
INFORMAZIONE GENERALE AI LAVORATORI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 36 D. Lgs 81/2008

Dott. Francesco Moschella

Delegato nelle funzioni di datore di lavoro

INDICE

OBIETTIVO DELLA PUBBLICAZIONE

- PREMESSA

L'EVOLUZIONE STORICA DELLA NORMATIVA DI SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

- L'EVOLUZIONE STORICA DELLA NORMATIVA DI SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI
 - Introduzione
 - I decreti degli anni '50
 - Il D.Lgs. n. 626/94
 - Il D.Lgs. n. 81/2008

CONCETTI DI RISCHIO, DANNO, PREVENZIONE E PROTEZIONE

- IL RISCHIO
- IL DANNO
- LA PREVENZIONE E LA PROTEZIONE
- MISURE DI PREVENZIONE
 - Misure tecniche riferite ai dispositivi tecnologici di prevenzione su macchine, impianti e attrezzature
 - Misure tecniche riferite all'ergonomia dei posti di lavoro
 - Misure organizzative finalizzate a progettare il processo produttivo eliminando o riducendo al massimo i rischi professionali
 - Misure finalizzate a promuovere e garantire comportamenti sicuri da parte dei lavoratori
 - L'informazione
 - La segnaletica di sicurezza
 - La formazione
 - La vigilanza sui lavoratori
 - Controllo sanitario dei lavoratori
 - Coinvolgimento dei lavoratori attraverso la collaborazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
 - Misure organizzative finalizzate a promuovere il benessere sul luogo di lavoro eliminando o riducendo il rischio da stress lavoro-correlato

■ MISURE DI PROTEZIONE

- Dispositivi di protezione collettiva e individuale o D.P.I.
- Impianti di rilevazione incendio e impianti o attrezzature di estinzione, impianti di allarme e avvertimento
- Piani di emergenza e di pronto soccorso

ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE AZIENDALE

■ COMPONENTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE AZIENDALE

- La valutazione dei rischi
- Il servizio di prevenzione e protezione
- Il medico competente
- La sorveglianza sanitaria
- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS
- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e di sito produttivo
- La gestione delle emergenze
- I modelli di organizzazione e gestione della sicurezza

DIRITTI, DOVERI E SANZIONI PER I VARI SOGGETTI AZIENDALI

■ PREMESSA

■ I SOGGETTI DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI NORMATIVI

- Il datore di lavoro
- I dirigenti
- Obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti
- La delega di funzioni
- La vigilanza sul delegato
- I preposti
- I lavoratori
- I committenti (DUVRI)
- I progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori

■ I SOGGETTI BENEFICIARI DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA

- I lavoratori

■ IL SISTEMA SANZIONATORIO

ORGANI DI VIGILANZA, CONTROLLO E ASSISTENZA

■ PREMESSA

■ I SOGGETTI DEPUTATI ALLA VIGILANZA, AL CONTROLLO E ALL'ASSISTENZA

OBIETTIVO DELLA PUBBLICAZIONE

PREMESSA

Questa pubblicazione è rivolta a tutti i lavoratori, per i quali, i temi trattati, nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, costituiscono l'informazione generale di base, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'EVOLUZIONE STORICA DELLA NORMATIVA DI SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

INTRODUZIONE

Come premessa alla presentazione degli argomenti che riguardano la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, risulterà certamente utile, sia per i lavoratori già esperti che per i nuovi assunti, conoscere, attraverso una breve sintesi, l'evoluzione che la normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro ha avuto nel corso degli ultimi decenni, sino ai nostri giorni.

L'attuale legislazione, ossia il D.Lgs. n. 81/2008, meglio riconosciuta come il "Testo Unico di Sicurezza sul lavoro e salute dei lavoratori" è un complesso normativo assai dettagliato e completo nelle sue varie componenti polidisciplinari.

Infatti tale Testo Unico detta disposizioni relative a:

- misure di prevenzione tecnica riferite ai dispositivi tecnologici su macchine, impianti ed attrezzature;
- misure tecniche riferite all'ergonomia dei posti di lavoro;
- alle misure organizzative finalizzate a progettare il processo produttivo eliminando o riducendo al massimo i rischi professionali;
- misure finalizzate a promuovere e garantire comportamenti sicuri da parte dei lavoratori;
- e, infine, a misure di protezione.

Una simile completezza normativa è sicuramente legata a un processo evolutivo delle leggi determinatosi a partire dagli anni '50.

I DECRETI DEGLI ANNI '50

Per l'emanazione di un organico e autonomo corpus legislativo volto alla tutela preventiva della salute dei lavoratori, si è dovuto attendere la seconda metà degli anni '50.

La legge delega 12 febbraio 1955, n. 51 autorizzò il Governo a emanare norme generali e speciali per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, da applicarsi in quasi tutti i settori produttivi.

Dei decreti che furono emanati dal legislatore del 1955 e del 1956 vanno citati, per la rilevanza che hanno avuto sino all'emanazione del D.Lgs. n. 81/2008, così modificato dal D.Lgs. n. 106/2009:

- il D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, recante norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro,
- il D.P.R. 7 gennaio 1956 n. 164, recante norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e in materia di igiene del lavoro;
- il D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, per l'igiene del lavoro.

Tali provvedimenti segnarono un radicale mutamento di ottica rispetto alle premesse ideologiche che avevano caratterizzato fino ad allora la legislazione nazionale, poiché portarono allo sviluppo della "tutela preventiva dell'integrità psico-fisica dei lavoratori", riconoscendo a questo tipo di tutela una propria autonomia rispetto a quella riparatoria/assicurativa.

La principale peculiarità dei decreti degli anni '50 era l'accoglimento di un concetto di prevenzione di tipo "tecnologico".

Con tale espressione si sottolineava il fatto che i decreti disponevano nella maggioranza dei casi, l'adozione tassativa di determinati accorgimenti tecnici oggettivi quali: dispositivi, particolari condizioni ambientali, mezzi personali di protezione, ecc., e solo in ipotesi limitate il rispetto di comportamenti uniformati a criteri di prudenza e cautela.

IL D.LGS. N. 626/94

Successivamente ai decreti degli anni '50 con l'emanazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, il legislatore delegato ha provveduto a recepire importanti direttive comunitarie da tempo in attesa di attuazione, nello specifico la direttiva-quadro 89/391/CEE e numerose direttive particolari ed ha introdotto, così, una rigenerata mentalità nell'approccio della prevenzione.

L'emanazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 ha segnato una vera e propria «rivoluzione copernicana» nel sistema della sicurezza del lavoro.

Con tale decreto, infatti, si è affermata nel nostro Paese una nuova tutela prevenzionistica, cosiddetta di tipo «soggettivo», in cui la prevenzione è strutturata in maniera programmatica e organizzata.

Tra i «nuovi» obblighi generali che il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 ha posto in capo al datore di lavoro, merita particolare rilevanza la “valutazione dei rischi”.

Altre innovazioni significative introdotte dal D.Lgs. 626/94 sono:

- l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e del suo responsabile;
- la previsione dell'obbligatorietà della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- l'istituzione della figura del Medico competente che deve attuare la sorveglianza sanitaria.

In tal modo, con l'emanazione del D.Lgs. 626/94 la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori non è stata più affidata solo al potere gerarchico dell'imprenditore, ma sono stati delineati dei precisi ruoli di partecipazione e collaborazione da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Pertanto nel D.Lgs. 626/94 il lavoratore non ha un ruolo passivo, non subisce più la prevenzione ma, grazie all'affermazione del «principio dell'auto-tutela» - di derivazione comunitaria -, ha obblighi e diritti ben precisi stabiliti nella stessa legge di prevenzione.

IL D.LGS. N. 81/2008

LA RIFORMA DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA: IL D.LGS. 9 APRILE 2008, N. 81 AGGIORNATO DAL D.LGS. 3 AGOSTO 2009, N. 106

Con il D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 chiamato “Testo Unico di sicurezza” il lungo processo evolutivo trova compimento. Tra le principali novità introdotte dal D.Lgs. 81/2008, rispetto alla normativa previgente, si segnalano:

- l'attuazione di particolari misure per la promozione del benessere sul luogo di lavoro e, quindi, di contrasto a potenziali rischi collegati allo stress lavoro-correlato in grado di provocare danni con produzione di malessere a carico di gruppi di lavoratori;
- l'ampliamento del campo di applicazione – oggettivo e soggettivo – della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute sul lavoro: in particolare per quanto concerne i beneficiari della normativa antinfortunistica, il D.Lgs. 81/2008 ha regolamentato espressamente accanto alla protezione dei lavoratori subordinati anche gli utenti di stage aziendali, gli allievi che fanno uso di laboratori, macchine, apparecchiature, ecc., i volontari, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori distaccati, i collaboratori a progetto, i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a domicilio e i telelavoratori;
- una più puntuale ripartizione degli obblighi di prevenzione e protezione tra i diversi destinatari della normativa antinfortunistica (datori di lavoro, dirigenti e preposti);
- il rafforzamento del ruolo svolto dal medico competente e delle prerogative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in azienda, in particolare quelle;
- l'inserimento nei programmi scolastici e universitari della materia della salute e sicurezza sul lavoro;
- la revisione, nonché l'inasprimento, dell'intero sistema sanzionatorio,

e infine va menzionato, per la sua importanza sotto il profilo della nuova cultura della prevenzione, l'istituto dei modelli di organizzazione e di gestione.

II RISCHIO

In tutti gli ambienti di vita e, quindi, anche quelli dove svolgiamo il lavoro (ufficio, fabbrica o all'esterno) ci sono rischi che, magari inconsapevolmente, possono rappresentare una minaccia per la nostra sicurezza.

Ma il "rischio", concretamente, che cos'è?

Per comprendere meglio il significato di rischio è necessario, anzitutto, sapere cos'è il "pericolo" perché il "rischio" non è altro che la concreta esposizione ad un pericolo.

Per fare qualche esempio di "pericolo" possiamo pensare: all'elettricità, ad un pavimento bagnato, al rumore, ad una sostanza chimica, all'altezza dal suolo, che sono tutti riferimenti a fonti di pericolo che possono generare un rischio.

Di conseguenza il solo fatto di lavorare in ambienti dove siano presenti: energia elettrica, rumore, superfici bagnate, sostanze chimiche o attrezzature di lavoro sviluppate in altezza, ci espone a un rischio possibile.

