreto Legislativo n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 3 “La formazione dei soggetti della prevenzione secondo il Dlgs. 626/94. Criteri e orientamenti”» (www.ispesl.it alla voce “Documentazione/Linee guida/Linee guida generali”). Vedi nota a pag. 68.

Riferimenti legislativi:

art. 36 (informazione ai lavoratori)

COS'È...

Definiamo *Informazione*, la trasmissione di notizie utili e funzionali, ciò che costituisce il bagaglio del sapere. Può quindi trattarsi di comunicazioni anche unidirezionali, come comunicati affissi, avvisi diramati, e-mail, opuscoli, ecc. preferibilmente in forma scritta per una maggior efficacia e comodità – anche se la legislazione non impone questa formula.

Ogni lavoratore deve possedere un'adeguata e aggiornata informazione su ogni aspetto della gestione della salute e della sicurezza in azienda. L'informazione fornita a ogni lavoratore deve riguardare, in generale, i rischi presenti nell'azienda e nello specifico quelli dell'attività svolta (in base alla valutazione dei rischi, dove saranno raggruppati per mansioni o per reparti) e gli obblighi che dovrà rispettare in base alla legislazione vigente e alle disposizioni che l'azienda ha definito di applicare, nonché le misure di prevenzione e protezione adottate. Inoltre è necessario che siano conosciuti i nominativi dei componenti dell'Spp, dell'RIs e del Medico Competente. E' importante precisare che l'informazione deve essere fornita in maniera comprensibile a ogni destinatario. Nel caso di lavoratori immigrati è necessario accertarsi preliminarmente delle capacità di comprensione della lingua utilizzata ed eventualmente attrezzarsi a fornire informazioni in altra lingua.

SANZIONI

Sanzioni penali per il Dl e il dirigente [Art. 55, co. 5, lett. c)]: mancata o carente informazione: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

PER SAPERNE DI PIÙ

Coordinamento Tecnico per la Prevenzione, «Decreto Legislativo n. 626/94 – Linee Guida su Titolo I, documento n. 2 “Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori”» (www.ispesl.it alla voce “Documentazione/Linee guida/Linee guida generali”). Vedi nota a pag. 68.

AGEVOLAZIONI

Riferimenti legislativi:

art. 10 (informazione e assistenza su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

art. 11 (attività promozionali)

art. 52 (sostegno alla Pmi, agli Rlst e alla bilateralità)

COME...

Il Testo Unico ha disposto la costituzione presso l'Inail di un apposito Fondo di sostegno alla Pmi, in particolare, a favore di quelle realtà produttive dove la contrattazione non prevede sistemi di rappresentanza territoriale e di pariteticità.

Sono anche indicate una serie di aree che potranno essere oggetto da parte dell'Inail di finanziamenti (queste indicazioni dovranno poi essere confermate dalla Commissione Consultiva), a sostegno di programmi di investimento per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute e di progetti di informazione e formazione dedicati alla specificità delle Pmi. Per il 2010 l'Inail ha stanziato una cifra minima di 60 milioni di euro, a fondo perso, per progetti di investimento e formazione (nell'ultimo bando aperto nel 2006, tutte le 1.200 domande presentate, in Lombardia, sono state finanziate). Viene promossa l'assistenza e l'informazione alle Pmi da parte degli enti e delle strutture territoriali competenti, quali Asl, Vigili del fuoco, Ispesl, Inail, organismi paritetici. Inoltre le regioni, collaborando con l'Inail e gli enti bilaterali o le parti sociali, si occuperanno di diffondere le buone prassi e le soluzioni tecniche e organizzative per la riduzione dei rischi, con l'obiettivo di supportare proprio le piccole realtà che meno possono investire nella ricerca di interventi di innovazione. E' anche interessante considerare altre tipologie di finanziamento che possono però offrire dei risvolti anche in materia di sicurezza. Per esempio: la Regione Lombardia ha recentemente stanziato fondi per l'acquisto di attrezzature di lavoro tecnologicamente avanzate o a basso impatto energetico e ambientale, a fronte di un investimento minimo di 2 mila euro. Anche la formazione può essere finanziata, come già visto (pag. 60).

E' utile monitorare attraverso la propria associazione di categoria la presenza di questi bandi e farsi assistere nelle pratiche di richiesta.