Infatti:

- utilizzare un computer collegato a una presa elettrica con una spina usurata o danneggiata, è un rischio, perché un involontario contatto può causare una "elettrocuzione" ossia una scossa elettrica;
- camminare su un pavimento bagnato è un rischio, perché si può facilmente scivolare e cadere;
- permanere per periodi prolungati in ambienti con elevata intensità di rumore è un rischio, perché si possono subire forme, più o meno gravi, di ipoacusia, sino alla sordità;

Riepilogando possiamo dire che "il rischio" si traduce nella probabilità di subire un danno, in conseguenza dell'esposizione a una situazione pericolosa, che è considerata tale per la presenza di una o più fonti di pericolo. I rischi possono essere, di natura:

- **infortunistica**, quando riguardano la sicurezza dei lavoratori;
- **igienico-ambientale**, quando riguardano la salute dei lavoratori.

In particolare **i rischi di natura infortunistica** sono quelli responsabili del possibile verificarsi di incidenti o infortuni:

- durante l'utilizzo di macchine e attrezzature;
- per contatto con impianti elettrici;
- per la presenza di sostanze pericolose;
- per incendi ed esplosioni;

e quindi, a seguito dell'utilizzo di scale fisse, di attrezzi manuali, di apparecchiature elettriche, di mezzi di trasporto, o durante la manipolazione di sostanze o l'immagazzinamento di prodotti.

Al contrario **i rischi di natura igienico-ambientale** sono quelli che riguardano la salute dei lavoratori, ovvero:

- il rischio fisico, che deriva dall'esposizione al rumore, alle vibrazioni o alle radiazioni;
- il rischio chimico, che deriva dall'esposizione a sostanze organiche volatili e alle polveri;
- il rischio cancerogeno, che deriva dall'esposizione a un elemento, e cioè ad una sostanza, una radiazione o a un agente, che può provocare il cancro o favorirne la propagazione, come ad esempio: l'amianto, il catrame, le radiazioni ultraviolette, i fumi di saldatura e le polveri di legno;
- il rischio biologico, che deriva dalla contaminazione da materiale organico potenzialmente infetto o dall'esposizione a impianti di climatizzazione, non mantenuti o sanificati, o impianti di depurazione delle acque reflue, che possono provocare la diffusione della legionellosi.

IL DANNO

Il danno è l'effetto negativo prodotto da un evento determinatosi a seguito dell'esposizione a un pericolo che si è tradotto nella lesione psicofisica di uno o più lavoratori.

I danni possibili per i lavoratori sono le lesioni fisiche dovute a cause violente o all'esposizione prolungata a sostanze pericolose. Nel primo caso si parla di **infortuni sul lavoro** mentre nel secondo caso di **malattie professionali**.

Gli **infortuni sul lavoro** sono eventi che possono provocare la morte o un'inabilità, temporanea o permanente, ovvero la riduzione parziale o totale della capacità lavorativa, a seguito di una causa violenta che si verifica in occasione di lavoro (o sul lavoro o svolgendo attività connesse al lavoro).

Facciamo alcuni esempi e, riprendendo quanto già proposto in precedenza, nelle diverse circostanze osserviamo che:

- *una lesione per elettrocuzione o scossa*, può arrecare conseguenze all'organismo con diversi livelli di gravità, commisurati anche al valore della tensione elettrica e alla durata del contatto, quali: la tetanizzazione o contrazione massimale e involontaria dei muscoli; la fibrillazione cardiaca per una maggiore frequenza di fibrillazione ventricolare o le ustioni derivanti dal calore prodotto dal passaggio della corrente;
- *le lesioni fisiche legate a una caduta per scivolamento su un pavimento bagnato*, possono anch'esse assumere livelli diversi di gravità; da una semplice lussazione alle fratture, anche scomposte, agli arti, alla schiena o, ancora, possibili conseguenze al collo, alla nuca e alla testa;

La presentazione di questi esempi, collegandoli ai precedenti, consente anche di osservare che il pericolo, il rischio e il danno sono, nell'ordine, l'uno lo sviluppo dell'altro e, come si vedrà meglio in seguito, costituiscono il tema centrale di questa formazione che dell'intera materia normativa per la sicurezza durante il lavoro.

La **malattia professionale** è un danno alla salute che si sviluppa nel tempo a causa dell'esposizione prolungata a sostanze nocive o pericolose e ad agenti fisici.

Le malattie professionali nel corso degli ultimi anni sono notevolmente aumentate anche a seguito della possibilità di far riconoscere come malattia professionale, oltre a quelle "tabellate", anche qualsiasi malattia che sia stata causata dal lavoro.

Tra le malattie professionali denunciate, quelle più ricorrenti riguardano:

- danni all'apparato uditivo; che oltre a limitare la capacità uditiva della persona gravano anche sulla sua condizione psico-fisica in quanto la difficoltà di comunicazione verbale e la non facile adattabilità alla sopraggiunta situazione di non udente, creano disagi anche sul piano personale e sociale;
- danni di natura osteo-articolare e muscolo-tendinea, conseguenti principalmente al sovraccarico biomeccanico degli arti;
- affezioni dei dischi intervertebrali e tendiniti.

LA PREVENZIONE E LA PROTEZIONE

La sicurezza sul lavoro si compone di due parti fondamentali che sono: la **prevenzione** e la **protezione**.

La **prevenzione** può essere definita come "il complesso degli interventi o delle misure necessarie a evitare, o diminuire, i rischi professionali e di conseguenza a evitare o diminuire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali"; mentre possiamo definire la **protezione** come "il complesso delle misure finalizzate a limitare le conseguenze dannose di un evento, una volta che questo si è manifestato".

Misure di Prevenzione

Sono considerate misure di Prevenzione:

1. le misure tecniche riferite ai dispositivi tecnologici di prevenzione su macchine, impianti e attrezzature;
2. le misure tecniche riferite all'ergonomia dei posti di lavoro;
3. le misure organizzative finalizzate a progettare il processo produttivo eliminando o riducendo al massimo i rischi professionali sulla base di una valutazione dei rischi da effettuare per ogni attività di lavoro.

In particolare, tra queste misure organizzative abbiamo:

- l'utilizzo limitato di sostanze pericolose sul luogo di lavoro;
 - la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
 - la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che possono essere esposti a un determinato rischio.
4. le misure finalizzate a promuovere e garantire comportamenti sicuri da parte dei lavoratori che consistono:
 - nella formazione, informazione e addestramento dei lavoratori, affinché questi vengano a conoscenza in maniera precisa, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza che devono rispettare;
 - in misure di vigilanza sull'effettivo rispetto da parte dei lavoratori delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza apprese con la formazione e l'addestramento.

Nell'ambito dell'informazione dei lavoratori, un aspetto rilevante è rappresentato dalla segnaletica di sicurezza nei luoghi di lavoro.

5. il controllo sanitario, finalizzato a diagnosticare precocemente eventuali patologie legate all'attività di lavoro o patologie che possono essere peggiorate con il lavoro;
6. il coinvolgimento dei lavoratori attraverso la collaborazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
7. le misure organizzative finalizzate a promuovere il benessere sul luogo di lavoro eliminando o riducendo il rischio da stress-lavoro correlato.

Misure di Protezione

Come abbiamo già visto le misure di protezione sono finalizzate a limitare le conseguenze dannose di un evento, una volta che questo si è manifestato.

Le misure di Protezione consistono in:

1. dispositivi di protezione collettiva finalizzati a proteggere gruppi di lavoratori. Come vedremo tali dispositivi sono, ad esempio, gli schermi, i ripari, le tettoie, ecc.
2. dispositivi di protezione individuale o D.P.I., finalizzati a proteggere il singolo lavoratore, come per esempio i caschi, le scarpe, le visiere, ecc.
3. impianti di rilevazione incendio e impianti o attrezzature di estinzione, impianti di allarme e avvertimento;
4. piani di emergenza e di pronto soccorso.

MISURE DI PREVENZIONE

Andiamo adesso a esaminare i singoli elementi che compongono le misure di prevenzione.

Misure tecniche riferite ai dispositivi tecnologici di prevenzione su macchine, impianti e attrezzature

Bisogna tenere presente che tutte le macchine, gli impianti e le attrezzature di lavoro immessi sul mercato, devono essere dotati di dispositivi di sicurezza e corredati dalle istruzioni d'uso in sicurezza.

Inoltre va sempre rispettato il divieto generale di compiere qualsiasi tipo di intervento, riparazione, manutenzione o registrazione su organi in moto, ed è necessario, ancora prima di utilizzare una macchina, un'attrezzatura o un impianto, individuare e memorizzare la posizione del pulsante di arresto di emergenza.

Misure tecniche riferite all'ergonomia dei posti di lavoro

In questo caso è significativo l'esempio riferito alla disposizione delle postazioni di lavoro con utilizzo di videoterminale e alle caratteristiche dei singoli elementi che la compongono per determinare la posizione ergonomicamente appropriata che il lavoratore deve assumere, durante l'impegno lavorativo, per preservare nel tempo il proprio stato di salute.

A tale fine infatti:

- *il sedile e lo schienale di lavoro* devono essere regolabili per assicurare una posizione di seduta corretta
- *il piano di lavoro* deve avere una superficie adeguata, sia per il posizionamento del computer e della tastiera che per consentire l'utilizzo del mouse, ed essere possibilmente di colore poco riflettente
- *lo schermo* deve essere orientabile e assicurare una buona risoluzione delle immagini, affinché siano stabili ed esenti da tremolio o farfallamento;
- *la tastiera* deve avere una superficie opaca per evitare riflessi;
- *la posizione dell'intera postazione di lavoro* deve essere prevista in modo corretto rispetto alle fonti di luce sia naturale che artificiale

Misure organizzative finalizzate a progettare il processo produttivo eliminando o riducendo al massimo i rischi professionali

A seguito della "valutazione del rischio dell'attività di lavoro" vengono definite appropriate "misure organizzative" legate agli aspetti operativi per stabilire, nelle diverse situazioni, come operare correttamente e in sicurezza.

Pensiamo, ad esempio, alle esigenze legate "all'utilizzo dei prodotti chimici", per i quali a seguito della valutazione del rischio dell'attività di lavoro, saranno attuate delle misure organizzative finalizzate a:

- sostituire gli agenti chimici pericolosi con altri che non lo sono o lo sono meno;
- adottare procedure e metodi di lavoro che consentano di ridurre l'intensità, i tempi e il numero degli operatori esposti.

Altro esempio può riguardare le misure organizzative legate alla "movimentazione manuale dei carichi" che è incentrata sugli elementi di riferimento del carico e sui fattori individuali di rischio, dove:

- per *elementi di riferimento*, si intendono le caratteristiche del carico; lo sforzo fisico richiesto; le caratteristiche dell'ambiente di lavoro; e le altre esigenze connesse all'attività in situazioni particolari;
- per *fattori individuali di rischio*, si intendono l'inidoneità alla mansione, l'inadeguatezza dell'abbigliamento dal lavoro e/o dei dispositivi di protezione e l'insufficienza delle informazioni dell'addestramento dell'operatore.

L'esame preventivo degli elementi di riferimento e dei fattori individuali di rischio, contribuisce a definire appropriate "misure organizzative" legate agli aspetti operativi per stabilire, nelle diverse situazioni, come operare correttamente e in sicurezza.

Si pensi, anche a quelle misure di prevenzione e protezione che pur operando nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 81, hanno origine da altre norme, come nel caso del D.Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico a tutela e sostegno della maternità) che prescrive le misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza.

Secondo tale decreto, le donne che abbiano accertato il proprio stato di gravidanza sono tenute a comunicarlo al loro datore di lavoro, al fine di permettere l'attuazione delle seguenti misure:

- valutazione, da parte del datore di lavoro, dei rischi per la loro salute e la loro sicurezza tra i quali, in particolare, quelli che possono derivare sia dall'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici e sia dai processi e dalle condizioni di lavoro;
- individuazione di specifiche misure di prevenzione e di protezione;
- modifica temporanea delle condizioni e dell'orario di lavoro, nei casi in cui i risultati della valutazione ne rivelino la necessità.

Misure finalizzate a promuovere e garantire comportamenti sicuri da parte dei lavoratori

Rientrano tra queste misure: l'informazione, la formazione, l'addestramento e la vigilanza sui lavoratori sull'effettivo rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza. Dette misure, quando correttamente utilizzate, rappresentano gli strumenti di maggiore efficacia nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

L' **informazione** è il complesso delle attività dirette a fornire ai lavoratori le conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi nell'ambiente di lavoro.

La **formazione** è il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale, le conoscenze e le procedure utili: all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi.

L' **addestramento** è il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori, attraverso prove pratiche, l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi - anche di protezione individuale.

Dalle definizioni di "informazione" e "formazione" si deduce che mentre la "formazione" è un vero e proprio processo educativo che prevede l'attività di un docente con cui interagire, "l'informazione" si esaurisce nella semplice fornitura di conoscenze che si possono trasmettere verbalmente o con la consegna di documenti scritti. Approfondiamo ora in modo più dettagliato quali sono i temi di riferimento dell'informazione e della formazione, nel rispetto della normativa vigente.

L'informazione

Il D.Lgs. 81/2008 nell'art. 36, commi 1° e 2°, dispone che:

1. Il Datore di lavoro provveda affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale;
 - sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e di prevenzione incendi;
 - sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
2. Il Datore di lavoro provveda altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

La segnaletica di sicurezza

Una parte importante dell'informazione è costituita dalla **segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro**, brevemente detta, segnaletica di sicurezza.

La segnaletica di sicurezza è una segnaletica che, riferita a un oggetto, a una attività o a una situazione determinata, fornisce un'indicazione o una prescrizione concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro. Viene proposta, a seconda dei casi, attraverso un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale.

Il *cartello* è un segnale che, mediante la combinazione di una forma geometrica, di colori e di un simbolo o pittogramma, fornisce un'indicazione determinata. La sua visibilità deve essere garantita da una illuminazione di intensità sufficiente.

Il cartello può essere anche di tipo supplementare quando è impiegato assieme ad un altro per fornire indicazioni complementari.

Il *colore di sicurezza* è un colore al quale è assegnato un significato determinato.

Il *segnale luminoso* è un segnale emesso da un dispositivo costituito da materiale trasparente, o semitrasparente, che è illuminato dall'interno o dal retro in modo da apparire esso stesso come una superficie luminosa.

Il *segnale acustico* è un segnale sonoro in codice emesso e diffuso da un apposito dispositivo, senza impiego di voce umana o di sintesi vocale.

La *comunicazione verbale* è un messaggio verbale predeterminato, con impiego di voce umana o di sintesi vocale.

Il *segnale gestuale* è un movimento, o una posizione delle braccia o delle mani in forma convenzionale, eseguito per guidare le persone che effettuano manovre implicanti un rischio o un pericolo attuale per i lavoratori. Il segnale gestuale deve essere preciso, semplice, ampio, facile da eseguire e da comprendere e nettamente distinto da qualsiasi altro segnale gestuale.

Condizioni di impiego della segnaletica di sicurezza

I cartelli che propongono la segnaletica di sicurezza vanno sistemati tenendo conto di eventuali ostacoli, ad un'altezza e in una posizione appropriata rispetto all'angolo di visuale, all'ingresso della zona interessata in caso di rischio generico ovvero nelle immediate adiacenze di un rischio specifico o dell'oggetto che s'intende segnalare e in un posto ben illuminato e facilmente accessibile e visibile.

In caso di cattiva illuminazione naturale è opportuno utilizzare colori fosforescenti, materiali riflettenti o l'illuminazione artificiale.

Il cartello segnaletico va rimosso quando non sussista più la situazione che ne giustificava la presenza.

Categorie dei segnali di sicurezza

La segnaletica di sicurezza è costituita da:

- segnali di divieto: che vietano un comportamento che potrebbe far correre o causare un pericolo; hanno forma rotonda, pittogramma nero su fondo bianco e bordo e banda rossi;
- segnali di avvertimento: che avvertono di un rischio o di un pericolo; hanno forma triangolare, pittogramma nero su fondo giallo, bordo nero;
- segnali di prescrizione: che prescrivono un determinato comportamento; hanno forma rotonda, pittogramma bianco su fondo azzurro;
- segnali di salvataggio o di soccorso: che forniscono indicazioni relative alle uscite di sicurezza o ai mezzi di soccorso o di salvataggio; hanno forma quadrata o rettangolare, pittogramma bianco su fondo verde;
- segnali antincendio: che forniscono indicazioni sulla collocazione dei presidi antincendio; hanno forma quadrata o rettangolare, pittogramma bianco su fondo rosso.
- segnali di ostacoli e di punti di pericolo: che segnalano i rischi d'urto contro ostacoli, di caduta di oggetti e di caduta da parte delle persone entro il perimetro delle aree in cui i lavoratori hanno accesso nel corso del lavoro. Per questo tipo di segnale si utilizza il colore giallo alternato al nero, ovvero il rosso alternato al bianco.

La formazione

Il D.Lgs. 81/2008, con l'art. 37, stabilisce che:

1. il Datore di lavoro assicuri che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento:
 - agli aspetti generali di sicurezza;
 - ai rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono quelle definiti dall'Accordo del 21 Dicembre 2011, in sede di conferenza permanente Stato-Regioni, che tra l'altro regola l'organizzazione della formazione e la metodologia di insegnamento/apprendimento.

In particolare, l'Accordo Stato-Regioni, per la nuova formazione prevede:

- un modulo di 4 ore per la formazione generale di base, uguale per tutti (il modulo è riferito alla formazione che state ora fruendo con questo corso);
- un modulo specifico per i rischi particolari delle attività da svolgere, di durata differenziata a seconda del livello di rischio dell'attività in questione, ossia:
 - 4 ore, per le attività connotate da rischio basso;
 - 8 ore, per quelle connotate da rischio medio;
 - 12 ore, per le attività connotate da rischio alto.

Mentre per quanto attiene agli aggiornamenti, questi si concretano in corsi da 6 ore, uguali per tutti.

Organizzazione della formazione

Ogni corso di formazione dei lavoratori dovrà prevedere:

- il soggetto organizzatore del corso, il quale può essere anche il datore di lavoro;
- un responsabile del progetto formativo, il quale può essere un docente;
- i nominativi dei docenti;
- un numero massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 unità;
- il registro di presenza dei partecipanti;
- l'obbligo di frequenza del 90% delle ore di formazione previste;
- la declinazione dei contenuti tenendo presente: le differenze di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché quelle connesse alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Ad esempio, nel caso di lavoratori somministrati il Datore di lavoro dovrà verificare il grado di preparazione antinfortunistica acquisito attraverso la formazione impartita loro dal committente e colmare eventuali lacune.

Metodologia di insegnamento/apprendimento

La metodologia di insegnamento/apprendimento privilegia un approccio interattivo che deve comportare la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento.

A tal fine è opportuno:

- garantire un equilibrio tra lezioni frontali, lezioni teoriche e pratiche, e relative discussioni nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo formativo;
- favorire metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul problem solving, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;
- prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche;
- favorire, ove possibile, le metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-learning e con ricorso a linguaggi multimediali che garantiscano l'impiego di strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi anche ai fini di una migliore conciliazione tra le esigenze professionali e quelle di vita personale dei discenti e dei docenti.

Utilizzo delle modalità di apprendimento e-learning

Sulla base dei criteri e delle condizioni previste, l'utilizzo delle modalità e-learning è consentito per:

- la formazione generale dei lavoratori;
- la formazione dei dirigenti;
- i corsi di aggiornamento;
- la formazione dei preposti.

La vigilanza sui lavoratori

La vigilanza sui lavoratori riguardo all'effettivo rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza

Ognuno di noi, quando svolge una qualsiasi occupazione non necessariamente legata al lavoro, se è consapevole di essere osservato, solitamente è più attento e si impegna per esprimere il meglio di quello che può fare, e soprattutto rimane concentrato, per non commettere errori o distrazioni.

L'esempio appena menzionato è la sintesi dell'obiettivo voluto dalla normativa per garantire comportamenti sicuri da parte dei lavoratori, ben sapendo che, in molti casi, l'abitudine al lavoro giornaliero può essere motivo di distrazione e quindi la causa di molti infortuni.