PER SAPERNE DI PIÙ

Inail, Istituto nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro: www.inail.it

Regione Lombardia, Direzione Generale Industria, Artigianato, Edilizia e Cooperazione: <http://www.industria.regione.lombardia.it/>

APPENDICE
GLOSSARIO
NOTA
LINK UTILI
INDICE

GLOSSARIO DELLE DEFINIZIONI

Art. 2, Dlgs. 81/2008

Lavoratore

“Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell’ente stesso [...]”

Datore di lavoro (Dl)

“Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.”

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp)

“Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.”

Servizio di prevenzione e protezione dai rischi (Spp)

“Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all’azienda finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.”

Delega di funzioni

“La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, 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.”

Unità produttiva

“Stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all’erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.”

Pericolo

“Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.”

Rischio

“Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.”

Prevenzione

“Il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno.”

Valutazione dei rischi

“Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.”

Linee guida

“Atti di indirizzo e coordinamento per l’applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall’Ispesl e dall’Inail e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.”

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLs)

“Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.”

Norma tecnica

“Specifica tecnica, approvata e pubblicata da un’organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria.”

Si ricorda tuttavia, come già detto in precedenza, che le norme tecniche costituiscono lo standard di riferimento del miglior progresso tecnico che il datore di lavoro è, in linea generale, tenuto a considerare nel percorso di miglioramento continuo innescato dalla valutazione dei rischi.

Buone prassi

“Soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, dall’Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl), dall’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) e dagli organismi paritetici di cui all’articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all’articolo 6, previa istruttoria tecnica dell’Ispesl, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione.”

Medico competente (Mc)

“Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all’articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all’articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente Decreto.”

Informazione

“Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.”

Formazione

“Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.”

Addestramento

“Complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l’uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.”

Sorveglianza sanitaria

“Insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all’ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa.”

NOTA

Le Linee Guida, pur essendo il loro contenuto ancora fortemente valido nelle indicazioni operative che vi vengono fornite, non sono però aggiornate al Testo Unico e quindi non sono perfettamente coerenti con alcuni aspetti introdotti dalla legislazione vigente, novità considerate, però, nel presente testo.

LINK UTILI

Camera di Commercio di Milano
www.mi.camcom.it

For Interventi formativi per la prevenzione nei luoghi di lavoro
Struttura sindacale unitaria di formazione per la prevenzione nei luoghi di lavoro
www.formilano.it

Ministero della Salute
www.ministerosalute.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
www.welfare.gov.it