La vigilanza sui lavoratori ha lo scopo di verificare che gli stessi, in base all'informazione, alla formazione e all'addestramento ricevuti, rispettino le procedure e le disposizioni aziendali che gli competono, e può riguardare, ad esempio:

- che utilizzino in modo appropriato le attrezzature di lavoro;
- che indossino i dispositivi di protezione individuale, in tutte le situazioni che ne richiedono l'uso;
- che durante lo svolgimento della propria mansione, evitino di assumere comportamenti che possono provocare un pericolo, sia per la propria sicurezza che per quella di altri colleghi, ecc.

L'inosservanza delle proprie competenze e dei propri obblighi, che emergono a seguito dell'esercizio della vigilanza, che come si vedrà meglio in seguito è opportunamente regolamentata, comporta a carico del lavoratore provvedimenti disciplinari e sanzioni anche di natura penale.

La vigilanza viene normalmente effettuata dai Preposti, che sono i lavoratori che, dotati di poteri gerarchici, sovrintendono alle attività di lavoro e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, infatti i principali compiti dei Preposti consistono nel:

“sovrintendere e vigilare sull'osservanza, da parte dei lavoratori degli obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale. Ovviamente, in caso di persistenza della inosservanza da parte di un lavoratore, il Preposto deve informare del fatto i suoi superiori diretti affinché intervengano sul lavoratore” - (rif. art. 19, comma 1°, lett. a) del D.Lgs. 81/2008).

Un compito dei Preposti altrettanto importante è quello di:

“segnalare tempestivamente al Datore di lavoro o al Dirigente, sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo, che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta” – (rif. art. 19, comma 1°, lett. f) del D.Lgs. 81/2008).

Con riferimento all'attività di vigilanza, la giurisprudenza è concorde sul principio che questa non si deve intendere come una presenza ininterrotta da parte del Preposto durante l'attività di lavoro bensì come un'attività di ripetuti e frequenti sopralluoghi personali finalizzati a verificare l'osservanza da parte dei lavoratori degli ordini di sicurezza loro impartiti. Ovviamente, nel caso il Preposto rilevi, durante il sopralluogo, comportamenti dei lavoratori non conformi alle norme di sicurezza, non deve tollerarli e deve intervenire per farli cessare. (Cass. Pen., sez. IV^a, 12.01.1988, n°108).

Controllo sanitario dei lavoratori

Il controllo sanitario dei lavoratori è una misura di prevenzione che ha lo scopo di diagnosticare precocemente eventuali patologie legate all'attività di lavoro o patologie che possono essere peggiorate con il lavoro.

Il controllo sanitario viene attuato attraverso la sorveglianza sanitaria ed effettuato da un medico competente. Il lavoratore che a norma di legge è soggetto alla sorveglianza sanitaria non può rifiutarsi di sottoporsi ai controlli e agli accertamenti che la stessa prevede.

Le visite di sorveglianza sanitaria non possono essere effettuate:

- per accertare stati di gravidanza;
- negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Come si vedrà più dettagliatamente in seguito, la sorveglianza sanitaria consiste in visite mediche, esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio, che sono ritenuti necessari dal medico competente e vengono eseguiti a cura e spese del datore di lavoro.

Coinvolgimento dei lavoratori attraverso la collaborazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Tra le misure di prevenzione un aspetto di particolare rilevanza è rappresentato dal coinvolgimento attivo dei lavoratori su quegli aspetti che contribuiscono a determinare o aggiornare i provvedimenti mirati alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Perché ciò sia possibile e considerato che, da un punto di vista organizzativo e gestionale, il singolo lavoratore non può interagire, in modo costruttivo ed efficace, con le altre figure aziendali preposte alla cura della sicurezza per fornire un proprio contributo di esperienza e di possibile miglioramento, il legislatore ha assegnato questo compito a una figura specifica: il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o RLS; consentendo in tal modo che l'attuazione della politica della sicurezza nei luoghi di lavoro tenga conto delle esigenze di tutti e quindi anche dei lavoratori che in tali luoghi operano.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza costituisce una figura centrale e in forza dei poteri e delle facoltà conferitigli dalla normativa, interviene in un'ottica di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza aziendale.

L'RLS espleta il proprio compito, sia in base alle conoscenze che acquisisce anche a seguito di una specifica e particolare formazione, sia tenendo conto delle indicazioni avanzate dai lavoratori.

Tutti gli aspetti che caratterizzano la funzione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza verranno trattati in una sezione successiva di questo corso.

Misure organizzative finalizzate a promuovere il benessere sul luogo di lavoro, eliminando o riducendo il rischio da stress lavoro-correlato

Le misure che vengono previste per la promozione del benessere sul luogo di lavoro costituiscono una novità particolarmente significativa della materia, che individua anche negli aspetti di natura psico-sociale, potenzialità di rischio in grado di provocare danni che si manifestano con la produzione di malessere a carico di gruppi di lavoratori.

Il D.Lgs. n. 81/2008 - Testo Unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - in coerenza con l'obiettivo generale di eliminare, ovvero di ridurre tutti i rischi di natura professionale, richiede che "la valutazione dei rischi delle attività di lavoro" consideri tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 che è stato recepito in Italia con l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, e tenga conto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Ma cosa s'intende per stress lavoro-correlato?

Lo stress lavoro-correlato è «una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative».

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e prende in esame non i singoli ma i gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o ripartizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale.

La valutazione del rischio si articola in due fasi: una preliminare l'altra approfondita.

Nella fase preliminare vengono rilevate le informazioni riferite ai cosiddetti "indicatori oggettivi" (tasso di infortuni, malattie professionali, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni specifiche e le eventuali lamentele formalizzate da parte dei lavoratori).

La valutazione successiva (cosiddetta "valutazione approfondita") prevede la valutazione della "percezione soggettiva" di eventuali disagi da parte dei lavoratori, attraverso due differenti strumenti: un questionario anonimo e un'intervista generale o focus group. Entrambe le fasi prevedono il coinvolgimento di uno psicologo del lavoro per garantire le necessarie competenze rispetto allo svolgimento dell'intero processo valutativo.

A conclusione del percorso valutativo lo psicologo redige la Relazione Tecnica sullo stress lavoro-correlato che va allegata al Documento di Valutazione dei Rischi contenente le fasi della valutazione, gli strumenti di analisi del rischio, i fattori di rischio stress lavoro-correlato individuati e le relative misure di prevenzione e protezione previste.

Gli interventi di miglioramento della salute organizzativa sono abitualmente suddivisi in diversi livelli: da quelli più a carattere individuale (es. gestione dello stress) a quelli che mirano più direttamente al cambiamento di elementi del contesto organizzativo (es. politiche di gestione delle risorse, cambiamento e sviluppo organizzativo). Tutte le varie tipologie di intervento puntano al miglioramento delle condizioni di salute nell'ambito dell'organizzazione ma quelle a livello organizzativo rispondono maggiormente a logiche che determinano benefici sulla salute organizzativa e nel complesso del contesto lavorativo.

MISURE DI PROTEZIONE

Approfondiamo ora la conoscenza delle misure di protezione ovvero di quelle misure che, come già detto in precedenza, al verificarsi di un evento dannoso consentono di limitarne le conseguenze.

Dispositivi di protezione collettiva e individuale, o D.P.I.

Dispositivi di protezione collettiva

Sono quei dispositivi che hanno la funzione di proteggere gruppi di lavoratori.

Alcuni esempi di queste protezioni sono: gli schermi, i ripari, le tettoie, ecc.

Dispositivi di protezione individuale, o D.P.I.,

Sono dispositivi finalizzati a proteggere il singolo lavoratore.

Ne esistono diverse tipologie, le cui caratteristiche, per quanto attiene ai materiali ai colori e ad altri aspetti specifici, sono disciplinate dal D.Lgs. n. 475 del 4 dicembre 1992.

Alcuni tra i D.P.I. più diffusi sono:

- gli elmetti, destinati alla protezione della testa, contro gli urti o la caduta di oggetti dall'alto;
- gli occhiali, le visiere o gli schermi, per proteggere il viso da spruzzi e schegge;
- le maschere antipolvere, antigas e gli autoprotettori, a protezione delle vie respiratorie da polveri, gas e vapori;
- le cuffie, i tappi e gli archetti a protezione dell'apparato uditivo;
- vari tipi di tute, grembiuli e completi, a protezione del corpo;
- vari tipi di guanti, a protezione degli arti superiori;
- vari tipi di calzature, a protezione degli arti inferiori;
- le funi, le cinture di sicurezza e gli altri sistemi di trattenuta, per prevenire le cadute dall'alto.

Per il corretto utilizzo dei D.P.I. può essere previsto uno specifico addestramento che è, invece, obbligatorio per quelli destinati alla protezione dell'udito.

Per assicurare efficacemente la loro funzione, i D.P.I. devono:

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

I D.P.I., infine, vanno custoditi a cura del lavoratore, mantenuti efficienti con controlli e manutenzione periodica e sostituiti in caso di usura o danneggiamento.

Impianti di rilevazione incendio e impianti o attrezzature di estinzione, impianti di allarme e avvertimento

Si tratta in questo caso di misure di protezione legate, in particolare, ad una situazione di emergenza che può essere determinata dal verificarsi di un incendio o da un'altra calamità, quali:

- gli impianti di rilevazione incendio, corredati da sensori, che a seguito del propagarsi dei fumi, anche per un semplice principio d'incendio, attivano automaticamente delle segnalazioni sonore di avvertimento;
- gli impianti di estinzione, anch'essi corredati di sensori, che a seguito del propagarsi di un incendio e, quindi, dell'aumento della temperatura in un ambiente di lavoro, attivano automaticamente delle reti di estinzione alimentate con estinguenti idrici, a schiuma o con particolari tipologie di gas;
- le attrezzature di estinzione, quali gli estintori manuali o carrellati che contengono degli estinguenti a polvere o ad anidride carbonica, e sono adatti soprattutto per intervenire sui principi d'incendio, o ancora gli idranti, utilizzati soprattutto dai Vigili del fuoco, che sono alimentati da reti idriche con pressione piuttosto elevata e consentono di intervenire su un incendio rispettando adeguate distanze di sicurezza;
- gli impianti di allarme ed avvertimento, quali altoparlanti, badanie, sirene, ecc. che possono essere di tipo automatico o manuale, e vengono utilizzati per diffondere segnalazioni sonore o messaggi convenzionali e vocali, appropriati alle tipologia di emergenza in atto.

Piani di emergenza e di pronto soccorso

I piani di emergenza consistono nella predisposizione di procedure che hanno lo scopo di prevedere e regolamentare tutte le attività che vanno attuate al verificarsi di un'emergenza nei luoghi di lavoro, compresa l'individuazione di coloro che devono porle in atto.

Le situazioni di emergenza possono riguardare aspetti legati alla materia della prevenzione degli incendi o alle situazioni di pronto soccorso e quindi di primo soccorso.

In entrambi i casi le relative procedure di supporto devono tenere conto di alcuni elementi che identificano l'attività aziendale,

tra i quali ad esempio:

- il tipo di attività e il livello di pericolosità della stessa;
- la consistenza numerica della popolazione normalmente presente nei luoghi di lavoro;
- la collocazione dell'azienda rispetto ai centri abitati o attrezzati;

per valutare in modo appropriato il tempo necessario per l'arrivo dei soccorsi in caso di necessità d'intervento degli enti esterni preposti.

Più nel dettaglio il piano di emergenza deve essere predisposto e tenuto sempre aggiornato e, per gli aspetti legati alle situazioni di prevenzione degli incendi, deve contenere:

- le azioni che i lavoratori devono eseguire in caso di un incendio;
- le procedure per l'evacuazione del luogo di lavoro che devono essere attuate dai lavoratori e dalle altre persone presenti sul posto;
- le disposizioni per chiedere l'intervento dei Vigili del fuoco e per fornire le necessarie informazioni al loro arrivo;
- le specifiche misure per assistere le persone disabili.

Il piano di emergenza deve identificare un adeguato numero di persone incaricate di sovrintendere e controllare

l'attuazione delle procedure previste.

Per quanto attiene al "primo soccorso" il relativo piano è incentrato sulle azioni da seguire per garantire ad una persona infortunata, o colta da malore, un'adeguata assistenza in attesa dell'arrivo dei soccorsi professionali esterni.

Pertanto le principali misure di protezione che, come già detto, tengono conto delle dimensioni dell'azienda, riguardano essenzialmente:

- la designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di primo soccorso;
- la definizione dei rapporti con i servizi esterni di soccorso, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati, soprattutto nei casi in cui i luoghi di lavoro siano distanti da centri attrezzati o siano difficilmente accessibili, come nel caso dei cantieri temporanei o mobili in zone impervie o in caso di lavori forestali o in isole minori;
- le disposizioni per chiedere l'intervento degli enti esterni di soccorso e alle informazioni circostanziate, che dovranno essere fornite loro, legate all'evento che ha motivato la chiamata stessa;
- la disponibilità in azienda dei presidi e delle attrezzature di primo soccorso, quali ad esempio le cassette di Primo soccorso, i pacchetti di medicazione, i defibrillatori semiautomatici, ecc.;
- la regolamentazione dei comportamenti da adottare o da evitare da parte di chiunque all'interno dei luoghi di lavoro si trovi in presenza di un infortunio o di un malore.

ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE AZIENDALE

COMPONENTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE AZIENDALE

Entriamo ora nel merito dei principali aspetti tecnici e delle figure professionali coinvolte nell'organizzazione della prevenzione aziendale, analizzando:

- la valutazione dei rischi;
- il servizio di prevenzione e protezione (responsabile e addetti al servizio);
- il medico competente e la sorveglianza sanitaria;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- la gestione delle emergenze;
- i modelli di organizzazione e gestione della sicurezza.

La valutazione dei rischi

Per "valutazione dei rischi" s'intende la 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 protezione e a elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Contenuto del documento di valutazione dei rischi

A seguito della valutazione dei rischi il datore di lavoro deve curare anche l'elaborazione del conseguente documento scritto che viene appunto definito "Documento di valutazione dei rischi" o DVR. contenente le fasi della valutazione, gli strumenti di analisi del rischio, i fattori di rischio stress lavoro-correlato individuati e le relative misure di prevenzione e protezione previste.

Il Documento di valutazione dei rischi si suddivide in più parti, secondo quanto stabilito dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008:

- una parte generale introduttiva che deve contenere una relazione nella quale siano specificati i criteri adottati per effettuare la valutazione dei rischi;
- i ruoli dell'organizzazione aziendale che devono garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, ai quali devono essere assegnati soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- una descrizione delle attività e dei luoghi di lavoro.

Quale supporto di metodo alla stesura del Documento di valutazione dei rischi si evidenzia l'aspetto Legato all'individuazione dei cosiddetti "gruppi omogenei".

Per "gruppo omogeneo" si intende un insieme di lavoratori che svolgono il medesimo tipo di attività, ad esempio:

- il gruppo omogeneo degli addetti alle attività d'ufficio;
- il gruppo omogeneo dei videoterminalisti,
- il gruppo omogeneo degli infermieri;
- Più nel dettaglio:
- per il gruppo omogeneo degli addetti alle attività d'ufficio abbiamo mansioni e compiti che consistono nell'utilizzo di comuni attrezzature con alimentazione elettrica (fotocopiatrice, stampante, lampade da tavolo, ecc.), il disbrigo di pratiche, l'archiviazione e la ricerca di documenti;
- per il gruppo omogeneo degli infermieri le attività svolte possono consistere nella preparazione delle terapie, nell'uso di apparecchiature elettromedicali, nella movimentazione dei pazienti, ecc.

Per ognuna delle attività svolte dai gruppi omogenei di lavoratori devono essere valutati:

- sia i "fattori di rischio" ovvero l'esposizione del lavoratore a determinati pericoli (ad esempio l'utilizzo di agenti chimici pericolosi, il pericolo di proiezione di oggetti, il pericolo derivante dalla movimentazione di carichi pesanti, dal contatto con organi in movimento, ecc.);
- che "l'evento dannoso" eventualmente derivante da quel fattore di rischio (elettrocuzione, schiacciamento, urto, trauma, ecc.).

Effettuata in tal modo la determinazione e la valutazione del rischio, quando ad esempio la legge stabilisce che debbano essere effettuate delle misurazioni (rumore, vibrazioni, polveri, movimentazione dei carichi, qualità dell'aria, ecc.) per ognuno di questi pericoli dovranno essere indicate e adottate concrete misure:

- di "prevenzione", che consistono in istruzioni di lavoro in sicurezza, o in procedure specifiche o in comportamenti generali di precauzione;
- e di "protezione" che consistono nei dispositivi di protezione individuale e collettivi.

Tutto ciò è importantissimo anche se non è sufficiente.

Infatti come stabilisce lo stesso art. 28, il contenuto del documento di valutazione dei rischi deve altresì tenere conto delle indicazioni tecniche di sicurezza contenute nei vari Titoli del D.Lgs. 81/2008 e negli Allegati tecnici. In altre parole, il Documento di valutazione dei rischi, deve rendere conto della conformità a tutti gli standard tecnici contenuti nel Testo Unico e riferiti a macchine, impianti e attrezzature di lavoro, e a tutti gli ambienti di lavoro e alle postazioni di lavoro.

Infine il Documento di valutazione dei rischi deve contenere anche l'individuazione delle procedure per l'attuazione concreta delle misure di prevenzione e protezione individuate, e l'indicazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere (dirigenti, preposti, ecc.).

Il servizio di prevenzione e protezione

Ai sensi dell'art. 31 (Servizio di prevenzione e protezione) del D.Lgs. 81/2008, salvo quanto previsto dall'art. 34 (Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi), il datore di lavoro "organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici".

L'art. 2, comma 1°, lett. l) del D.Lgs. 81/2008 definisce il «servizio di prevenzione e protezione dai rischi» (SPP) come "l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori".

Nello specifico:

- il «responsabile del servizio di prevenzione e protezione» (RSPP) viene definito come "la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 (Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni) designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi";
- mentre l'«addetto al servizio di prevenzione e protezione» è definito come "la persona in possesso delle capacità

e dei requisiti professionali di cui all'art. 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione".

Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio.

Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso delle capacità e dei requisiti professionali richiesti dalla normativa.

Ove, comunque, il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.

L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

- a) nelle aziende industriali con pericolo di incidenti rilevanti;
- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti e installazioni nucleari;
- d) nelle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.**

In tutti i casi in cui il servizio di prevenzione e protezione è obbligatoriamente interno, anche il responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere interno.

Nell'eventualità di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico Servizio di Prevenzione e Protezione.

Ai sensi dell'art. 32, le capacità e i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione, interni o esterni, devono essere "adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative".

Il medico competente

Il medico competente è un medico che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per svolgere tutti gli altri compiti a lui attribuiti dal D.Lgs. 81/2008 così come modificato dal D.Lgs. 106/2009.

Per svolgere la funzione di medico competente il legislatore nell'art. 38 (Titoli e requisiti del medico competente) ha previsto la necessità del possesso dei seguenti specifici titoli o requisiti:

- la specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o la docenza in queste discipline o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- l'autorizzazione di cui all'art. 55 del D.Lgs. 277/1991 (Esercizio dell'attività di medico competente);
- la specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

Il medico competente può essere sia un dipendente del datore di lavoro, sia un libero professionista sia un dipendente o un collaboratore di una struttura, pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore.

È inibita la possibilità di svolgere l'attività di medico competente al dipendente di una struttura pubblica assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza.

Una novità introdotta dal legislatore del 2008 riguarda la facoltà del datore di lavoro, nelle ipotesi di aziende con più unità produttive o i casi di gruppi di imprese, di nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento. Stessa facoltà è prevista nel caso in cui la valutazione dei rischi ne evidenzi

la necessità.

Le funzioni svolte dal medico competente si possono sostanzialmente dividere in due tipologie:

- una relativa alla sorveglianza sanitaria in senso stretto, disciplinata dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2008;
- e l'altra relativa agli obblighi di carattere generale, quali ad esempio la visita nei luoghi di lavoro almeno una volta l'anno, che ruotano intorno alla collaborazione con il datore di lavoro nelle sue attività di prevenzione e protezione e nella elaborazione e fornitura di documentazione sanitaria e di informazioni relative alla sorveglianza sanitaria (rif. art. 25 del D.Lgs. 81/2008 - Obblighi del medico competente).

La sorveglianza sanitaria

In particolare per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria l'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 disciplina espressamente i casi in cui deve essere effettuata, nonché i contenuti delle visite mediche, e le fattispecie in cui è vietata.