Inail, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro
www.inail.it

Ispesl, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro
www.ispesl.it

Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
www.vigilfuoco.it

L'INDICE

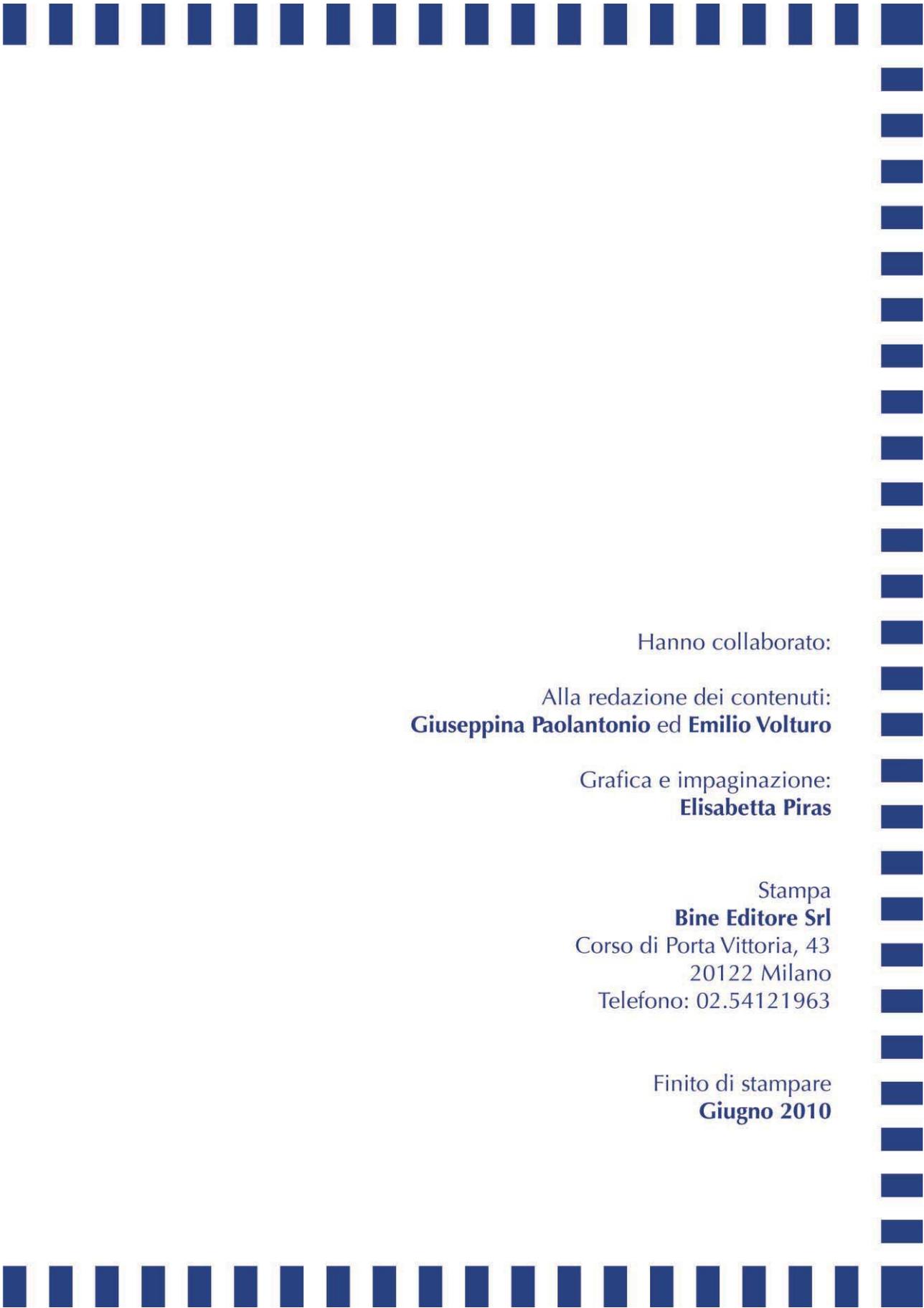
Introduzione	pag. 1
Definizione di Salute	" 3
Salute, diritto del cittadino	" 4
Definizione di Prevenzione	" 5
Fare prevenzione	" 6
Definizione di Sistema di promozione della salute e sicurezza	" 7
I costi della mancata prevenzione	" 8
Il prezzo che paga la collettività	" 9
La semplificazione per la piccola impresa	" 10
La prevenzione, un vantaggio del l'impresa	" 12
Guida all'applicazione del decreto legislativo 81/2008.	" 13
Il campo di applicazione del decreto 81	" 14

I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE DENTRO E FUORI DALL'IMPRESA

Il Datore di lavoro	" 18
Il Lavoratore	" 23
Dirigenti e Preposti	" 24
Il Servizio di prevenzione e protezione	" 27
Il Rappresentante dei lavoratori	" 28
Il Medico Competente	" 32
Organismo paritetico	" 34
I Fornitori	" 35
La Vigilanza	" 36
Altri enti	" 38

LE AZIONI DA COMPIERE PER PREVENIRE I DANNI ALLA SALUTE DI CHI LAVORA

Le misure generali di tutela	pag. 41
La valutazione dei rischi	“ 44
Sorveglianza sanitaria	“ 48
Le emergenze	“ 51
La tenuta della documentazione	“ 54
Appalti	“ 55
Sistemi di gestione.	“ 56
La riunione periodica	“ 58
Formazione.	“ 60
Addestramento	“ 62
Informazione.	“ 63
Agevolazioni	“ 64
Appendice	“ 65
Glossario delle definizioni	“ 66
Nota	“ 68
Link utili	“ 69
L'indice.	“ 70



Hanno collaborato:

Alla redazione dei contenuti:
Giuseppina Paolantonio ed **Emilio Volturo**

Grafica e impaginazione:
Elisabetta Piras

Stampa
Bine Editore Srl
Corso di Porta Vittoria, 43
20122 Milano
Telefono: 02.54121963

Finito di stampare
Giugno 2010