Nello specifico, la sorveglianza sanitaria deve essere attuata dal medico competente:

- nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- una visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- la visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- la visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- una visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- la visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- una visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'art. 39 comma 3° relative al divieto previsto per il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, di prestare attività di medico competente.

Passando ai divieti, ai sensi dell'art. 41, comma 3°, le visite del medico competente non possono essere effettuate né per accertare stati di gravidanza né negli altri casi previsti dalla normativa vigente (ad esempio, per accertare lo stato di tossicodipendenza, tranne che nelle ipotesi ammesse dal D.P.R. 309/1990 - "Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza").

Sulla base delle risultanze delle visite mediche oggetto della sorveglianza sanitaria, il medico competente deve esprimere dei giudizi relativi alla mansione specifica; precisando che possono essere di:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente.

Di tali giudizi il medico competente deve informare per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore; nel caso di

espressione del giudizio di inidoneità temporanea, occorre precisarne i limiti temporali di validità.

Il ricorso avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, può essere effettuato sia nelle ipotesi di giudizi di inidoneità, sia di idoneità; ciò rappresenta una novità introdotta dal D.Lgs. 81/2008 rispetto al passato.

Viene, infine, stabilito il dovere da parte del datore di lavoro di tentare il recupero dei lavoratori inidonei, adibendoli, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS

L'introduzione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha costituito indubbiamente, uno degli aspetti più qualificanti del nuovo modello di prevenzione delineato dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche e integrazioni.

Il rappresentante per la sicurezza si propone, infatti, come figura di raccordo tra tutte le altre figure (lavoratore, datore di lavoro, medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione) chiamate a realizzare il progetto del miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

Con riferimento all'attuale regolamentazione di tale figura, l'art. 47 del D.Lgs. 81/2008 (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) statuisce che in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto e designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e tale figura è istituita a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. Circa le modalità di elezione/designazione degli RLS, il citato art. 47 stabilisce che nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 "lavoratori" (e non più "dipendenti" come nel D.Lgs. 626/1994) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia "di norma" eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, oppure sia individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'art. 48 riferito al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

Per quanto riguarda le aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori l'RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda; in assenza di queste ultime, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Quanto al numero legale minimo di RLS l'art. 47, comma 7°, stabilisce la presenza di:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

Per quanto concerne il suo ruolo e le sue attribuzioni, ai sensi dell'art. 50, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione prevista all'art. 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

- l) partecipa alla riunione periodica prevista dall'art. 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Da tale dettato legislativo emerge che il D.Lgs. 81/2008 ha ampliato rispetto alla precedente normativa i poteri dell'RLS.

Tra le nuove attribuzioni previste dall'art. 50 si segnala l'introduzione dell'obbligo di consultare l'RLS anche sulla designazione del medico competente, nonché in merito all'organizzazione della formazione.

Inoltre, viene esteso il suo diritto di ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro anche quando le predette misure siano adottate dai dirigenti e non solo dal datore di lavoro.

Si prevede che possa disporre non solo, come prima, del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, e dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, ma anche degli spazi e dell'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.

Infine, cosa più importante, in caso di appalto, gli RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze).

L'RLS è tenuto al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi e nel Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e di sito produttivo

Il D.Lgs. 81/2008 oltre a potenziare e regolamentare meglio il ruolo della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), ha rafforzato anche il ruolo della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) e ha per la prima volta disciplinato legislativamente la "nuova" figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSS).

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto produttivo di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

L'RLST, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi collettivi. Il termine di preavviso non opera tuttavia in caso di infortunio grave e in questa evenienza l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

Quanto, infine, al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, la sua elezione/designazione è prevista esclusivamente in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri, quali porti, impianti siderurgici, cantieri con almeno 30.000 uomini giorno, ecc.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, d'iniziativa tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel medesimo sito.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, dunque, è da considerarsi come una figura integrativa e non sostitutiva degli RLS aziendali.

A conclusione si precisa che, recependo un orientamento giurisprudenziale consolidato, il D.Lgs. 81/2008 ha espressamente statuito che l'esercizio delle funzioni di RLS sia incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

La gestione delle emergenze

L'emergenza è una situazione imprevedibile e non programmata in grado di arrecare danni alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

Può trattarsi di un incendio, un allagamento, un terremoto, un infortunio o un malore; circostanze tutte per le quali l'imprevedibilità costituisce la maggior ragione del pericolo.

In relazione a tali possibili evenienze, la normativa nell'art. 43 detta le disposizioni generali per la gestione delle emergenze, in relazione alle quali, il datore di lavoro nel rispetto dei propri obblighi:

- Organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza.
- Designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Per la designazione dei componenti delle squadre di emergenza, il datore di lavoro tiene conto sia delle dimensioni dell'azienda che dei rischi specifici dell'attività. I lavoratori designati non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare l'incarico. Essi debbono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda. Con riguardo al personale della Difesa, la formazione specifica svolta presso gli istituti o le scuole della stessa Amministrazione è abilitativa alla funzione di addetto alla gestione delle emergenze.
- Informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave ed immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare.
- Programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro.
- Prende i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.
- Per quanto riguarda la gestione delle emergenze legate a situazioni di incendio, il datore di lavoro garantisce la presenza di mezzi di estinzione, fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi, e idonei alla classe di incendio e al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati.
- Per quanto riguarda, invece, le emergenze legate a situazioni di primo soccorso, garantisce la presenza dei presidi sanitari e delle attrezzature specifiche.

I modelli di organizzazione e gestione della sicurezza

Come detto in precedenza, con il D.Lgs. 81/2008 il legislatore ha completato il quadro degli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza durante il lavoro aggiungendo agli obblighi di natura tecnica di prevenzione e protezione (dispositivi tecnologici di prevenzione, D.P.I., ecc) e agli obblighi di natura comportamentale (procedure, istruzioni di lavoro in sicurezza, informazione, formazione e addestramento, ecc.) anche obblighi di tipo organizzativo.

A conferma di ciò, con l'art. 28, comma 2°, lett. d) relativo ai contenuti del documento di valutazione dei rischi, è stato stabilito a carico del Datore di lavoro, l'obbligo, sanzionato penalmente, di "individuare delle procedure per l'attuazione delle misure tecniche e comportamentali da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui debbono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri".

Quest'ultimo obbligo, rappresenta una delle più importanti novità legislative introdotte dal Testo Unico del 2008. Infatti, laddove un documento di valutazione dei rischi, anche perfetto da un punto di vista prettamente tecnico, non fosse operativamente integrato nella realtà lavorativa e dovesse rimanere chiuso in un cassetto alla stregua di un mero documento burocratico non si raggiungerebbero gli obiettivi voluti di attività e di ambienti di lavoro sicuri.

Ed è proprio per raggiungere questo obiettivo di concretezza che il datore di lavoro può porre in essere un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza, quale quello definito nell'art. 30.

In particolare, tale modello deve:

- assicurare un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attinente:
 - a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge riferiti ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
 - e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
 - f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
 - h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
 - prevedere idonee modalità di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività appena menzionate;
 - prevedere una articolazione di funzioni tale da far sì che la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio siano assicurate unicamente da soggetti in possesso di adeguate competenze tecniche e poteri;
 - prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo e gestionale;
 - prevedere un idoneo sistema di vigilanza sulla attuazione dello stesso modello organizzativo e gestionale e sul mantenimento nel tempo dei relativi requisiti. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo e di gestione devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme riguardanti la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività, in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il modello di organizzazione e gestione sopra descritto, se adottato ed efficacemente attuato, permette al datore di lavoro di dimostrare l'assolvimento dei suoi obblighi di vigilanza previsti dall'art. 16 comma 3° del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. Inoltre questo stesso modello permette anche di salvaguardare le aziende dalle sanzioni pecuniarie e interdittive dovute alla responsabilità amministrativa che si configura a carico delle aziende in caso di omicidio colposo o lesioni personali colpose, gravi o gravissime, commessi da un datore di lavoro, un dirigente o un preposto, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

DIRITTI, DOVERI E SANZIONI PER I VARI SOGGETTI AZIENDALI

PREMESSA

Il D.Lgs. 81/2008 ha mantenuto, rispetto alla normativa previgente, il tradizionale riferimento alle posizioni di garanzia dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, quali principali destinatari degli obblighi giuridici di tutela dei lavoratori, in quanto soggetti detentori, a diverso titolo, dei poteri direttivi necessari ad impartire disposizioni in ordine alla esecuzione e alla disciplina del lavoro e, quindi, sovra-ordinati gerarchicamente ai lavoratori.

Secondo un'ormai consolidata definizione dottrinale, il datore di lavoro, il dirigente e il preposto rappresentano il cosiddetto "personale di linea", ossia i soggetti incaricati, ciascuno secondo le diverse attribuzioni e competenze, di prendere le decisioni o di adottare le scelte operative in materia di gestione e organizzazione dell'azienda.

Accanto ad essi si colloca il cosiddetto "personale di staff" che invece svolge un'attività di mera consulenza o di supporto alla linea, nell'ambito delle rispettive specializzazioni, come ad esempio nel caso del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

Questi ultimi sono anch'essi destinatari di obblighi giuridici di tutela anche se non rilevanti sotto il profilo contravvenzionale, ma tali obblighi, però, non derivano da una loro posizione gerarchica all'interno dell'azienda, bensì dall'essere portatori di diverse situazioni, prevalentemente di tipo professionale.

In relazione a quanto premesso, analizziamo quali sono i vari soggetti aziendali e quali le loro attribuzioni,

distinguendoli, tra coloro che sono i “**destinatari degli obblighi normativi**” e coloro che, al contrario, sono i “**beneficiari della normativa antinfortunistica**”.

I SOGGETTI DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI NORMATIVI

Il datore di lavoro

Il datore di lavoro è il principale destinatario delle norme prevenzionistiche.

Nel settore privato, a prescindere dalla struttura aziendale o societaria, il datore di lavoro è “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 e dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

Nella pubblica amministrazione, invece, per datore di lavoro si intende “il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall’organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell’ubicazione e dell’ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l’attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa”.

In caso di omessa individuazione o di individuazione non conforme ai criteri appena enunciati, il datore di lavoro coincide con l’organo di vertice medesimo.

Per quanto concerne l’individuazione in concreto della figura del datore di lavoro nelle aziende, il legislatore ha fatto ricorso alla tecnica legislativa cosiddetta “definitoria” consistente nella esplicitazione delle caratteristiche funzionali a cui devono corrispondere determinati soggetti in quanto destinatari di obblighi giuridici.

In tale modo l’individuazione del datore di lavoro, così come dei dirigenti, non viene lasciata al libero arbitrio ma deve essere effettuata rispettando alla lettera quanto stabilito nella definizione medesima.

I dirigenti

I dirigenti, sono destinatari “iure proprio” degli stessi obblighi del datore di lavoro, con esclusione dei due obblighi relativi al DVR - Documento di Valutazione dei Rischi - e alla nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Infatti, anche questi ultimi, alla stregua della definizione per loro coniata dalla norma, devono essere individuati nell’ambito della prima linea dei collaboratori sottordinati al datore di lavoro e sovraordinati rispetto a tutti gli altri lavoratori, ciascuno secondo le attribuzioni e competenze anche settoriali.

Il dirigente è “la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa”.

In altri termini, il dirigente può essere definito come “il soggetto preposto ad un intero settore di attività, con autonomia e discrezionalità decisionale”. Tale “autonomia” e “discrezionalità” sono, però, per lo più riferite ad uno specifico settore dell’attività dell’impresa o dell’ente.

Obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti

Il datore di lavoro ha due obblighi che non può delegare ai suoi dirigenti e precisamente quelli relativi alla valutazione dei rischi e alla conseguente elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi nonché la designazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dai rischi.

Tutti gli altri obblighi, al contrario, gravano su entrambe le figure e, in altri termini possono essere oggetto di delega precisa da parte del datore di lavoro ai dirigenti.

Gli obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti sono quelli riepilogati nella tabella proposta.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEI DIRIGENTI

Gli obblighi, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008, dei datori di lavoro e dei dirigenti sono quelli riepilogati nella tabella proposta.

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

CONTINUA ...

- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati e alle informazioni relativi agli infortuni sul lavoro. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- p) elaborare il documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI), anche su supporto informatico e, su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per l'espletamento della loro funzione, consegnargliene tempestivamente una copia. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per il suo tramite, al sistema informatico nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'art. 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'art. 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'art. 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per il suo tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

La delega di funzioni

I limiti della delega

Il D.Lgs. 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro non può delegare gli obblighi riguardanti la valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del relativo documento, nonché la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

L'indelegabilità dei due obblighi suddetti, ovviamente, non comporta che il datore di lavoro debba adempiervi personalmente, infatti, una norma che pretendesse ciò stravolgerebbe completamente la libertà d'impresa e, comunque, dovrebbe contemporaneamente imporre al datore di lavoro obblighi di natura formale finalizzati all'acquisizione di capacità tecniche specifiche inerenti quegli obblighi. Pertanto, la conseguenza del suddetto divieto di delega si traduce nella mera imposizione al datore di lavoro di adempiere ai due obblighi non per il tramite di una delega di funzioni, bensì per il tramite del potere direttivo ovvero, con sue personali disposizioni impartite a suoi collaboratori tecnici o a consulenti esterni specializzati.

Ciò vale, principalmente, con riferimento alla valutazione dei rischi.

Ovviamente rimane in capo al datore di lavoro l'obbligo di vigilare che il tecnico o i tecnici incaricati abbiano effettivamente attuato l'adempimento in maniera completa e secondo i criteri formali stabiliti dalla legge (obbligo di vigilanza).

Rimane a carico dei tecnici incaricati, come è giuridicamente logico che sia, la responsabilità della correttezza e qualità professionale del lavoro da essi svolto in adempimento degli obblighi.

Laddove il datore di lavoro avesse potuto delegare gli obblighi suddetti, le disposizioni e la vigilanza sui tecnici sarebbe stata effettuata ovviamente dal dirigente delegato mentre al datore di lavoro sarebbe rimasta la sola vigilanza sull'adempimento da parte del dirigente delegato.

I requisiti della delega

La delega di funzioni da parte del datore di lavoro è ammessa per tutti gli altri obblighi, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo, nonché l'autonomia di spesa necessaria;
- che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

La vigilanza sul delegato

Con riferimento alla delega di funzioni, va messo in evidenza che il D.Lgs. 81/2008 ha il merito di aver, per la prima volta, introdotto tale istituto nel nostro ordinamento, recependo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali ormai consolidati in materia.

Inoltre, il D.Lgs. 106/2009 ha stabilito che il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni presenti nella prima delega.

Il soggetto al quale sia stata conferita tale delega non può però a sua volta, delegare le funzioni a lui delegate. Dunque, nel regolamentare questo nuovo istituto della "sub-delega", il legislatore ha previsto un irrazionale limite al suo effettivo utilizzo.

La ratio di tale scelta legislativa è quella di evitare che si verifichi il fenomeno delle cosiddette "deleghe a cascata".

I preposti

Il preposto è la “persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa” (art. 2, comma 1°, lett. e) del D.Lgs. 81/2008).

In concreto i preposti sono quei soggetti a cui vengono affidati compiti di sorveglianza e di controllo sul comportamento dei lavoratori, come i capi-squadra, i capi-reparto, i capi-cantiere, ecc.

Tra i compiti più importanti del preposto ci sono quelli di “sovrintendere e vigilare sull’osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge”.

Al riguardo si precisa che con il termine «sovrintendere», secondo la definizione consolidata in giurisprudenza e dottrina, si intende lo «svolgimento di un’attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti, per garantire che esso si svolga nelle regole di sicurezza».

Si dice, infatti, che i preposti siano l’«occhio» del datore di lavoro sul posto di lavoro.

Il compito del preposto non è, tuttavia, quello di sorvegliare «a vista» e «ininterrottamente da vicino» il lavoratore, bensì quello di assicurarsi personalmente che questi esegua le disposizioni di sicurezza impartite e utilizzi gli strumenti di protezione prescritti.

Le modalità con le quali il preposto esercita la propria funzione di vigilanza sono state già trattate precedentemente nella parte dedicata alle misure di prevenzione, essendo la vigilanza, per l’appunto, una misura che consente di prevenire le conseguenze di comportamenti non appropriati e, quindi, non sicuri da parte dei lavoratori durante lo svolgimento della propria mansione.

Gli altri obblighi del preposto espressamente previsti dall’art. 19 del D.Lgs. 81/2008, sono:

- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l’osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- frequentare appositi corsi di formazione, secondo quanto previsto dall’art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Il D.Lgs. 81/2008 ha ridotto drasticamente le fattispecie contravvenzionali poste a carico dei preposti, rendendole direttamente proporzionali a quelle che sono le loro effettive competenze e correlate responsabilità.

I lavoratori

Le norme di prevenzione rivolte a garantire ai lavoratori il “diritto alla sicurezza” impongono anche a loro stessi precisi obblighi per quanto attiene alla tutela dell’integrità fisica e della salute.

In relazione anche a tale aspetto, l’art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 (Art. 20 - Obblighi dei lavoratori) prevede espressamente che “ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”.

I lavoratori devono in particolare:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all’adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente in caso di urgenza nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

I committenti

Sui committenti gravano obblighi giuridici relativi alla tutela dei lavoratori di appalti, o di lavoratori autonomi, i quali compiano opere o servizi all'interno dell'azienda del medesimo committente, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo.

Il primo obbligo consiste nella verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi, in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da dedurre in contratto.

Tale verifica viene effettuata mediante acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato e acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale.

Un altro obbligo che l'art. 26 del D.Lgs. 81/2008 (Art. 26 — Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione) pone in capo al committente è quello di informare dettagliatamente appaltatori e subappaltatori e lavoratori autonomi riguardo ai rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro in cui sono destinati a operare tali soggetti e alle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Di particolare rilievo sono gli obblighi previsti dal secondo comma dell'art. 26, il quale prevede che i datori di lavoro, compresi i subappaltatori, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e coordinare gli interventi volti a proteggere e prevenire i rischi cui sono esposti i lavoratori. Questa coordinazione deve essere volta a eliminare anche i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera attraverso l'informazione reciproca.

Il DUVRI - Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze

A completamento degli obblighi relativi alla gestione della sicurezza negli appalti di lavori, servizi e forniture, vi è la redazione del DUVRI a carico del datore di lavoro committente.

Tale documento, che deve contenere la valutazione sui rischi da interferenze e le relative misure di prevenzione e protezione, va allegato al contratto di appalto o d'opera e deve essere aggiornato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture.

L'obbligo di elaborazione del DUVRI non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'Allegato XI del D.Lgs. 81/2008.

È bene precisare che il DUVRI riguarda soltanto «i rischi da interferenze» e non i «rischi specifici propri» delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

I progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori

Nell'ottica di una prevenzione integrata, la legislazione speciale in materia di sicurezza e tutela della salute sul lavoro attribuisce debiti di prevenzione anche a carico di soggetti esterni all'organizzazione aziendale, quali progettisti, fabbricanti, costruttori, installatori e manutentori, produttori, commercianti e venditori, noleggiatori e concedenti in uso.

La ratio è quella di estendere il debito di sicurezza «a monte», ossia già alle fasi di progettazione, costruzione e fornitura di macchinari e attrezzature da utilizzare nell'ambiente di lavoro, nell'ottica che anche queste fasi hanno un'incidenza sulla globale sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Nello specifico, l'art. 22 del D.Lgs. 81/2008 "Obblighi dei progettisti", prevede espressamente che «i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia».

L'art. 23 del D.Lgs. 81/2008 "Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori" statuisce che «sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione».

L'art. 24 del D.Lgs. 81/2008 "Obblighi degli installatori", dispone che «gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti».

A fronte di tali previsioni il datore di lavoro ha il diritto di richiedere esplicitamente ai fornitori la corrispondenza dei prodotti ai requisiti richiesti, la relativa documentazione e le istruzioni d'uso.

Ciò anche in virtù del fatto che, secondo l'orientamento consolidato in dottrina e in giurisprudenza, il divieto di costruire macchine non conformi alle prescrizioni di sicurezza non preclude una distinta responsabilità del datore di lavoro-acquirente per l'impiego delle stesse, la cui regolarità deve essere verificata prima del loro effettivo utilizzo.

Questo significa che in caso di infortunio verificatosi a causa di una macchina priva di dispositivi di sicurezza, il costruttore-venditore e il datore di lavoro-acquirente saranno entrambi i responsabili, a titolo di concorso di colpa, del reato di lesioni oomicidio.

I SOGGETTI BENEFICIARI DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA

I lavoratori

Ai sensi dell'art. 2, comma 1°, lett. a) del D.Lgs. 81/2008, il lavoratore viene definito come qualunque "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".

Questa definizione del lavoratore si pone in linea con quella di cui alla direttiva 89/391 CEE, che viene a ricomprendere, e quindi a tutelare, qualsiasi persona impiegata dal datore di lavoro.

In passato invece la normativa previgente limitava l'applicazione delle norme infortunistiche e di igiene del lavoro ai lavoratori subordinati in senso stretto, ossia coloro che prestavano il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze di un datore di lavoro, e ai lavoratori ad essi equiparati, a norma di legge.

Pertanto, per quanto concerne i beneficiari della normativa antinfortunistica, il D.Lgs. 81/2008 ha regolamentato espressamente accanto ai lavoratori subordinati anche gli utenti di stage aziendali, gli allievi che fanno uso di laboratori, macchine, apparecchiature, ecc, i volontari, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori distaccati, i collaboratori a progetto, i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a domicilio, i telelavoratori.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Nel sistema penale, le sanzioni possono essere di 2 tipi: contravvenzioni e delitti.

Le contravvenzioni identificano i reati di pericolo; i delitti i reati di danno.

Le contravvenzioni

Il diritto penale del lavoro, al quale è collegato il Testo Unico della Sicurezza, si caratterizza per essere “diritto penale minimo”, in quanto il legislatore ha optato per la costruzione di un apparato fondato su sanzioni penali, repressive e preventive, di tipo contravvenzionale, individuabili nell’arresto e nell’ammenda.

L’arresto, è una sanzione detentiva e consiste nella privazione della libertà personale per un periodo limitato di tempo, predeterminato dal legislatore per la durata minima e massima;

l’ammenda, è invece una sanzione pecuniaria che consiste nel pagamento di una somma di denaro predeterminata, anche in questo caso, per il limite minimo e per quello massimo, dal legislatore.

Nella pratica è ormai socialmente diffusa la concezione che alla repressione dei reati e, quindi, all’individuazione e punizione dei responsabili, è da preferire la prevenzione dei reati stessi.

La stessa magistratura, in questo ambito, è largamente orientata da molti anni verso un parziale uso della macchina giudiziaria in chiave preventiva.

Anche il legislatore sembra seguire questo orientamento, che è stato tradotto in norma con l’emanazione del D.Lgs. 19 dicembre 1994 n. 758 (Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro).

In forza di tale decreto, gli organi di vigilanza, qualora venga da essi rilevata la presenza di reati penali di tipo contravvenzionale, commessi con la violazione della normativa di prevenzione infortuni e di tutela della salute, allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata impartiscono al contravventore un’apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine ritenuto tecnicamente necessario.

Tale istituto giuridico, che si chiama “prescrizione”, permette di sospendere l’azione giudiziaria attivando un meccanismo di stimolo alla eliminazione delle violazioni alla normativa di sicurezza e quindi un meccanismo di prevenzione.

Il contravventore che attui la prescrizione impartitagli viene poi ammesso al pagamento di un quarto del massimo della pena edittale, ossia, dell’ammenda prevista per quel reato.

Solo nell’ipotesi in cui il contravventore non voglia adempiere, verrà riattivata l’azione giudiziaria in tutti i suoi passaggi tipici (indagini preliminari, proscioglimento o rinvio a giudizio, dibattimento, assoluzione o condanna).

Come si vede, da un lato, con la previsione di reati di pericolo (le contravvenzioni), in aggiunta ai reati di danno (delitti di lesioni personali colpose o di omicidio colposo commessi con violazione della normativa antinfortunistica o di igiene), dall’altro, con l’istituto della prescrizione, il legislatore ha orientato la repressione dei reati, in questa materia, verso interessanti e condivisibili prospettive di prevenzione che prevedono la seguente sequenza procedurale:

- in prima fase l’accertamento del pericolo (contravvenzione);
- in seconda fase la prescrizione per l’eliminazione del pericolo e quindi l’eliminazione del pericolo e il pagamento di una multa in sede amministrativa.

I delitti

Quando il reato non si ferma all’aver posto in essere un pericolo ma si traduce in un infortunio sul lavoro o in una malattia professionale, ossia in un “danno da lavoro”, allora non si parla più di una contravvenzione bensì dei delitti di lesioni personali colpose o di omicidio colposo, commessi con violazione della normativa antinfortunistica o d’igiene.

Detto in altri termini, questi delitti vengono commessi quando l’infortunio o la malattia professionale sono connessi alle violazioni contravvenzionali poc’anzi descritte. Ovviamente è sempre importante ricordare che quando avvengono infortuni sul lavoro o vengono contratte malattie professionali, i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti, vengono giudicati ed eventualmente condannati per non aver impedito che l’infortunio avvenisse.

ORGANI DI VIGILANZA, CONTROLLO E ASSISTENZA

PREMESSA

In materia di sicurezza sul lavoro s'intende per:

- **vigilanza**, la verifica effettuata da Enti di controllo ufficiali, della rispondenza alle prescrizioni di legge di ambienti, macchine e impianti;
- **controllo**, la verifica periodica, effettuata nei tempi e nei modi di legge, da Enti di controllo ufficiali o da Organismi notificati, dell'efficienza e della sicurezza di quelle macchine, impianti e attrezzature ritenute particolarmente pericolose e, in quanto tali, soggette a norme di sicurezza specifiche.

Il D.Lgs. 81/2008, nell'art.13, stabilisce che la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dalle A.S.L. - Aziende sanitarie locali - territorialmente competenti e, per quanto di competenza, dal Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché, per il settore minerario, dal Ministero dell'Industria, e dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano, per le industrie estrattive di 2^a categoria e per le acque minerali e termali.

Anche il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, ferme restando le specifiche competenze in materia ispettiva attribuitegli dalla legislazione vigente, esercita, con il proprio personale ispettivo, l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I SOGGETTI DEPUTATI ALLA VIGILANZA, AL CONTROLLO E ALL'ASSISTENZA

Le A.S.L.

Le A.s.l. gestiscono sul territorio i servizi sanitari di prevenzione, cura e riabilitazione di cui tutta la popolazione fruisce, ma hanno anche compiti di vigilanza e controllo in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Sono costituite come "aziende" per sottolinearne l'autonomia e la responsabilità sul piano organizzativo, tecnico e amministrativo.

La loro attività è coordinata dagli Assessorati regionali alla sanità e per quanto concerne la prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, essa viene svolta da un "dipartimento specialistico qualificato", denominato "Servizio Prevenzione Igiene Sicurezza Ambienti di Lavoro".

Le A.s.l.:

- hanno il compito di rilevare secondo le situazioni tecniche e igieniche delle attività lavorative: il numero, le cause e le conseguenze degli infortuni e delle malattie professionali
- e svolgono funzioni di vigilanza e controllo sul rispetto delle norme di sicurezza e igiene negli ambienti di lavoro.

Debbono pertanto:

- accertare i fattori di pericolosità e nocività dell'attività e dei luoghi di lavoro effettuando o richiedendo che vengano effettuati anche opportuni rilievi (ad esempio rilevamenti sull'entità del rumore o sull'inquinamento ambientale, il controllo del microclima, ecc.)
- e individuare, quindi, le idonee misure di prevenzione.

Gli ispettori delle A.s.l.:

- hanno facoltà di visitare in ogni parte e in qualunque ora del giorno e della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri ed i lavori;
- possono richiedere l'opera dell'ufficiale sanitario e del medico competente, quando devono compiere accertamenti sulle condizioni igieniche dei locali di lavoro;
- possono accedere alla documentazione riguardante il rapporto di lavoro dei dipendenti (libretti di lavoro, libri paga, ricevute, contributi, ecc) e alla documentazione tecnica (collaudi, verifiche, certificazioni, registri di esposizione, cartelle sanitarie del personale sottoposto a sorveglianza sanitaria, registro degli infortuni, ecc).

Tutta la documentazione, da conservare sul luogo di lavoro, deve essere messa a disposizione degli ispettori delle A.s.l. che ne facciano richiesta.

Il personale delle A.s.l. è tenuto ad osservare il segreto sui processi e su ogni altro particolare di lavorazione di cui venga a conoscenza per motivi d'ufficio, essendo, diversamente, soggetto alle sanzioni previste dall'art. 623 del codice penale.

I Vigili del fuoco

Il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco fu organizzato su scala nazionale nel 1941, con il compito di "tutelare l'incolumità delle persone e la salvezza delle cose, mediante la prevenzione e l'estinzione degli incendi e l'apporto di soccorsi tecnici in genere".

I comandi dei Vigili del fuoco hanno sede nei capoluoghi di provincia e sono coordinati dagli Ispettorati regionali. Dipendono dalla Direzione Generale della Protezione Civile e dai Servizi Antincendio del Ministero dell'Interno. Gli appartenenti al Corpo sono agenti di Pubblica Sicurezza, gli ufficiali e i sottufficiali sono ufficiali di polizia giudiziaria.

Tra i compiti istituzionali dei Vigili del fuoco vi è quello di vigilanza e controllo in materia di prevenzione incendi nei luoghi di lavoro.

Sono, in particolare, soggette alla diretta vigilanza e controllo dei Vigili del fuoco, le attività a rischio di incendio contenute nell'allegato I del D.P.R. 1 agosto 2011, n. 151 (Regolamento Prevenzione Incendi).

Allo scopo, la legge stabilisce l'obbligo di sottoporre ogni progetto di nuova installazione o di modifica di una esistente, all'approvazione del comando dei Vigili del Fuoco territorialmente competente al fine di ottenere il rilascio del Certificato di Prevenzione Incendi - C.P.I., documento senza il quale l'attività non può essere esercitata.

I Servizi Ispezioni del Lavoro (già Ispettorato del Lavoro)

La vigilanza dei Servizi Ispezioni del Ministero del Lavoro, istituiti nelle Direzioni Provinciali del lavoro, opera nell'ambito del quadro del coordinamento territoriale, previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 81/2008, e viene effettuata informandone preventivamente il Servizio di Prevenzione e Sicurezza dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio.