

Linee guida del 16/07/1996

Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome Linee Guida per l'applicazione del D.Lgs. 626/94.

SOMMARIO

NOTE

TESTO

PARTE PRIMA - LE NUOVE REGOLE DELLA PREVENZIONE

- Documento n. 1 - LA VALUTAZIONE PER IL CONTROLLO DEI RISCHI
- Documento n. 2 - INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI
- Documento n. 3 - LA FORMAZIONE DEI SOGGETTI DELLA PREVENZIONE SECONDO IL D.LGS 626/94
- Documento n. 4 - PREVENZIONE INCENDI, EVACUAZIONE DEI LAVORATORI, PRONTO SOCCORSO
- Documento n. 5 - RISPETTO DEI PRINCIPI ERGONOMICI
- Documento n. 6 - CONTRATTO DI APPALTO O CONTRATTO D'OPERA
- Documento n. 7 - APPLICAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94 NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PARTE SECONDA - I SOGGETTI AZIENDALI DELLA PREVENZIONE

- Documento n. 8 - SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
- Documento n. 9 - DEFINIZIONE E RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

PARTE TERZA - L'AMBIENTE DI LAVORO E LE SUE CARATTERISTICHE GENERALI

- Documento n. 10 - Luoghi di lavoro

PARTE QUARTA - GLI ASPETTI PIÙ INNOVATIVI DEL D.LGS. 626/94 PER QUANTO ATTIENE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Documento n. 11 - Uso delle attrezzature di lavoro
- Documento n. 12 - Uso dei dispositivi di protezione individuale
- Documento n. 13 - Uso di attrezzature munite di video terminali
- Documento n. 14 - La movimentazione manuale dei carichi

PARTE QUINTA - LE NUOVE TIPOLOGIE DI RISCHIO PREVISTE DAL D.LGS. 626/94

- Documento n. 15 - Protezione da agenti cancerogeni
- Documento n. 16 - Protezione da agenti biologici

- § -

NOTE

TESTO

LINEE GUIDA
PER L'APPLICAZIONE
DEL D.LGS. 626/94

a cura del
Coordinamento delle Regioni
e delle Province autonome

con la collaborazione
dell'ISPESL e dell'Istituto Superiore di Sanità.

PARTE PRIMA - LE NUOVE REGOLE DELLA PREVENZIONE

COORDINAMENTO TECNICO PER LA PREVENZIONE DEGLI
ASSESSORATI ALLA SANITA' DELLE REGIONI E PROVINCE
AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Decreto Legislativo n. 626/94

DOCUMENTO N. 1 - LINEE GUIDA SU TITOLO I

LA VALUTAZIONE PER IL CONTROLLO DEI RISCHI

Versione definitiva approvata il 16/7/1996
dalle Regioni e province autonome
di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali

Regione referente: Lombardia

1. ORIENTAMENTI GENERALI

La valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro e la predisposizione dei conseguenti documenti è uno degli elementi di più grande rilevanza del D.Lgs 626. Essa rappresenta, infatti, l'asse portante della nuova filosofia in materia di tutela della salute dei lavoratori che vede nel datore di lavoro il protagonista attivo della funzione prevenzionale; essa costituisce, inoltre, il perno intorno al quale deve ruotare l'organizzazione aziendale della prevenzione.

E' quindi necessario che quanto previsto dall'art. 4 (in particolare ai commi 1 e 2) trovi adeguata ed estesa applicazione anche con l'impegno della Regione e dei Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende Usl.

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

Pare opportuno richiamare l'attenzione sulla facoltà concessa dal D.Lgs 626/94 al datore di lavoro di avvalersi, nella valutazione del rischio, delle procedure ritenute di volta in volta più appropriata ed efficaci, nel rispetto delle indicazioni contenute nello stesso testo di legge (è da privilegiare, infatti, il RISULTATO rispetto al PROCESSO).

1.1 Campo di applicazione

Il D.Lgs 626/94 allarga di fatto il campo di applicazione in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori ad imprese ed enti, anche della PA, finora coinvolti in minore misura in tali attività e a settori nuovi quali, ad esempio, la navigazione marittima ed aerea.

Per alcuni settori, tuttavia, l'applicazione delle norme del D.Lgs 626/94 deve essere modulata in funzione delle particolari esigenze degli specifici servizi. I settori per i quali sono previste peculiari modalità di applicazione della norma sono stati ampliati comprendendo, oltre alle Forze armate e di Polizia e ai servizi di Protezione civile, anche le strutture penitenziarie, quelle destinate per attività istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, le università, gli istituti di istruzione universitaria, gli istituti di istruzione e di educazione di ogni ordine e grado, le rappresentanze diplomatiche e consolari ed i mezzi di trasporto marittimi ed aerei. Le esigenze specifiche dovranno essere individuate in appositi decreti che devono essere emanati entro 6 mesi dalla data di pubblicazione del D.Lgs 626 bis. In assenza di tali decreti la norma dovrà essere applicata comunque.

Appare, pertanto, utile ricordare che tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero dei loro dipendenti, dal settore lavorativo delle loro aziende, siano esse di natura pubblica o privata, sono soggetti all'obbligo di valutare i rischi connessi con l'attività da essi esercitata.

Un'attività di informazione attiva da parte dei Servizi, soprattutto rivolta a quei settori finora meno coinvolti su questi temi (artigianato e piccolissime imprese, Pubblica Amministrazione), costituirà un'azione positiva avente caratteristiche di priorità rispetto alla programmazione dell'attività dei Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende USL.

1.2 Significato della valutazione

La valutazione dei rischi lavorativi di cui al D.Lgs 626/94 si iscrive nel più ampio complessivo utilizzo a livello internazionale del metodo del "risk assessment", che coinvolge anche molti aspetti relativi ai costi ambientali del progresso e dell'uso delle risorse naturali.

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

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

Questo è il contesto culturale da cui il D.Lgs 626/94 trae origine e che va armonizzato con il vigente assetto normativo che mantiene la sua validità.

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

L'applicazione dell'art. 4 fornisce anche uno strumento per avviare una riorganizzazione razionale e pianificata della produzione nei suoi diversi componenti (macchine, procedure, spazi, organizzazione, ...) al fine di raggiungere l'obiettivo di una sostanziale riduzione e/o del controllo dei fattori di rischio presenti, nel rispetto della legislazione nazionale e delle norme di buona tecnica prodotte da organismi accreditati (UNI-EN, CEI, etc ...).

La necessità che nell'impresa si proceda ad una stretta integrazione tra la produzione, tutte le funzioni aziendali ad essa collegate (direzione lavori, acquisti, gestione del personale, manutenzione, etc.), e la prevenzione dei rischi da essa derivanti al fine di progettare "lavoro sicuro", è chiaramente esplicitata tra le misure generali di tutela indicate nell'art. 3. Tra queste, infatti, al comma 1 lettera d) viene indicata "la programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro".

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

L'esame sistematico dei problemi di prevenzione in tutti gli aspetti dell'attività lavorativa non dovrà trascurare le situazioni di lavoro che esulano dalla routine (manutenzione, pulizia, arresto e riattivazione di impianti, cambio di lavorazioni, ...), come chiaramente indicato negli orientamenti Cee. Non va persa di vista la natura di processo partecipato che la valutazione deve assumere, sia a garanzia di aver raccolto tutta l'informazione disponibile sui fattori di rischio (tra cui le trasformazioni che l'organizzazione del lavoro "formale" subisce, all'atto della sua concreta messa in pratica da parte dei lavoratori), sia per ottenere il coinvolgimento attivo di tutte le parti in causa nella ricerca delle soluzioni più efficaci e nella loro applicazione.

Non va infatti dimenticato, per esempio, che gli studi del fenomeno infortunistico che utilizzano un approccio solo "deterministico", mirato ad identificare cause di infortunio solo in errori umani o in inconvenienti tecnici o in deficienze strutturali, presentano limiti importanti ed insolubili se non

affrontano anche le interconnessioni con il tessuto organizzativo della produzione. A quanto sopra detto rimanda peraltro, in modo esplicito, anche il punto 1d) dell'art. 3 ("misure di tutela").

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

Comunque in caso di mancata designazione/elezione del Rappresentante dei lavoratori le Regioni e le Aziende USL si impegneranno affinché ciò non possa costituire un pretesto né una scusante per eventuali rinvii nell'applicazione del D.Lgs.

1.3 La soggettività nel valutare

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

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

In quelle situazioni si renderà necessario uno sforzo rilevante, da parte del datore di lavoro, in termini di comunicazione e di formazione corretta sui rischi lavorativi, perchè la presa di coscienza dell'esistenza di un rischio non rappresenti un evento episodico, non condiviso e, come tale, non generatore di cambiamenti significativi.

A mitigare la soggettività del valutatore possono contribuire l'uso razionale di misure di igiene industriale, nonché la raccolta della sintomatologia eventualmente accusata dai lavoratori. Inoltre l'accurata consultazione del Rappresentante dei lavoratori e la raccolta critica dei giudizi soggettivi dei lavoratori rappresenta un momento decisivo per la integrazione delle conoscenze di quegli aspetti di rischio che sfuggono o sono sottovalutati dal management.

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

1.4 Valutazione semplificata e primi approcci alla valutazione

Per incentivare la massima estensione dell'attività di valutazione da parte dei datori di lavoro si favorirà, soprattutto nelle imprese di piccole dimensioni e rischi modesti, la semplificazione delle procedure di valutazione, che dovranno essere tese a raccogliere le informazioni sufficienti, dati e notizie all'uopo pertinenti e rilevanti.

A tal fine sarà utile, nelle indicazioni da fornire alle imprese, chiarire che per "valutazione del rischio" è da intendersi principalmente l'individuazione dei possibili centri/fonti di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori, l'identificazione dei lavoratori potenzialmente esposti a rischio e la valutazione dell'entità dell'esposizione.

A tale proposito si potrà suggerire l'utilizzazione in prima istanza, ove possibile e adeguata, di metodi e criteri di valutazione approssimata del rischio in grado di distinguere chiaramente condizioni francamente accettabili da situazioni francamente non accettabili. Tali metodi possono consistere anche in valutazioni di tipo induttivo (quantità di materiale utilizzato, cubatura, ventilazione) o semiquantitativo. Sarà possibile di conseguenza identificare quelle situazioni in cui è necessario un approfondimento da realizzare con più complesse procedure analitiche.

Non è necessario, salvo casi particolari da individuare, che la "valutazione del rischio" comprenda stime probabilistiche di accadimento di guasti o di eventi accidentali così come, invece, previsto dalla normativa vigente per le imprese a rischio di incidente rilevante (DPR 175/88 e successive modifiche ed integrazioni).

Di grande utilità per l'utenza potrebbe risultare la definizione di linee guida alle valutazioni con riferimento non solo alla dimensione dell'unità produttiva (piccole e medie imprese) ma anche al settore e al comparto produttivo tenuto conto della variabile distribuzione dei diversi rischi lavorativi nei diversi settori.

E' questo un impegno che, in una seconda fase, potrebbe essere organizzato e coordinato a livello regionale utilizzando il lavoro già svolto dalle diverse strutture pubbliche di prevenzione ed individuando centri di riferimento per specifiche tematiche.

Da quanto sopra emerge l'indicazione che l'elemento centrale degli adempimenti previsti dall'art. 4 appare essere "l'individuazione delle misure preventive e di protezione" definite o programmate, per la cui realizzazione dovranno essere scelti tempi e metodi congrui con la valutazione di gravità del rischio.

E' opportuno, a questo proposito, che vengano individuate scale qualitative circa l'urgenza dei provvedimenti da assumere, formulate anche in base ad eventuali programmi di sviluppo aziendali.

Tenendo presente che non è accettabile mantenere in atto inadempienze a precisi obblighi di legge,

dovranno essere definite misure accessorie di natura organizzativa o procedurale in grado di provvedere al controllo ed alla riduzione del rischio nel periodo che intercorre tra la sua individuazione e la messa in atto dell'intervento tecnico risolutivo.

Le fasi procedurali possono essere quelle proposte nel documento Cee (Tab. 4), ma a tal proposito va precisato che non sempre è possibile fare a priori una stima significativa della gravità degli effetti derivanti da un'esposizione e della probabilità che tali effetti si manifestino.

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

1.5 Quando iniziare il processo di valutazione

La valutazione dei rischi e la stesura dei conseguenti atti documentali va ravvisata, in sede di prima applicazione, come un processo che inizia praticamente con l'entrata in vigore del D.Lgs per trovare precisa formalizzazione entro l'1/7/96 per:

- le aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175 e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso,
- le centrali termoelettriche,
- gli impianti e laboratori nucleari,
- le aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni,
- le aziende industriali con oltre duecento dipendenti,
- le industrie estrattive con oltre cinquanta lavoratori dipendenti,
- le strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private,
- vedi l'art. 8 comma 5, lettere a), b), c), d), f) -, ed entro l' 1/1/97 per tutte le altre attività lavorative.

In altri termini, il tempo previsto va inteso come la disponibilità, per i datori di lavoro, per attivare e portare a compimento il processo di valutazione e di eventuale programmazione dei relativi interventi di prevenzione. Ogni sforzo andrà operato affinché, presso gli stessi datori di lavoro, non si ingeneri la "convincione" che ci si può cominciare ad occupare del problema solo alla scadenza dei termini.

Poichè la valutazione dei rischi complessivi presenti in una azienda e la stesura dei conseguenti programmi di prevenzione è, per lo più, un atto tecnico tutt'altro che semplice, diviene naturale suggerire ai datori di lavoro di reperire al più presto quelle competenze tecnico-professionali che li mettano in grado di assolvere adeguatamente al proprio compito, al di là della formalizzazione degli incarichi (prevista per fine novembre '95).

Per quel che riguarda la figura del medico competente, esso potrà essere formalmente incaricato (con documentazione scritta) sin da subito in tutti quei casi in cui la normativa vigente prevede un obbligo già definito a priori di sottoporre i dipendenti ad accertamenti sanitari periodici. A tal fine si farà riferimento alla tabella annessa all'art.33 del DPR 303/56, al DPR 1124/65 per quanto riguarda il rischio determinato dall'esposizione a silice e ad asbesto, al DPR 962/82 per il rischio da CVM, al D.Lgs 277/91 per l'esposizione a piombo e a rumore, al D.Lgs 626/94 in caso di addetti a lavoro con VDT, così come definiti dall'art. 51.

Nel caso, invece, in cui la necessità e l'obbligo di sottoporre i lavoratori a sorveglianza sanitaria sia condizionato dalla preventiva valutazione dell'esistenza del rischio, come ad esempio nel caso della movimentazione manuale di carichi, dell'esposizione a cancerogeni e ad agenti biologici, la nomina del medico competente potrà essere effettuata successivamente una volta conclusa la fase di valutazione. Per le nuove attività lavorative il datore di lavoro è tenuto ad elaborare il documento di valutazione ovvero a redigere l'autocertificazione entro 3 mesi dall'effettivo inizio dell'attività.

1.6 Chi concorre alla valutazione

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

E' evidente tuttavia che dal punto di vista tecnico, operativo e procedurale il datore di lavoro dovrà allo scopo avvalersi di alcune competenze professionali e gestionali, peraltro in larga misura indicate ai commi 5 e 6 dell'art. 4 del D.Lgs.

In primo luogo è opportuno prevedere che al processo di valutazione/gestione dei rischi partecipi l'intera "linea" aziendale rappresentata dai dirigenti e dai preposti; gli stessi sono infatti, al contempo, depositari di importanti conoscenze e titolari di obblighi, per cui è opportuno prevedere un loro ampio coinvolgimento in questa fase del processo.

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

La valutazione si avvale, inoltre, del contributo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il quale da un lato, laddove adeguatamente formato (art. 22 comma 4), è a sua volta ravvisabile come una specifica risorsa tecnica, e dall'altro lato costituisce il punto di riferimento ed il collettore delle specifiche conoscenze, esperienza e valutazione dei lavoratori, che pure rivestono grande importanza nel processo di controllo dei rischi lavorativi, come d'altronde stabilito in diversi punti del decreto legislativo (si veda ad es. l'art. 4 comma 5 punto m); art. 5 comma 2 punti d) e h).

Infine, al processo di valutazione e gestione dei rischi partecipano, più o meno direttamente, i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori; gli stessi, infatti, nel rispettare il dettato dell'art. 6, devono anche fornire informazioni relative a criteri, ambiti e limiti per l'utilizzazione (sicura) di ambienti, impianti e strumenti di lavoro. La scrupolosa verifica del rispetto di tali criteri da parte degli altri soggetti protagonisti della valutazione rappresenta un ulteriore rilevante contributo al processo generale di valutazione e gestione dei rischi.

1.7 Le sanzioni previste

L'obbligo di valutazione generale sancito dall'art. 4 comma 1, che impone al datore di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori nell'osservanza delle misure di sicurezza previste dall'art. 3, non è sanzionato; invece l'art.89) prevede la sanzione, solo a carico del datore di lavoro, nel caso in cui il documento relativo alla valutazione ovvero l'autocertificazione non venga elaborato. Tale documento deve contenere i criteri adottati per eseguire la valutazione, le misure di prevenzione e di protezione e i DPI individuati in conseguenza della valutazione dei rischi, il programma di attuazione delle misure individuate per migliorare i livelli di sicurezza.

Le disposizioni transitorie e finali determinano l'obbligo di adottare le misure di cui all'art. 4 (commi 1, 2, 4 e 11) entro l' 1/7/96 per le aziende di cui all'art. 8 comma 5, lettere a), b), c), d), f) ed entro l'1/1/97 per tutte le altre attività lavorative.

Tali disposizioni richiedono essenzialmente che la programmazione della sicurezza nei luoghi di lavoro sia avviata con i tempi, le cadenze, le forme e gli strumenti prescritti.

Eventuali inadempienze di procedura (effettuazione e tempi) nella elaborazione del piano di sicurezza sono sanzionate.

Non viene, al contrario, sanzionato l'errore di merito che possa essere commesso nell'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione. Il datore di lavoro non risponderà, quindi, sotto il profilo penale per aver commesso errori od omissioni nella valutazione ma se, in conseguenza di tale errore valutativo, avrà omesso le misure necessarie a tutela dei suoi dipendenti.

A tale principio si richiama l'attenzione dei Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende USI che dovranno utilizzare questo documento a peculiari fini di assistenza alle procedure di valutazione (vedi note del documento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome "Prime linee di indirizzo per l'attuazione del D.Lgs n. 626/94 di recepimento delle Direttive Cee per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro) e non già come indicazioni per contestare inadempienze relative a modalità o conclusioni della valutazione in merito alle quali il datore di lavoro si assume la responsabilità della correttezza degli atti compiuti e delle azioni programmate.

L'art. 89 comma 2 lett. a) prevede anche una ammenda a carico del datore di lavoro nel caso in cui in occasione di modifiche del processo produttivo non effettui una nuova valutazione e non elabori un nuovo documento (art. 4 comma 7).

Per i cancerogeni (art. 63 comma 5) e gli agenti biologici (art. 78 comma 3) il datore di lavoro deve ripetere la valutazione, oltre che per significative modifiche nel ciclo di lavoro, ogni tre anni. Questa inadempienza è sanzionata.

L'art. 89 comma 2 prevede la sanzione nel caso in cui il datore di lavoro non si avvalga della collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e del medico competente, previa consultazione del rappresentante della sicurezza, nell'effettuare la valutazione e nell'elaborare il documento (art. 4 comma 6). Non sanzionato, invece, l'obbligo di inviare l'autocertificazione di cui all'art. 4 comma 11 al rappresentante per la sicurezza. Tale obbligo, infatti, è riportato nel secondo periodo dell'art. 4 comma 11, mentre la sanzione prevista dall'art. 89 riguarda solo il primo periodo. Di fronte alla questione se il documento di valutazione debba o meno far menzione dell'eventuale riscontro di inadempienze a norme già vigenti è opportuno non incoraggiare la redazione di documenti falsi o incompleti.

Si indicherà al datore di lavoro la necessità di provvedere immediatamente, man mano che si evidenziano problemi di prevenzione, se si tratta di applicare soluzioni note, di semplice e rapida attuazione (posizionamento o ripristino di carter, fotocellule, fincorsa di sicurezza; rimozione di ingombri che impediscono l'apertura di porte/finestre e/o ostacolano la circolazione di mezzi o persone; chiusura contenitori, etc.).

Nel caso di interventi che richiedono uno studio specifico o il ricorso a specialisti o sono comunque di più complessa attuazione dovranno essere programmati ed esplicitati nel documento, quantunque la loro assenza configuri un'omissione del rispetto della normativa vigente, a condizione che:

- a) i tempi di realizzazione siano comunque congrui e contenuti;
- b) si prevedano misure tecniche, organizzative o procedurali idonee a limitare e controllare il fattore di rischio individuato, in attesa di una sua definitiva rimozione.

2. DEFINIZIONI E PROCEDURE PER L'ESECUZIONE DELLA VALUTAZIONE IN LINEA CON GLI ORIENTAMENTI CEE

2.1 Definizioni

da: "ORIENTAMENTI CEE RIGUARDO ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA LAVORO"

PERICOLO: proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità (sostanza, attrezzo, metodo) avente potenzialità di causare danni.

RISCHIO: probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego e/o di esposizione; dimensioni possibili del danno stesso

da: "NORMA UNI EN 292 PARTE I/1991"

PERICOLO: fonte di possibili lesioni o danni alla salute.

Il termine pericolo è generalmente usato insieme ad altre parole che definiscono la sua origine o la natura della lesione o del danno alla salute previsti: pericolo di elettrocuzione, di schiacciamento, di cesoiamento, di intossicazione, etc...

SITUAZIONE PERICOLOSA: qualsiasi situazione in cui una persona è esposta ad un pericolo o a più pericoli.

RISCHIO: combinazione di probabilità e di gravità di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: valutazione globale della probabilità e della gravità di possibili lesioni in una situazione pericolosa per scegliere le adeguate misure di sicurezza

Nel linguaggio comunemente adottato il termine "pericolo" assume normalmente un significato connesso al rischio infortunistico; nel testo degli Orientamenti Cee, invece, è utilizzato in un'accezione più ampia; nel testo che segue potrà essere utilizzato anche il termine "fattore di rischio" ad indicare l'esistenza di un pericolo da cui possa derivare un rischio per i lavoratori.

2.2 Obiettivi della valutazione dei rischi

da: "ORIENTAMENTI CEE RIGUARDO ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA LAVORO"

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

Questi provvedimenti comprendono:

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

L'art. 3 del D.Lgs 626/94 elenca, in successione logica e concatenata, i provvedimenti che devono essere assunti dal datore di lavoro quali "misure di tutela" per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Tra le misure indicate, la valutazione dei rischi è il primo atto previsto, dal quale derivano tutte le ulteriori misure, alla cui programmazione ed attuazione la valutazione stessa è finalizzata.

2.3 Criteri generali

Il D.Lgs 626/94 si riferisce in alcuni articoli alla "valutazione dei rischi" (Titolo VIII), in altri alla valutazione dei pericoli (Titolo V, Titolo VI), in altri alla "valutazione dell'esposizione" (Titolo VII), pur facendo in ogni caso riferimento alla valutazione dei rischi disposta all'art. 4, primo comma.

Sembra pertanto di poter desumere la volontà del legislatore ad interpretare il "mandato" al valutatore con una certa flessibilità, in ragione del tipo di pericolo preso in considerazione e della complessità che l'analisi del problema di prevenzione implica.

Da parte del Coordinamento delle Regioni è stata assunta la posizione di orientare, attraverso l'emanazione di proprie Linee Guida, verso la semplificazione delle procedure di valutazione, mirando principalmente all'individuazione dei possibili centri/fonti di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori, l'identificazione dei lavoratori potenzialmente esposti al rischio, non comprendendo stime probabilistiche di accadimento, salvo casi particolari da individuare.

Per la concreta attuazione di quanto disposto dal Decreto Legislativo in merito alla valutazione dei rischi, tenuto conto dell'orientamento della stessa a fini di programmazione di interventi di prevenzione, possono essere sinteticamente proposti i seguenti criteri (successivamente ripresi ed approfonditi):

a) Attuazione di una fase preliminare

- procedere all'identificazione dei centri/fonti di pericolo sulla base dell'analisi del processo produttivo e dell'organizzazione del lavoro, nonché di tutta la documentazione e le informazioni disponibili ed utili.

b) Orientamenti operativi

- se nella conduzione della valutazione viene individuato un pericolo per la salute o la sicurezza, la cui esistenza appare certa e fonte di possibile danno ai lavoratori, che sia riferibile o meno ad una mancata messa in atto di quanto previsto dalla normativa esistente, le misure di tutela eventualmente individuabili possono opportunamente essere attuate o programmate senza acquisire ulteriori elementi valutativi, se non quelli strettamente necessari alla definizione della priorità da assumersi per gli interventi stessi;
- se un possibile pericolo, connesso all'attività lavorativa in esame, è stato in precedenza valutato con esito favorevole (rischio assente o molto limitato) ovvero il pericolo stesso è stato ridotto o eliminato con l'adozione di opportune misure (può essere il caso della valutazione dell'esposizione dei lavoratori a piombo, amianto e rumore ai sensi del D.Lgs 277/91), la valutazione dei rischi ex art. 4 può limitarsi ad una presa d'atto di tali risultanze, previa verifica della loro attualità;
- al contrario, là dove l'esistenza di un pericolo risulti dubbia, o incerta la definizione delle possibili conseguenze, o complessa l'individuazione delle appropriate misure di prevenzione, appare opportuno condurre una valutazione dei rischi che si articoli in un percorso logico e procedurale più completo ed approfondito.

2.4 Fasi preliminari

Al fine di una sua corretta collocazione temporale e maggiore rappresentatività delle reali condizioni di lavoro, la valutazione va fatta precedere da un'attenta ricognizione circa le caratteristiche dell'attività lavorativa (produzione di beni o di servizi, di serie o per campagne, produzione conto terzi etc. e relativa variabilità delle lavorazioni in relazione al variare della produzione ...) con particolare riferimento all'esistenza di attività di servizio alla produzione (pulizia, manutenzione ...) od occasionali (guasti, riattivazione di impianti ...); non dovrà essere trascurata la considerazione di prestazioni eventualmente erogate dai lavoratori all'esterno dell'abituale luogo di lavoro (montaggi, riparazioni ...) come pure la possibilità di presenza sul luogo di lavoro di dipendenti di altre aziende o di utenti. Dovrà essere scelta la sequenza logica che il valutatore riterrà più opportuno adottare nell'analisi dei pericoli e dei rischi:

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

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

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

Tabella 1 - Informazioni o fonti informative

- layout dei reparti
- numero di addetti ripartito per reparti e per mansioni con breve descrizione delle
- operazioni svolte
- denunce di impianti e verifiche periodiche
- registro delle manutenzioni ordinarie e straordinarie
- schede di sicurezza di sostanze/prodotti/apparecchiature/impianti in uso
- schede tecniche e manuali operativi di macchine e impianti
- risultati di precedenti indagini condotte sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro
- inclusi verbali di prescrizione degli organi di vigilanza
- risultati di eventuali misurazioni di igiene industriale
- risultati collettivi anonimi di controlli sanitari periodici
- denunce INAIL su casi di malattie professionali
- dati sugli infortuni (dall'apposito registro) e incidenti avvenuti
- atti autorizzativi

- procedure di lavoro scritte, ordini di servizio
- elenco e caratteristiche dei dispositivi di protezione individuale forniti
- ai lavoratori
- modalità pratiche di distribuzione/ricambio dei dispositivi di protezione
- individuale
- conoscenze ed esperienze dei lavoratori e dei preposti

2.5 Metodologia

Tabella 2 - Fasi per la conduzione della valutazione e la redazione del documento

- identificazione dei fattori di rischio
- identificazione dei lavoratori esposti
- stima dell'entità delle esposizioni
- stima della gravità degli effetti che ne possono derivare
- stima della probabilità che tali effetti si manifestino
- verifica della disponibilità di misure tecniche, organizzative, procedurali, per eliminare o ridurre l'esposizione e/o il numero di esposti
- verifica dell'applicabilità di tali misure
- definizione di un piano per la messa in atto delle misure individuate
- verifica dell'idoneità delle misure in atto
- redazione del documento
- definizione di tempi e modi per la verifica e/o l'aggiornamento della valutazione

2.5.1 Identificazione dei fattori di rischio

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

In una prima fase pare ragionevole che il datore di lavoro programmi (indicando tale programma nel documento di cui al II comma dell'art. 4) una successiva fase di valutazione dei rischi che ad un primo esame appaiono meno prevedibili e comunque tali da provocare lievi conseguenze.

Gli orientamenti comunitari indicano a tale proposito l'utilità di operare il seguente procedimento: *"valutazione complessiva per separare i rischi in due categorie: quelli ben noti per i quali si identificano prontamente le misure di controllo ... e rischi per i quali è necessario un esame più attento e dettagliato. Questa fase può comportarne altre se si deve applicare un sistema più sofisticato di valutazione dei rischi a situazioni effettivamente complesse."*

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

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente, altre figure che possono essere utilmente consultate nel merito (lavoratori, preposti, dirigenti ...).

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

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

Per una lista orientativa dei fattori di rischio che possono essere presi in considerazione si riporta l'allegato I degli Orientamenti Cee, fermo restando che tale elenco di situazioni e di attività lavorative possibili, come chiaramente indicato dai suoi compilatori, ha carattere non esaustivo.

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

Come indicato nell'art. 4, eventuali scelte di questo tipo dovranno essere indicate nel documento tra i criteri adottati nella conduzione della valutazione.

2.5.2 Identificazione dei lavoratori esposti

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

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

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

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

- essendo "universali" possono rivelarsi talora eccessivamente dettagliate e talaltra generiche a seconda del comparto produttivo dell'azienda;
- se elaborate in altre nazioni non presentano utili richiami alla legislazione italiana;
- non sostituiscono la conoscenza e le informazioni pregiate di cui dispongono i lavoratori sulle specifiche condizioni di rischio.

2.5.3 Stima dell'entità delle esposizioni ai pericoli

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

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

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

Va sottolineato che l'art. 4 non fa riferimento esplicito, per l'effettuazione della valutazione, ad una valutazione dell'esposizione.

Al contrario, la quantificazione dell'esposizione è esplicitamente citata a proposito di agenti cancerogeni (art. 70, comma 1), con particolare riferimento, però, alla verifica di efficacia delle misure adottate (art. 64 e 69).

A misure di igiene industriale sembra riferirsi anche l'art. 17, là dove prevede che il medico competente riceva i "risultati" del controllo dell'esposizione dei lavoratori, senza peraltro precisare quando ciò sia previsto.

In prima approssimazione si può affermare che il ricorso a misure di igiene industriale o comunque a criteri più specifici ed approfonditi di valutazione dell'esposizione trova un suo opportuno campo di applicazione quantomeno nei casi indicati nella seguente tabella.

Tabella 3 - Indicazione di casi in cui è opportuno il ricorso a misure di igiene industriale o a criteri di valutazione più specifici

- nei casi in cui è esplicitamente previsto (cancerogeni, fattori di rischio normati dal D.Lgs 277/9 1, radiazioni ionizzanti)
- nei casi di esposizione a sostanze dotate di elevata tossicità intrinseca e/o in grado di provocare incidenti (atmosfera infiammabili/esplosive) o danni alla salute in basse concentrazioni
- nella verifica di efficacia dei sistemi di prevenzione adottati
- se necessario ai fini della progettazione o realizzazione di idonei presidi di bonifica nel dirimere i casi dubbi o controversi
- qualora si siano verificati infortuni/incidenti gravi o con dinamiche ripetitive

Inoltre valutazioni igienistico-ambientali, eventualmente corredate da misurazioni, sono raccomandate ogni qualvolta vengano modificate sostanzialmente linee di produzione in modo tale da poter prevedere una variazione dell'esposizione dei lavoratori a fattori di rischio chimico-fisici, al fine di progettare contestualmente le più idonee misure di prevenzione.

Di seguito si riportano i criteri d'analisi del processo produttivo ai fini della valutazione dei rischi chimico-fisici.

a. *Indagine preliminare*

- materie prime, intermedi, prodotti finiti, rifiuti
- fasi del processo, compreso il trattamento degli effluenti solidi, liquidi, gassosi
- schemi di flusso
- mansioni, esposizione a inquinanti
- individuazione dei gruppi di lavoratori omogeneamente esposti
- protezioni attive e passive
- esposizioni conseguenti a trattamento degli effluenti solidi, liquidi, gassosi

b. *Identificazione dei fattori di rischio e ipotesi di priorità nella loro quantificazione*

c. *Valutazione delle modalità e dei punti di generazione e propagazione degli inquinanti*

d. *Strategia di campionamento e analisi degli inquinanti*

e. *Misura dell'efficienza e dell'efficacia dei sistemi di abbattimento*

f. *Valutazione complessiva dei risultati ambientali*

g. *Interazione con i risultati della sorveglianza sanitaria dei lavoratori*

2.5.4 *Stima della gravità e della probabilità degli effetti*

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

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

stimando nel contempo la probabilità di accadimento di danni (lesioni, disturbi, patologie); il livello di probabilità può essere espresso con giudizi di gravità in scala crescente.

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

```
=====
=====
          danno/patologia danno/patologia danno/patologia
          lieve          modesta          grave
improbabile      +            ++            +++
poco probabile   ++           +++           +++++
probabile        +++          +++++          +++++
=====
=====
```

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

N.B. Dev'essere preso in considerazione il danno più grave che può essere associato al rischio in esame; a tale fine non può essere utilizzato il solo dato statistico aziendale che mostra un basso numero di incidenti e/o patologie ovvero una loro modesta gravità: di per sé tale dato non autorizza ad adottare misure di sicurezza meno restrittive. Di contro particolarmente utile sarà la valorizzazione dell'informazione su tipologie di infortuni che si ripetono con dinamica analoga e di segnalazioni di disturbi riscontrati in gruppi omogenei di lavoratori. Va peraltro ricordato che nell'igiene del lavoro questa metodologia valutava presenta molte difficoltà applicative, in quanto non sempre è agevole attribuire valori significativi ai due parametri di riferimento: "probabilità di accadimento" e "gravità degli effetti". In tali casi, quindi, è consigliabile adottare le misure più cautelative.

2.5.5 *Programmazione o messa in atto delle misure di prevenzione*

L'individuazione delle misure di prevenzione e protezione rispetterà quanto indicato all'art. 3 del D.Lgs 626/94 (Misure generali di tutela) ed in particolare farà riferimento ai principi gerarchici della prevenzione dei rischi in esso indicati:

- evitare i rischi
- utilizzare al minimo gli agenti nocivi
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o lo è meno
- combattere i rischi alla fonte
- applicare provvedimenti collettivi di protezione piuttosto che individuali

- limitare al minimo il numero di lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio
 - adeguarsi al progresso tecnico
 - cercare di garantire un miglioramento del livello di protezione
 - integrare le misure di prevenzione/protezione con quelle tecniche e organizzative dell'azienda.
- In merito alla programmazione degli interventi, le conclusioni desunte dall'identificazione dei fattori di rischio e dei lavoratori esposti, dell'entità dell'esposizione, della probabilità con cui possono verificarsi effetti dannosi e dell'entità delle possibili conseguenze, orienteranno le azioni conseguenti alla valutazione stessa.
- Un esempio di tale processo decisionale è riportato nel documento della Cee (Tabella 4).

Tab. 4 - Azioni conseguenti alle conclusioni possibili riguardo ai rischi. (Fonte Cee)

CONCLUSIONI	AZIONI
I rischi sono insignificanti ora e non è prevedibile che aumentino in futuro.	Terminare ora le valutazioni. Non sono necessarie ulteriori misure.
I rischi sono sotto controllo ad un livello accettabile per es. alle norme della Comunità o a quelle nazionali.	E' possibile apportare miglioramenti alla protezione. Terminare le valutazioni. Il mantenimento del rispetto delle norme compete ai sistemi di prevenzione del datore di lavoro.
I rischi sono ora sotto controllo ma pensare che aumenteranno in futuro, oppure i sistemi di controllo esistenti hanno la tendenza a funzionare male o ad essere male impiegati.	Stabilire le precauzioni per migliorare la protezione; mantenere, eliminare, controllare e minimizzare le possibilità di esposizioni maggiori. Determinare misure aggiuntive per riprendere il controllo in caso si verifichi una situazione ad alto rischio, malgrado le precauzioni.
Vi sono rischi possibili ma non vi sono sino malattie o ferite.	Paragonare le misure esistenti alle norme di buona prassi. Se il paragone è negativo determinare cosa è stato fatto per migliorare le misure di prevenzione e di protezione.
I rischi sono adeguatamente controllati ma non sono rispettati i principi generali stabiliti all'art. 3 del D.Lgs 626/94.	Eliminare i rischi o modificare il regime di controllo in modo da conformarsi ai principi stabiliti, basandosi sulla buona prassi come guida.
Vi sono rischi elevati e non adeguatamente controllati.	Identificare e porre in atto misure provvisorie immediate per prevenire e controllare l'esposizione ai rischi (esaminare l'eventualità di bloccare il ciclo produttivo). Valutare le esigenze a lungo termine.

Non vi sono prove che esistano o meno rischi. Continuare a cercare altre informazioni a seconda della necessità finché è possibile giungere ad una delle conclusioni di cui sopra. Nel frattempo applicare i principi di sicurezza professionale per minimizzare l'esposizione.

=====
=====

La valutazione delle misure di prevenzione e protezione non dovrà trascurare la verifica di idoneità e di efficacia di quelle già in essere e, progressivamente, di quelle via via adottate.

Il piano di attuazione dovrà contemplare i tempi previsti per la realizzazione degli interventi, la verifica della loro effettiva messa in atto, la verifica della loro efficacia, la revisione periodica in merito ad eventuali variazioni intercorse nel ciclo produttivo o nell'organizzazione del lavoro che possano compromettere o impedire la validità delle azioni intraprese.

2.6 Contenuti del documento sulla valutazione dei rischi

Il documento relativo alla valutazione dei rischi è elaborato con il contributo delle diverse componenti presenti in azienda e riporta quanto è stato intrapreso o viene programmato in tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Dovrà pertanto essere leggibile, sia per linguaggio che per esplicitazione delle tappe del percorso fatto.

Secondo le indicazioni del legislatore, conterrà:

* i criteri adottati:

in questa voce possono essere comprese indicazioni circa l'individuazione delle aree/posizioni di lavoro, dei compiti/mansioni dei lavoratori, di macchine/ impianti/lavorazioni etc. oggetto della valutazione; standard di riferimento adottati; modalità con le quali è stata ottenuta la collaborazione degli esperti e la consultazione del rappresentante per la sicurezza; criteri seguiti per l'assunzione delle decisioni..., etc.

* le conclusioni della valutazione:

è opportuno elencare i fattori di rischio presi in considerazione, per i quali la valutazione concluda circa l'assenza di rischio o comunque per la non necessità di prevedere ulteriori misure di prevenzione;

per gli altri rischi, invece, saranno riportati gli elementi utili a stimare gravità e probabilità delle possibili conseguenze, nonché l'identificazione dei lavoratori esposti e, se disponibili, i relativi livelli di esposizione;

* l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione definite in conseguenza della valutazione, nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;

* il programma di attuazione di ulteriori misure previste per migliorare nel tempo i livelli di sicurezza.

Da notare, tuttavia, che per alcuni casi specifici sono previsti per legge adempimenti particolari o in fase di valutazione, o in fase di stesura del documento.

L'elenco dei fattori di rischio specificamente normati è riportato in tabella 5.

Tabella 5 - Fattori di rischio soggetti a norme particolari

radiazioni ionizzanti	<i>D.Lgs 230/95</i>
cloruro di vinile monomero	<i>DPR 962/82</i>
piombo	<i>D.Lgs 277/91 Capo II</i>
amianto	<i>D.Lgs 277/91 Capo III</i>
rumore	<i>D.Lgs 277/91 Capo IV</i>
movimentazione manuale dei carichi	<i>D.Lgs 626/94 Titolo V</i>
attrezzature munite di VDT	<i>D.Lgs 626/94 Titolo VI</i>
agenti cancerogeni	<i>D. Lgs 626/94 Titolo VII</i>
agenti biologici	<i>D.Lgs 626/94 Titolo VIII</i>
ammine aromatiche	<i>D. Lgs 77/92</i>

Il documento di valutazione dei rischi ovvero l'autocertificazione deve essere tenuto a disposizione in azienda per la consultazione anche da parte dell'organo di vigilanza.

L'obbligo di trasmettere il documento di valutazione dei rischi ovvero l'autocertificazione all'organo di vigilanza è previsto solamente in caso di specifica richiesta dell'organo di vigilanza stesso (art. 64 DPR 303/56).

Qualora l'imprenditore si avvalga della facoltà ex art. 10 per svolgere direttamente i compiti di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dovrà inviare all'organo di vigilanza competente per territorio una dichiarazione che attesti di aver effettuato la valutazione dei rischi, di aver redatto il conseguente documento previsto dall'art. 4 comma 2 ovvero l'autocertificazione di cui all'art. 4 comma 11.

L'art. 4 comma 11 esonera le aziende familiari e quelle che occupano fino a 10 addetti (escluse le aziende di cui all'art. 8 comma 5, lettere *a*, *b*, *c*, *d*, *f*) e quelle soggette a particolari fattori di rischio che verranno individuate con appositi decreti ministeriali) dall'obbligo di redigere il documento di valutazione dei rischi, sostituendolo con l'obbligo di autocertificare l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati.

Va sottolineato con estrema chiarezza che il disposto dall'art. 4 comma 11 non attenua minimamente l'obbligo per il datore di lavoro di procedere alla valutazione dei rischi (né, tantomeno, attenua gli obblighi preventivi), ma costituisce semplicemente un alleggerimento degli obblighi documentali e burocratici.

E' peraltro evidente che, una volta effettuata la valutazione, il datore di lavoro dovrà comunque procedere, per motivi aziendali ed organizzativi, alla stesura scritta di una sintesi conclusiva del percorso valutativo e delle misure adottate e da adottare. Quindi, in realtà, il documento di valutazione, anche se informale, ad uso interno, non giuridicamente dovuto, sarà sempre redatto.

Per quanto poi attiene ai contenuti dell'autocertificazione, il testo della legge si presta a due diverse letture:

- una molto riduttiva e restrittiva, che in pratica consisterebbe nella pura e semplice dichiarazione di aver effettuato la valutazione dei rischi e di aver adempiuto agli obblighi conseguenti;
- una più estensiva e corretta, che individua nella autocertificazione una vera e propria sintesi (se pur molto sommaria) dei rischi valutati, delle misure adottate e di quelle previste per ulteriori miglioramenti.

Non spetta a queste linee guida sciogliere questo dubbio interpretativo, anche se a nostro avviso la seconda lettura del termine è maggiormente condivisibile.

RIFERIMENTI AD ALTRE MONOGRAFIE

L'argomento oggetto della presente monografia è ripreso anche in altre, dove ne sono sviluppati aspetti particolari, e precisamente:

- nei documenti n. 2 e n. 3 sono riprese alcune tematiche relative al processo di valutazione dei rischi per quel che attiene alla sua ricaduta sulle attività di formazione e informazione, nonché per il ruolo che rivestono, nella costituzione della valutazione, i processi di consultazione e partecipazione;
- nel documento n. 4 sono ripresi il ruolo e l'importanza della valutazione dei rischi ai fini della definizione di un coerente piano di emergenza;
- nel documento n. 7 vengono proposte alcune ipotesi di riferimento per l'effettuazione della valutazione dei rischi nell'ambito delle aziende o enti della Pubblica Amministrazione;
- nei documenti n. 8 e n. 9 vengono presi in esame il ruolo ed i compiti che il Servizio di prevenzione e protezione e il medico competente hanno nell'effettuazione della valutazione dei rischi;
- nel documento n. 12 viene evidenziata la criticità della corretta esecuzione del processo valutativo ai fini della migliore scelta e definizione dei DPI da utilizzare;
- infine nei documenti n. 13, n. 14, n. 15 e n. 16 vengono presi in esame i "cenni particolari" di applicazione del processo di valutazione dei rischi alle tematiche specifiche trattate nei singoli documenti.

N.B. Naturalmente, essendo la valutazione per il controllo dei rischi un processo che taglia trasversalmente tutto il D.Lgs 626/94, anche negli altri documenti non specificamente sopra indicati si possono rinvenire riferimenti nel merito.

Allegato I - ORIENTAMENTI CEE RIGUARDO ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI SUL LAVORO

ESEMPI DI SITUAZIONI E DI ATTIVITA' LAVORATIVE CHE RICHIEDONO UNA VALUTAZIONE DEI RISCHI (PARAGRAFO 4.3)

(N.B.: si tratta di un elenco illustrativo in cui non sono indicate le priorità, dato che ciò spetta alle persone incaricate della valutazione dei rischi sul posto di lavoro)

1. IMPIEGO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

- a) Elementi in movimento rotatorio o traslatorio non sufficientemente protetti, che possono causare schiacciamenti, tagli, perforazioni, urti, agganciamenti o trazioni.
- b) Elementi o materiali in movimento libero (caduta, rotolamento, scivolamento, ribaltamento, dispersione nell'aria, oscillazioni, crolli) cui possono conseguire danni alle persone.
- c) Movimenti di macchinari e di veicoli.
- d) Pericolo di incendio e di esplosione (per es: per attrito; serbatoi in pressione).
- e) Intrappolamento.

2. METODI DI LAVORO E DISPOSIZIONE DEGLI IMPIANTI

- a) Superfici pericolose (bordi acuminati, spigoli, punte, superfici abrasive, parti protudenti).
- b) Attività in altezza.
- c) Compiti che comportano movimenti/posizioni innaturali.
- d) Spazi limitati (per es: necessità di lavorare tra parti fisse).
- e) Inciampare e scivolare (superfici bagnate o comunque scivolose, etc.).
- f) Stabilità del posto di lavoro.
- g) Conseguenze derivanti dalla necessità di indossare attrezzature di protezione personale su altri aspetti del lavoro.
- h) Tecniche nei metodi di lavoro.
- i) Ingresso e lavoro in spazi confinati.

3. IMPIEGO DELL'ELETTRICITA'

- a) Pannelli di comandi elettrici.
- b) Impianti elettrici, per es: rete principale di adduzione, circuiti di illuminazione.
- c) Attrezzature, sistemi di controllo e di isolamento a comando elettrico.
- d) Impiego di attrezzi elettrici portatili.
- e) Incendi o esplosioni causati dall'energia elettrica
- f) Cavi elettrici sospesi.

4. ESPOSIZIONE A SOSTANZE O PREPARATI PERICOLOSI PER LA SICUREZZA E LA SANITA'

- a) Inalazioni, ingestione e assorbimento cutaneo di materiale pericoloso per la salute (compresi aerosol e polveri).
- b) Impiego di materiali infiammabili e esplosivi.
- e) Mancanza di ossigeno.
- d) Presenza di sostanze corrosive
- e) Sostanze reattive instabili
- f) Presenza di sensibilizzanti.

5. ESPOSIZIONE AD AGENTI FISICI

- a) Esposizione a radiazioni elettromagnetiche (calore, luce, raggi X, radiazioni ionizzanti).
- b) Esposizione a laser.
- c) Esposizione al rumore od a ultrasuoni.
- d) Esposizione a vibrazioni meccanica.
- e) Esposizione a sostanze/mezzi ad alta temperatura.
- f) Esposizione a sostanze/mezzi a temperatura molto bassa.
- g) Presenza di fluidi sotto pressione (aria, vapore, liquidi compressi).

6. ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI

- a) Rischio di infezioni derivanti dalla manipolazione e dall'esposizione non intenzionale a microorganismi, esotossine ed endotossine.
- b) Rischio di infezioni dovute all'esposizione non intenzionale a microorganismi (per es: legionella liberata dai sistemi radianti di raffreddamento).
- e) Presenza di allergeni.

7. FATTORI AMBIENTALI E AMBIENTE DI LAVORO

- a) Illuminazione non adeguata o tecnicamente errata.
- b) Controllo inadeguato di temperatura, umidità, ventilazione.
- c) Presenza di agenti inquinanti.

8. INTERAZIONE DEL POSTO DI LAVORO E DEI FATTORI UMANI

- a) Dipendenza del sistema di sicurezza dalla necessità di ricevere ed elaborare con cura le informazioni.
- b) Dipendenza dalle conoscenze e dalle capacità del personale.
- c) Dipendenza dalle norme di comportamento.
- d) Dipendenza da una soddisfacente comunicazione e da istruzioni corrette per far fronte a condizioni mutevoli.
- e) Conseguenze di deviazioni ragionevolmente prevedibili dalle procedure di lavoro in condizioni di sicurezza.
- f) Adeguatezza delle attrezzature di protezione professionale.
- g) Scarsa motivazione alla sicurezza.
- h) Fattori ergonomici, quali la progettazione del posto di lavoro per venire incontro alle esigenze del dipendente.

9. FATTORI PSICOLOGICI

- a) Difficoltà di lavoro (intensità, monotonia).
- b) Dimensioni dell'ambiente di lavoro, per es: claustrofobia, solitudine.
- c) Ambiguità del ruolo e/o situazione conflittuale.
- d) Contributo al processo decisionale con conseguenze sul lavoro e sulle mansioni.
- e) Lavoro molto esigente a scarso controllo.
- f) Reazioni in caso di emergenza.

10. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- a) Fattori condizionati dai processi di lavoro (per es: lavoro in continuo, sistemi di turni, lavoro notturno).
- b) Sistemi efficaci di gestione e accordi per l'organizzazione, la pianificazione, il monitoraggio e il controllo degli aspetti attinenti alla sicurezza e alla sanità.
- c) Manutenzione degli impianti, comprese le attrezzature di sicurezza.
- d) Accordi adeguati per far fronte agli incidenti e a situazioni di emergenza.

11. FATTORI VARI

- a) Pericoli causati da terzi, per es: violenza a colleghi, personale di sorveglianza, polizia, attività sportive.
- b) Lavoro con animali.
- c) Lavoro in atmosfere a pressione superiore o inferiore al normale.
- d) Condizioni climatiche difficili.
- e) Integrità dei software.
- f) Lavorare in prossimità di specchi d'acqua o sott'acqua.
- g) Posti di lavoro variabili.

Allegato 2 - ELENCO NON ESAUSTIVO DELLE NORME DI LEGGE VIGENTI IN ITALIA E DI NORMATIVE TECNICHE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

Con tale elenco, anche se non sicuramente completo, si intende fornire un'informazione utile a chi deve affrontare la valutazione dei rischi da lavoro.

Va chiarito comunque che la valutazione prevista del D.Lgs 626/94 richiede che le specifiche norme già vigenti in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro siano già rispettate.

Norme principali in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro:

- * DPR 27/4/55 n. 547: Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro
- * DPR 19/3/56 n. 303: Norme generali per l'igiene del lavoro
- * DPR 7/1/56 n. 164: Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni
- * DM 12/9/58, 10/8/84: Registro infortuni
- * DM 28/7/58, 12/3/59, 22/4/63: Presidi medico-chirurgici e farmaceutici aziendali
- * DPR 1124/65, D.M. 18/4/73, DPR 336/94: Assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie professionali
- * L 256/74, DPR 1147/77, 927/81, 141/88, DM 28/1/92, CM 15/92, DM 16/2/93: Imballaggio, etichettatura e schede di sicurezza di sostanze e preparati pericolosi
- * Legge 5/3/90 n. 46: Norme per la sicurezza degli impianti e DPR 6/12/91 n.417: Regolamento di attuazione della Legge 513190 n.46, in materia di sicurezza degli impianti (si applicano agli impianti di produzione, di trasporto, di distribuzione e di utilizzazione dell'energia elettrica all'interno degli edifici).

- * D.Lgs 15/8/91 n. 277: Attuazione delle direttive n.80/1107/Cee, n.86/188/Cee e n.88/Cee, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizioni ad agenti chimici, fisici, biologici durante il lavoro
- * D.Lgs 4/12/92 n. 475: Attuazione della direttiva 89/686/Cee, in materia di riavvicinamento della legislazione degli stati membri relativa ai dispositivi di protezione individuale (questo decreto riporta i requisiti essenziali di sicurezza dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e le procedure per l'apposizione del marchio di conformità CE)
- * D.Lgs 19/9/94 n. 626: Attuazione delle direttive 89/391/Cee, 89/654/Cee, 89/655/Cee, 89/656/Cee, 90/269/Cee, 90/270/Cee, 90/394/Cee e 90/679/Cee riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro (relativa ai luoghi di lavoro, all'uso delle attrezzature di lavoro, all'uso dei dispositivi di protezione individuale, alla movimentazione manuale dei carichi, all'uso di attrezzature munite di videoterminale - titoli II, III, IV, V e VI)
- * D.Lgs 14/8/96 n. 493: Segnaletica di sicurezza sul posto di lavoro
- * Norme CEI in materia di impianti elettrici
- * Norme UNI-CIG in materia di impianti di distribuzione di gas combustibile
- * Norme EN o UNI in materia di macchine

Alcune norme particolari in materia di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro:

- * RD 9/1/27 n. 147: Approvazione del regolamento speciale per l'impiego di gas tossici
- * RD 12/5/27 n. 824: Approvazione del regolamento che costituisce L'Associazione Nazionale per il Controllo della Combustione (tale decreto e le norme attuative e modificative seguenti sono relative agli apparecchi a pressione, ai generatori di vapore e al controllo della combustione)
- * DPR 19/3/56 n. 302: Norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro integrative di quelle generali emanate con DPR 27/4/55 n. 547 (riguardano la produzione e l'impiego di esplosivi).
- * DPR 20/3/56 n. 320: Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo
- * DPR 20/3/56 n. 321: Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa
- * DPR 20/3/56 n. 322: Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nell'industria della cinematografia e della televisione
- * DPR 20/3/56 n. 323: Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici
- * DPR 9/4/59 n. 128: Norme di polizia delle miniere e delle cave
- * DM 12/9/59, 13/7/65, 519/93: Verifiche e controlli infrastrutture
- * L 706/61: Impiego della biacca nella pittura
- * Legge 5/3/63 n. 245: Limitazione dell'impiego del benzolo e suoi omologhi nelle attività lavorative
- * L 292/63, DPR 1301/65, L 419/68, DM 22/3/75, DM 16/9/75: Vaccinazione antitetanica obbligatoria
- * D.Lgs 17/3/95 n. 230: Attuazione delle direttive Euratom 80/836, 84/467, 84/466, 89/618, 90/641 e 92/3 in materia di radiazioni ionizzanti
- * DPR 1265/68, 223/88, DM 21/7/91, CM 15/93: Fitofarmaci
- * L 14/12/70 n. 1088, DPR 28/1/75 n. 447, DM 25/6/76: misure anti-TBC
- * DM 6/5/72: Teleferiche private
- * DPR 24/5/79 n. 886: Integrazione ed adeguamento delle norme di polizia delle miniere e delle cave, contenute nel DPR 914/59 n. 128, al fine di regolare le attività di prospezione di ricerca e di coltivazione degli idrocarburi nel mare territoriale e nella piattaforma continentale
- * Circolari Ministeriali 46/79,61/81: Ammine aromatiche
- * DM 20/12/82, 7/7/83, 16/1/87: Estintori portatili
- * DM 16/2/82, DPR 577/82, L 818/84, DM 8/3/85, DM 27/3/85, DM 30/10/86: Prevenzione e vigilanza antincendio
- * DPR 10/9/82 n. 962: Attuazione della direttiva Cee n. 78/610 relativa alla protezione sanitaria dei lavoratori esposti al cloruro di vinile monomero
- * Circolare Ministeriale 56/83: Ossido di etilene
- * Circolare del ministero della Sanità 22/6/83 n. 57: Usi della formaldeide. Rischi connessi alle possibili modalità di impiego
- * DPR 17/5/88 n. 175: "Attuazione della direttiva Cee n. 82/501, relativa ai rischi di incidenti rilevanti connessi con determinate attività industriali" (questo decreto e le successive modifiche o integrazioni riguardano la prevenzione di incidenti rilevanti e la limitazione delle loro conseguenze per l'uomo e per l'ambiente)
- * Circolare Ministeriale 5/89: Anestetici in sale operatorie
- * Circolari Ministeriali 17/1/89, 6/4/89, L 135/90, DM 28/9/90: AIDS
- * DM 26/4/90, 3/10/91, 4/10/91: vaccinazione antiepatite B

- * Circolare del ministero della Sanità 25/11/91 n. 23: Usi delle fibre di vetro isolanti. Problematiche igienico-sanitarie. Istruzioni per il corretto impiego
- * D.Lgs 25/1/92 n. 77: Attuazione della direttiva n. 88/364/Cee, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro (questo decreto è relativo alla protezione dei lavoratori contro l'esposizione ai seguenti agenti chimici: 2-naftilamina e suoi sali; 4-aminodifeline e suoi sali; benzidina e suoi sali; 4-nitrodifenile)

Norme particolari riguardanti alcune limitazioni sul lavoro:

- * Legge 22/3/1908 n. 105: Abolizione del lavoro notturno dei fornai
- * L 25/55, DPR 1668/56: Apprendistato
- * Legge 17/11/67 n. 977: Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
- * L 877/73: Lavoro a domicilio
- * DM 517/73: Lavoro notturno delle donne nelle industrie
- * L 1204/71, DPR 1026/76: Tutela delle lavoratrici madri
- * Legge 9/12/77 n. 903: Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (questa legge prevede, tra l'altro, il divieto di adibire le donne (tranne quelle che svolgono mansioni direttive e quelle addette ai servizi sanitari aziendali) al lavoro nelle aziende manifatturiere ed artigianali dalle ore 24 alle 6).

COORDINAMENTO TECNICO PER LA PREVENZIONE DEGLI ASSESSORATI ALLA SANITA' DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Decreto Legislativo n. 626/94

DOCUMENTO N. 2 - LINEE GUIDA SU TITOLO I

INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Versione definitiva approvata il 22/04/1996
dalle Regioni e province autonome
di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali

Regione referente: Emilia-Romagna

GUIDA ALL'USO

Questo documento è composto da una introduzione e due parti.

Nell'introduzione sono presentate le indicazioni metodologiche che abbiamo adottato nell'analisi trasversale ai diversi titoli degli obblighi informativi contenuti nel D.lgs 626/94 e le prime linee guida. La prima parte contiene, in forma di tabelle, l'analisi dettagliata e puntuale di tutti gli obblighi informativi contenuti, contenuti nella legge, ordinati per articoli e commi, e corredati delle indicazioni interpretative e metodologiche adottate.

Questa parte è destinata ad essere utilizzata, sostanzialmente per consultazione, da chi voglia conoscere nei dettagli l'aspetto informativo della legge nei suoi vari capitoli.

La seconda parte riassume le indicazioni operative per l'applicazione dei principali obblighi informativi, suddivisi in base ai soggetti titolari dell'obbligo.

Questa parte è indirizzata prevalentemente ai diretti interessati che vi troveranno, in sequenza logica operativa e sintetizzate in forma discorsiva, le principali azioni informative, con alcune note di richiamo esplicativo e con i riferimenti alle tabelle della prima parte, nelle quali si possono trovare gli eventuali approfondimenti di dettaglio.

ABBREVIAZIONI

DdL Datori di Lavoro

SPA	Servizio di prevenzione e protezione
R-SPP	Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione
GE	(Gruppo Emergenze) Attività di prevenzione incendi ed evacuazione dei lavoratori
SPS	Servizio di pronto soccorso
Mc	Medico competente
RLS	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (denominato "rappresentante per la sicurezza")
LdL	Luoghi di lavoro
AdL	Attrezzature di lavoro
DPI	Dispositivi di protezione individuale
Mmc	Movimentazione manuale dei carichi
VDT	Attrezzature munite di videoterminali
AC#	Agenti cancerogeni
ABn	Agenti biologici
OdV	Organo di vigilanza

INTRODUZIONE

Le analisi di processo prodotte per tutti i titoli della 626/94 necessitano di una premessa esplicitata nei seguenti punti:

- I. La disciplina prevenzionistica italiana, in gran parte ancora vigente, è fortemente caratterizzata da una tendenza diretta a privilegiare soprattutto le forme di PREVENZIONE OGGETTIVA, riservando a quelle soggettive un ruolo secondario e complementare. Ciò deriva dalla concezione di natura sostanzialmente conflittuale dei rapporti fra detentori dei mezzi di produzione e prestatori d'opera. Questi a poco a poco, più o meno consapevolmente, si sono collocati in una posizione di attesa, considerandosi, spesso, semplici titolari di un diritto alla sicurezza che doveva essere garantito da altri, indipendentemente da qualsiasi loro attivo contributo.
- II. Oggi è necessario cogliere l'opportunità data dalla 626/94 di recuperare la consapevolezza che la lotta al rischio non può (e non deve) essere condotta unilateralmente, ma che è indispensabile la collaborazione di tutte le parti interessate ed inoltre che, per poterla efficacemente affrontare, bisogna fare affidamento sia sulle misure tecniche sia, soprattutto, sull'apporto decisivo del fattore umano (SOGGETTIVITA' DEI LAVORATORI) da coinvolgere attraverso una continua e penetrante opera di sensibilizzazione "informazione - istruzione - addestramento - formazione ..., CULTURA DI TIPO PARTECIPATIVO".
- III. L'istituzione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha voluto regolamentare la partecipazione sistematica all'organizzazione della prevenzione nei luoghi di lavoro, riconoscendo ai lavoratori stessi:
 - * diritto di essere consultati...
 - * diritto di essere informati...
 - * diritto ad una formazione adeguata e specifica...
 - * diritto ad esercitare un costante controllo sull'osservanza delle misure di prevenzione...

A fronte di questi diritti vi sono i doveri di effettiva partecipazione, professionalmente responsabile, per fare corrispondere ad un sistema informativo un chiaro ed efficace sistema organizzativo.

Da tutte le parti sociali, deve esservi la consapevolezza forte che senza collaborazione reciproca, vera e professionalmente avanzata, non può esservi sviluppo di nessuna forma di tutela efficace.

- IV. La valutazione del rischio rappresenta il momento centrale del "grande gioco della prevenzione"; non può essere una incombenza formale a carico delle imprese attraverso il contributo di "tecnici-funzionari", ma deve essere un processo tecnicoscienfifico e sociale all'interno del quale si confrontano e comunicano tra loro diversi soggetti che interagiscono sulla base delle rispettive conoscenze tecniche, dei rispettivi interessi, delle rispettive percezioni del rischio, per gestire in modo interattivo problemi di salute presenti nei vari contesti lavorativi.
L'informazione è, quindi, variabile dipendente dal "metodo di lavoro" e dal suo grado di "partecipazione equilibrata" con cui dovrà venire affrontata la valutazione e la gestione dei rischi in ambiente lavorativo.

La valutazione dei rischi così configurata ha davvero un senso se viene considerata, da tutte le parti in causa, ma principalmente dal datore di lavoro, come un processo continuo che porta a decisioni,

tecnicamente razionali e ampiamente validate, in materia di conoscenza della realtà lavorativa e di programmazione per il suo miglioramento in termini di qualità. In questa logica la valutazione dei rischi è il fondamentale momento preliminare da cui discendono i contenuti delle attività di informazione e formazione.

E' convinzione di molti che la qualità del lavoro, intesa anche come sua progressiva liberazione dal rischio per la salute, debba essere sempre più considerata una componente imprescindibile di quella strategia della "qualità totale" verso cui la Comunità Europea e la maggioranza degli imprenditori vanno orientandosi.

V. I lavoratori, con i loro rappresentanti per la sicurezza, sono parte integrante del progetto poiché forniscono informazioni e idee e perché collaborano nella valutazione, nelle scelte e nella adozione delle soluzioni. L'art. 3 della 626/94 sancisce un principio metodologico, finora inesistente nella legislazione italiana, quello della "CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI", da ricercare ed attivarsi ad opera del datore di lavoro come misura per la protezione della salute e la sicurezza dei lavoratori stessi (art. 3 comma 1 lettera s).

VI. La posizione centrale della comunicazione tra i diversi soggetti in gioco nel processo di prevenzione appare quindi più che legittima.

L'accesso all'informazione ha quindi tre livelli d'azione:

- * quello relativo allo scambio informativo (e dunque del reciproco e corretto accesso all'informazione dell'altro) tra i diversi soggetti (datore di lavoro, medico competente, lavoratori, servizio prevenzione e protezione aziendale e suoi addetti, servizio pubblico di prevenzione e vigilanza ecc.). Quanto più lo scambio è reale, sistematico, chiaro e trasparente tanto più la prevenzione sarà efficace;
- * quello relativo alla acquisizione della documentazione tecnico-scientifica in tutte le diverse forme utilizzabili, che sarà anche la base per redigere una documentazione aziendale adeguata e attendibile;
- * infine la FORMAZIONE come forma tra le più alte e produttive di comunicazione ed informazione e quindi di prevenzione. Essa rappresenta una delle componenti principali di questo vasto sistema comunicativo tra i diversi soggetti auspicato dalla 626/94. Costituisce un pezzo rilevante, strategico e non residuale del processo di prevenzione e come tale deve essere attendibile nei contenuti trasmessi ed efficace nelle metodologie didattiche.

VII. Le analisi di processo che seguiranno sono corredate da indicazioni e da consigli riguardarti il diritto e il dovere all'informazione di tutti i soggetti in campo:

- * in molti casi, data la continuità tra informazione, istruzione, addestramento e formazione, abbiamo certamente sconfinato;
- * è possibile trarre da queste schede, perché non siano utilizzate solo in modo burocratico, una indicazione di minima sulla struttura dei programmi di informazione aziendale che il servizio pubblico di prevenzione e vigilanza potrà utilizzare come linee guida.

VIII. I criteri di minima sulle modalità informative che abbiamo indicato, potremmo riassumerli così:

- * il processo di valutazione dei rischi deve essere condotto in modo collegiale e deve prevedere il recupero dell'esperienza e del vissuto dei lavoratori;
- * è necessario che i diversi soggetti in gioco trovino forme di ricomposizione delle varie informazioni attraverso il confronto e la condivisione;
- * l'informazione deve essere sistematica ed abituale, trasmessa in forma diretta e preferibilmente collettiva; sarebbe opportuno quanto meno verificare che essa sia stata percepita e recepita correttamente;
- * l'informazione sui grandi rischi e sui rischi dei titoli VII e VIII, per l'importanza del potenziale danno che può prodursi, è soprattutto rappresentata da un percorso formativo rivolto direttamente al singolo lavoratore (rischi specifici) e programmato per i diversi "gruppi di esposizione".

PRIMA PARTE

Tabelle analitiche degli obblighi informativi, titolo, articolo per articolo

- * Ciò che è contenuto nella colonna "Documentazione" può essere considerato, di volta in volta, o come un documento informativo prodotto dai soggetti aventi l'obbligo, o come strumento di verifica per i servizi, o come strumento di lavoro per le diverse figure del sistema preventivo aziendale, o contemporaneamente le più cose insieme.
- * Nelle tabelle che analizzano i titoli VII e VIII, gli obblighi informativi complessivi di ogni soggetto sono stati aggregati per soggetti aventi diritto all'informazione, a prescindere dalla sequenza degli articoli.

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

- 1 - * il datore di lavoro
 - * il dirigente
 - * il preposto

art. 4, comma 5, lettera i): informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione (è sanzionato dall'art. 89, comma 11 lettera b)

2 - informa sul rischio di pericolo grave e immediato (art. 12, comma 1, lettera c)

3 - * i lavoratori esposti a rischio grave ed immediato

4 - - per evitare il rischio o intervenire in caso di soccorso, "le disposizioni operative" devono essere impartite in forma anche assembleare o comunque collettiva. Vanno ripetute ogni qualvolta intervenga una modifica al piano di emergenza. Il piano di emergenza deve contenere: informazioni sulle disposizioni prese o da prendere e informazioni su quelle attività (eccezioni) che devono essere riprese dai lavoratori anche in situazioni in cui il rischio permane o che i lavoratori possono abbandonare se il rischio permane (art. 12, comma 1, lettera d)- se la direzione è a conoscenza di un evento grave che sta per accadere deve immediatamente segnalarlo (altoparlanti, sirene, etc.) (fare riferimento alle linee guida sul piano di emergenza)

5 -

6 - * Attestazione della eventuale simulazione o del corso di addestramento dei lavoratori interessati* piano di emergenza * piano di pronto soccorso in caso di evento grave e immediato * programmi di informazione dei lavoratori (art. 11, comma 2 e art. 4, comma 6) (vedi anche circolare del Ministero dell'interno del 29/8/95)

-
- 1 - * il datore di lavoro
 - * il dirigente
 - * il preposto
 - * più il rappresentante per la sicurezza

art. 4, comma 5, lettera m): permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e (è sanzionato dall'art. 89, comma 1, lettera b)

2 - permettono la partecipazione alla verifica dell'applicazione delle misure di sicurezza

3 - * a tutti i lavoratori

4 - attraverso il rappresentante per la sicurezza, permettendogli l'accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale inerente l'igiene, la prevenzione e la sicurezza del lavoro.

5 -

6 -

-
- 1 - * il datore di lavoro
* il dirigente
* il preposto

art. 4, comma 5, lettera g): richiede l'osservanza da parte, del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva

- 2 - informano sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva
- 3 - * il medico competente
- 4 - attraverso sopralluoghi conoscitivi e fornendogli contestualmente la documentazione tecnica
- 5 -
- 6 -
-

TITOLO I Tab. II

- 1 - Soggetti con obbligo**
2 - Che cosa
3 - Soggetti con diritto Chi
4 - Modalità Come
5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi
6 - Documentazione
-

- 1 - * tutti i lavoratori

art 5, comma 2, lettera d): segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (*è sanzionato dall'art. 93, comma 1, lettera a)*

2 - informano sulle deficienze: delle apparecchiature, dei mezzi e dispositivi di sicurezza, delle sostanze e preparati pericolosi e dei mezzi di trasporto. Inoltre informano sulle eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza

- 3 - * il datore di lavoro
* il dirigente
- 4 -
- 5 -
- 6 -
-

- 1 - * tutti i lavoratori

art. 5, comma 2, lettera d): segnalano immediatamente al datore, di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre. tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (*è sanzionato dall'art. 93, comma 1, lettera a)*

2 - dopo aver ottemperato all'obbligo precedente, informano

3 - * il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di:
- averne informato la direzione del contenuto della informazione stessa
- di essere intervenuti per ridurre il pericolo con carattere d'urgenza di cui sono venuti a conoscenza

4 -

5 -

6 -

TITOLO I Tab. III

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro committente

art. 7, comma 1, lettera b): fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare, e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate, in relazione alla propria attività (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)*
(vedi anche art. 5, DPR 547/55)

2 - informa sui rischi specifici delle attività e dell'ambiente, in cui opereranno lavoratori esterni, nonché sulle misure di prevenzione adottate

3 - * gli appaltatori (imprese o singoli)

4 - il datore di lavoro committente inserirà nel contratto d'appalto una appendice in cui siano esplicitati i rischi specifici e le misure di prevenzione e di emergenza relative alle attività e all'ambiente in cui opereranno le imprese appaltatrici o i singoli. In modo che le misure preventive previste siano effettivamente adottate dai lavoratori dell'appaltatore, si ritiene utile un coordinamento fra i due datori di lavoro (fare riferimento alle linee guida sugli appalti)

5 - definire un elenco minimo delle informazioni che devono comunque "essere" presenti nel contratto d'appalto e una specifica di quelle tecniche a seconda del tipo di lavorazione da effettuare (fare riferimento alle linee guida sugli appalti)

6 - * contratto d'appalto

1 - * il datore di lavoro committente

art. 7, comma 2, lettera b): coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva **art. 7, comma 3:** il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2. Tale obbligo non si estende ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)*

2 - promuove (e coordina) il circuito della informazione fra più attività appaltate onde evitare rischi da interferenze

3 - * gli appaltatori

4 - si suggerisce di costituire un apposito gruppo di coordinamento guidato dal responsabile della sicurezza della ditta committente. Tale gruppo, formato dagli addetti alla sicurezza e dai delegati alla sicurezza delle diverse ditte appaltatrici e dalla ditta committente, verifica lo stato di sicurezza del lavoro complessivo e propone gli adeguamenti necessari in itinere. In base alla durata delle diverse attività appaltate va stabilita la periodicità con cui si deve riunire l'apposito gruppo (fare riferimento alle linee guida sugli appalti)

5 - suggerire che nel piano di coordinamento siano indicate le modalità con cui il datore di lavoro committente intende coordinare e promuovere il circuito della informazione fra più attività appaltate (fare riferimento alle linee guida sugli appalti)

6 - * piano di coordinamento

TITOLO I Tab. IV

1 - Soggetti con obbligo

2 - Che cosa

3 - Soggetti con diritto Chi

4 - Modalità Come

5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi

6 - Documentazione

1 - * il datore di lavoro

art. 8, comma 2: il datore di lavoro designa all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, una o più persone da lui dipendenti per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 9, tra cui il responsabile del servizio in possesso di attitudini e capacità adeguate, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza

comma 6: salvo quanto previsto dal comma 5, se le capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, sono insufficienti, il datore di lavoro può far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza

2 - sente il parere (consulta) in merito alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale scelto sia fra i dipendenti (comma 2) che fra persone o servizi esterni all'azienda (comma 6) comunica il nome

3 - * del rappresentante per la sicurezza

4 - il datore di lavoro illustra al delegato il curriculum di carriera e professionale del designato

5 - * il datore di lavoro inserisce nella comunicazione scritta alla A-USI "di avere sentito il parere del rappresentante per la sicurezza"

6 - * comunicazione scritta o verbale

1 - * il datore di lavoro

art. 8, comma 11: il datore di lavoro comunica all'ispettorato del lavoro e alle unità sanitarie locali territorialmente competenti il nominativo della persona designata come responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno ovvero esterno all'azienda. Tale comunicazione è corredata da una dichiarazione nella quale si attesti con riferimento alle persone designate: a) i compiti svolti in materia di prevenzione e protezione; b) il periodo nel quale tali compiti sono stati svolti; c) il curriculum professionale (è sanzionato dall'art. 89, comma 4)

2 - nominativo della persona designata come responsabile del SPP

3 - * all'Ispettorato del Lavoro

* all'Azienda Usl

4 - per iscritto e corredata la comunicazione con una dichiarazione contenente:

- i compiti svolti in materia di prevenzione e protezione

- il periodo nel quale tali compiti sono stati svolti

- il curriculum professionale

- dichiara di avere sentito il parere del rappresentante per la sicurezza

5 -

6 -

TITOLO I Tab. V

1 - Soggetti con obbligo

2 - Che cosa

3 - Soggetti con diritto Chi

4 - Modalità Come

5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi

6 - Documentazione

1 - * il servizio di prevenzione e protezione (ovvero il responsabile del SPP)

art. 9, comma 1, lettera e): a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza di cui all'art. 11

2 - partecipa alle consultazioni della riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (art. 11), nelle fabbriche con più di 15 dipendenti, almeno una volta l'anno

3 - * il responsabile del servizio e/o il servizio di PP

4 - riunione periodica

5 -

6 - * verbale della riunione (art. 11, comma 5)

1 - * il servizio di prevenzione e protezione (ovvero il responsabile del SPP) **art. 9, comma 1, lettera d):** a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori; **lettera f):** a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 21

2- fornisce ai lavoratori le informazioni dell'art. 21 (fare riferimento alla tabella XI)

3 - * i lavoratori

4 -

5 -

6 -

1 - * il datore di lavoro

art. 9, comma 2: il datore di lavoro fornisce ai servizi di prevenzione e protezione informazioni in merito a: a) la natura dei rischi; b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive; c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; d) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali; e) le prescrizioni degli organi di vigilanza (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)*

2 - fornisce informazioni su: la natura dei rischi; l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive; la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; i dati degli infortuni e delle malattie professionali; le prescrizioni degli organi di vigilanza

3 - * al responsabile del SPP e/o al servizio PP

4 -

5 - il SPP deve essere in possesso dei documenti citati e aggiornati

6 - * schede tecniche di sicurezza

* lay-out* libretti di uso e manutenzione delle macchine

* registro infortuni

* documentazione impianto elettrico

* prescrizioni della Usl* documentazione impianti di sollevamento e apparecchi a pressione

* etc.

TITOLO I Tab. VI

1 - Soggetti con obbligo

2 - Che cosa

3 - Soggetti con diritto Chi

4 - Modalità Come

5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi

6 - Documentazione

1 - * il datore di lavoro

art. 10, comma 1: il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nei casi previsti nell'allegato il dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi. Esso può avvalersi della facoltà di cui all'art. 8, comma 4

(è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)

2 - informa preventivamente sulla sua intenzione di svolgere direttamente i compiti propri del SPP e di prevenzione incendi ed evacuazione, anche avvalendosi di consulenti esterni, nel caso in cui l'azienda sia artigiana e industriale e abbia fino a 30 addetti; o sia agricola e zootecnica e abbia fino a 10 addetti; o sia della pesca e abbia fino a 20 addetti: o sia fino a 200 addetti

3 - * il RLS

4 -

5 -

6 -

1 - * il datore di lavoro

art. 10, comma 2: il datore, di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1), deve frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, promosso anche dalle associazioni dei datori di lavoro e trasmettere all'organo di vigilanza competente per territorio: a) una dichiarazione attestante la capacità di svolgimento dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi;b) una dichiarazione attestante gli adempimenti di cui all'art. 4, commi 1, 2 e 3 o 11;c) una relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali della propria azienda elaborata in base ai dati degli ultimi tre anni del registro infortuni o, in mancanza dello stesso, di analoga documentazione prevista dalla legislazione vigente; d) l'attestazione di frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)*)

2 - informa della sua intenzione di svolgere direttamente i compiti propri del SPP (art. 9, comma 1) e di aver frequentato apposito corso di formazione

3 - * l'azienda Usl

4 - trasmettendo i documenti comprovanti e dichiarando di averne informato il rappresentante per la sicurezza

5 -

6 - * l'attestato di capacità professionale e frequenza del corso di formazione* il documento di programmazione della prevenzione in azienda o l'autocertificazione in caso di aziende fino a 10 addetti * la relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali aggiornato almeno agli ultimi tre anni

TITOLO I Tab. VII

1 - Soggetti con obbligo

2 - Che cosa

3 - Soggetti con diritto Chi

4 - Modalità Come

5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi

6 - Documentazione

1 - * il datore di lavoro

*il servizio di PP

art. 11,

comma 1: nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano più di 15 dipendenti, il datore di lavoro, direttamente o tramite servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano: a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;c) il medico competente ove previsto;d) il rappresentante per la sicurezza

comma 2: nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti: a) il documento, di cui all'art. 4, commi 2 e 3;b) l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;c) i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute

comma 3: la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori

comma 4: nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano fino a 15 dipendenti, nelle ipotesi di cui al comma 3, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può chiedere la convocazione di una apposita riunione

comma 5: il datore di lavoro, anche tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, provvede alla redazione del verbale della riunione che è tenuto a disposizione dei partecipanti per la consultazione *(sono sanzionati soltanto i commi 1 e 3, dall'art. 89, comma4)*

2 - convoca la riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi almeno una volta l'anno (comma 1) e comunque tutte le volte in cui variano le condizioni di esposizione (comma 3). In questo ultimo caso il RLS può richiedere che sia convocata una apposita riunione ma soltanto se l'azienda occupa fino a 15 dipendenti. La riunione serve per l'esame del documento (art. 4), dell'idoneità dei mezzi di protezione individuale e dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori (comma 2)

3 - hanno diritto di partecipare:

- * il datore di lavoro o un suo rappresentante
- * il responsabile del SPP
- * il medico competente ove previsto* il RLS

4 -

5 - il possesso da parte dei partecipanti della documentazione di cui all'art. 11, comma 2 elaborata con il criterio proposto alla tabella XI sicuramente per ciò che concerne i programmi di informazione e formazione dei lavoratori

6 - * verbale della riunione

TITOLO I Tab. VIII

1 - Soggetti con obbligo

2 - Che cosa

3 - Soggetti con diritto Chi

4 - Modalità Come

5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi

6 - Documentazione

1 - * il datore di lavoro

art. 15, comma 1: il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sentito il medico competente ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati

2 - consulta per i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza (compreso il trasporto di infortunati)

3 - * il medico competente ove previsto

4 - predispone il servizio di pronto soccorso- attiva la convenzione per il trasporto, per es. con il dipartimento di emergenza degli ospedali (118)

5 - verifica della esistenza del servizio di PS predisposto in collaborazione con il MC (art. 17, comma 1, lettera 1)- il piano di pronto soccorso in caso di evento grave e immediato

6 - * il decreto che dovrà fissare le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso ed i requisiti del personale addetto e sarà emanato dai ministeri della Sanità, Lavoro, Funzione Pubblica, Industria, Commercio e Artigianato

- * le disposizioni vigenti in materia (fare riferimento alle linee guida sul piano di emergenza)
-

- 1 - **Soggetti con obbligo**
- 2 - **Che cosa**
- 3 - **Soggetti con diritto Chi**
- 4 - **Modalità Come**
- 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
- 6 - **Documentazione**

1 - * il medico competente

art. 17, comma 1, lettera e): fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

lettera g): comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art. 11, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati *(è sanzionato dall'art. 92, comma 1, lettera b)*

2 - informa sul significato degli ASPP a cui i lavoratori devono essere sottoposti. Contemporaneamente è obbligato a dare, a tutti i lavoratori esposti, tutte le informazioni sugli agenti con effetti a lungo termine (sui rischi presunti e sulle malattie che possono insorgere dopo la cessazione del lavoro) e sugli accertamenti sanitari a cui è necessario sottoporsi anche dopo aver cessato l'attività

3 - * tutti i lavoratori

* il RLS su richiesta o comunque in occasione delle riunioni di cui all'art. 11

4 - **comunica** al lavoratore il significato degli ASPP e i risultati di quelli che lo riguardano. Comunica, inoltre, i rischi derivanti dagli agenti con effetti a lungo periodo a cui è esposto. In questo caso **il lavoratore ha diritto al massimo dell'informazione** esistente in letteratura sui danni e sul rapporto causa effetto dell'esposizione a quei determinati agenti. Va garantito un diritto pieno all'informazione che deve essere fornita con il criterio del "consenso informato" proprio in ragione del fatto che, in questo caso, **il lavoratore è obbligato per legge a sottoporsi agli accertamenti** biologici e strumentali, che comunque devono corrispondere **allo stretto necessario** per permettere la diagnosi individuale di rischio o di danno.

Si consiglia, per garantire un reale percorso di educazione alla salute e di apprendimento "consapevole del rischio" da parte dei lavoratori interessati, di attivare anche forme collettive e periodiche di informazione.

Su: il significato in generale (e nello specifico quando lo stesso accertamento riguarda molti lavoratori) degli ASPP; sui risultati collettivi degli accertamenti e sulla valutazione di questi risultati. Tale modalità informativa valorizza la comunicazione individuale fra medico e paziente e, attraverso lo sviluppo del dialogo informato fra gruppo e medico, facilita il consenso informato agli accertamenti e alle eventuali cure. Alle riunioni è opportuno che partecipi anche il RLS

5 - attraverso il RLS si verifica l'avvenuta informazione e l'effetto prodotto, nel tempo, sulle conoscenze dei lavoratori- nel programma di informazione deve essere contenuta la periodicità degli incontri collettivi, i temi da trattare e la valutazione sintetica dei risultati degli accertamenti oggetto di ogni riunione

6 - * programmi di informazione specifica (art. 11, comma 2, lettera c) e art. 4, comma 2)

* documentazione sanitaria individuale

1 - * il medico competente

art. 17, comma 1, lettera f): informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera b) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria (è sanzionato dall'art. 92, comma 1, lettera b)

2 - comunica i risultati degli ASPP- informa del diritto di richiedere copia della documentazione sanitaria

3 - * al/il lavoratore

4 - con la stessa modalità comunicativa dell'art. 17, comma 1, lettera e)

5 -

6 - * documentazione sanitaria

* programmi di informazione specifica

1 - * il medico competente

art. 17, comma 3: qualora il medico competente a seguito degli accertamenti di cui all'art. 16, comma 2), esprima un giudizio sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne in forma per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore (è sanzionato dall'art. 92, comma 1, lettera b)

2 - informa del giudizio (parziale o totale) di inidoneità alla mansione

3 - * il lavoratore

* il datore di lavoro

4 - per iscritto

5 -

6 -

TITOLO I Tab. X

1 - Soggetti con obbligo

2 - Che cosa

3 - Soggetti con diritto Chi

4 - Modalità Come

5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi

6 - Documentazione

1 - * il datore di lavoro

* il dirigente

* il preposto

art. 19, comma 1, lettera b): è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva **lettera c):** è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori **lettera d):** è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5 (è sanzionato indirettamente dall'art. 89, comma 1, lettera b) in quanto quest'ultimo sanziona l'art. 4, comma 5, lettera p) che richiama l'art. 19, comma 1, lettera b)

2 - consultano preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda (lettera b); - consultano per la

designazione degli addetti al servizio di prevenzione, di prevenzione degli incendi, di pronto soccorso e evacuazione dei lavoratori (lettera c);- consultano per organizzare la formazione dei lavoratori di cui all'art. 22, comma 5, lettera d)

3 - * il RLS

4 - con riunioni formali e verbalizzazione delle decisioni nei casi delle lettere b) e d)

5-

6 - * verbale degli argomenti trattati e delle decisioni prese per la lettera b)

* programma di formazione per la lettera d) (art. 11, comma 2)

1- * il datore di lavoro

* il dirigente

* il preposto

* più il medico competente

art. 19, comma 1, lettera e): riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali informano e forniscono la documentazione aziendale inerente: la valutazione dei rischi, le misure previste, le sostanze o preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali

2 - informano e forniscono la documentazione aziendale inerente: la valutazione dei rischi, le misure previste, le sostanze o preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali

3 - * il/al RLS

4 - anche con incontri di coordinamento informativo fra le parti- nella riunione periodica (art. 11, comma 2)- inviando l'autocertificazione scritta sull'avvenuta valutazione dei rischi per le aziende che occupano fino a 10 addetti

5 -

6 - * agenda

* documento di cui all'art. 4, comma 2 e sue eventuali integrazioni

1- * i servizi di vigilanza

art. 19, comma 1, lettera f): riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza

2 - informano sugli aspetti inerenti la vigilanza, sulla programmazione degli interventi di prevenzione in azienda, sui risultati degli interventi effettuati

3 - * il RLS

4 - con incontri aziendali e/o territoriali e con l'invio sistematico dei verbali di ispezione

5 -

6 - * programmi di lavoro del servizio

* relazioni

* copia dei verbali di ispezione del servizio

1- * il RLS

art. 19, comma 1, lettera h): promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori **lettera m):** fa proposte in merito all'attività di prevenzione

2 - promuove e propone l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione necessarie alla "tutela della salute" e integrità fisica dei lavoratori

- 3 - * i lavoratori
* il responsabile del SPP
* i preposti
* il medico competente
* il datore di lavoro
* il servizio di vigilanza

4 - quando promuove processi preventivi (individuazione e valutazione dei rischi, elaborazione delle misure di prevenzione, etc.) acquisisce dalla esperienza dei lavoratori elementi e informazioni utili e necessari per agire con cognizione di causa e nello stesso tempo trasmette ai lavoratori le conoscenze che il suo ruolo gli permette di raccogliere sui rischi, sulle condizioni di lavoro e di salute e sulle trasformazioni produttive in atto o in programma- quando invece propone l'attuazione di misure di prevenzione consulta i lavoratori sulle stesse e ne garantisce la partecipazione in sede di verifica applicativa (art. 4, comma 5, lettera m)

5 -

6 -

1 - * il RLS

art. 19, comma 1, lettera i): formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti **lettera n):** avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività

2 - osserva e informa, in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti (lettera i) e dal responsabile dell'azienda (lettera n), sui rischi individuati nel corso della sua attività

- 3 - * gli organi di vigilanza
* il responsabile dell'azienda

4 - per iscritto nel caso della lettera n)

5 -

6 -

1 - * il RLS

art. 19, comma 1, lettera l): partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11

2 - partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11.

3 - * il RLS

4 - con eventuali proposte inerenti la valutazione e la protezione dei/dai rischi, il programma di attuazione, i programmi di informazione e formazione dei lavoratori e l'idoneità delle misure da adottare

5 -

6 -

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro per mezzo:
- del SPP- dei preposti- del medico competente

art. 21, comma 1: il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate,;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure, di cui agli articoli 12 e 15;

comma 2: il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3
(è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)

2 - informa su:

- a) i rischi connessi all'attività dell'impresa in generale
- b) le misure di prevenzione e protezione adottate
- c) i rischi specifici a cui è esposto ogni singolo lavoratore. le normative esistenti su quel rischio e le misure di protezione previste o adottate dall'azienda
- d) i pericoli di esposizione a sostanze e preparati pericolosi
- e) le procedure d'emergenza
- f) il nominativo e le funzioni del responsabile del SPP e del medico competente
- g) il nominativo degli incaricati ad applicare le procedure di emergenza e pronto soccorso (arti. 12 e 15)

3 - * ogni lavoratore

- * le collaboratrici domestiche e i portieri soltanto in merito ai punti a), b) e c)

4 - per a), b), c), d), e), anche con incontri periodici collettivi- per f) e g) lista e scheda sintetica dei nominativi e delle funzioni delle figure considerate- L'informazione dovrebbe comunque essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione e/o insorgenza di nuovi rischi (per analogia con l'art. 22, commi 2 e 3)

5 - programmi di formazione e informazione contenenti modi, tempi e strumenti del processo. In occasione di cambiamenti strutturali, c/o organizzativi aziendali, la ridefinizione dei programmi informativi e formativi deve avvenire attraverso riunioni di lavoro congiunte fra i soggetti con obbligo di concorso alla definizione dei contenuti dei suddetti programmi

6 - * profili di rischio aziendale

- * schede di sicurezza
- * norme di sicurezza
- * piano di emergenza
- * piano di pronto soccorso
- * libretto di uso e manutenzione delle macchine

TITOLO I Tab. XII

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro

art. 37, comma 1: il datore di lavoro provvede affinché per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione, i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza e relativa: a) alle condizioni di impiego delle attrezzature anche sulla base delle conclusioni eventualmente tratte dalle esperienze acquisite nella fase di utilizzazione delle attrezzature di lavoro; b) alle situazioni anormali prevedibili

comma 2: le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati (è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)

2 - provvede ad informare (e istruire), in modo comprensibile, sulla struttura, sul funzionamento e sulle condizioni e modalità d'uso, anche anomale, di ogni attrezzatura di lavoro

3 - * tutti i lavoratori interessati o incaricati all'uso, alla trasformazione e alla manutenzione delle attrezzature di lavoro a disposizione

4 - impartendo istruzioni all'uso e manutenzione

5 - programmi di informazione e formazione specifici che devono contenere le modalità e i tempi con cui sono state impartite le istruzioni d'uso e manutenzione

6 - * libretto di uso e manutenzione che deve essere aggiornato in caso di trasformazione delle attrezzature o di nuovo impiego delle stesse

* programmi di manutenzione sulle attrezzature di sicurezza e sugli impianti in cui la manutenzione delle attrezzature implica rischio per i lavoratori che la effettuano e quindi sia indispensabile fermare la produzione

1 - * i lavoratori interessati

art. 39, comma 1: i lavoratori si sottopongono ai programmi di formazione o di addestramento eventualmente, organizzati dal datore di lavoro **comma 2:** i lavoratori utilizzano le attrezzature di lavoro messe a loro disposizione conformemente all'informazione, alla formazione ed all'addestramento ricevuti **comma 3:** i lavoratori: a) hanno cura delle attrezzature di lavoro messe a loro disposizione; b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa; c) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto od inconveniente da essi rilevato nelle attrezzature di lavoro messe a loro disposizione (è sanzionato dall'art. 93, comma 1, lettera a)

2 - segnalano qualsiasi difetto o inconveniente delle attrezzature messe a loro disposizione

3 - * al datore di lavoro

* al dirigente SPP

* al preposto

4 - mettono per iscritto la segnalazione o informano il RLS (art. 5, comma 2, lettera d)

5 -

6 -

TITOLO IV Tab. XIII

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro

art. 43, comma 4,

lettera c): fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori **lettera e):** informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge **lettera f):** rende disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI
(è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)

- 2 - a) informa in via preliminare sui rischi dai quali il Dpi protegge
- b) mette a disposizione informazioni comprensibili e pertinenti su ogni Dpi
- c) fornisce informazioni utili e comprensibili

3 - * tutti i lavoratori con obbligo d'uso

4 -

5 - programmi di informazione specifica (art. 37)- sopralluoghi di verifica d'uso

- 6 - * schede tecniche di istruzioni per l'uso
 - * diversi depliant per lo stesso Dpi
 - * locandine figurate in bacheca
-

1 - * tutti i lavoratori

art. 44, comma 5: i lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione (è sanzionato dall'art. 93, comma 1, lettera a)

2 - all'uso segnalano qualsiasi difetto o inconveniente nei Dpi messi a loro disposizione

- 3 - * al datore di lavoro
- * al dirigente SPP
- * al preposto

4 - mettono per iscritto la segnalazione o informano il RLS (art. 5, comma 2, lettera d)

5 -

6 -

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro

art. 49, comma 1): il datore, di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda: a) il peso di un carico; b) il centro di gravità o il lato più pesante nel caso in cui il contenuto di un imballaggio abbia una collocazione eccentrica; c) la movimentazione corretta dei carichi e i rischi che i lavoratori corrono se queste attività non vengono eseguite in maniera corretta, tenuto conto degli elementi di cui all'allegato VI (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)*)

2 - informa su: a) il peso dei carichi (per il rispetto di norme riguardanti categorie specifiche come fanciulli, donne, etc. ed anche perché il lavoratore si predisponga fisicamente per sollevarli in modo adeguato) b) la posizione del centro di gravità nel caso di imballaggio con contenuto eccentrico c) l'esecuzione corretta della movimentazione d) i rischi a cui sono esposti i lavoratori nell'effettuazione di queste attività

3 - * i lavoratori

4 - le informazioni di cui ai punti a) b) c) d) non possono essere date separatamente in quanto rappresentano gli elementi valutativi che permettono al lavoratore di prevedere lo sforzo da sostenere per a): potrebbe essere indicato sull'imballaggio per b): potrebbe essere indicato sull'imballaggio per c): delle istruzioni impartite ne dà informazione al RLS per d): delle istruzioni impartite ne dà informazione al RLS

5 -

6 - * programmi di informazione specifica

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro

art. 56, comma 1): il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda: a) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 52; b) le modalità di svolgimento dell'attività; c) la protezione degli occhi e della vista (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)*)

2 - dopo l'analisi dei posti di lavoro (art. 52) informa: - sui rischi di carattere ambientale - sui rischi di tipo ergonomico - sui rischi legati alla modalità di svolgimento della attività - sulle misure applicabili o da applicare - sull'uso delle misure e delle protezioni previste

3 - * tutti i lavoratori interessati

4 -

5 - * le previste linee guida d'uso dei videoterminali che i ministeri devono emanare con decreto

6 - * le previste linee guida d'uso dei videoterminali che i ministeri devono emanare con decreto

1 - * il datore di lavoro

art. 57, comma 1: il datore, di lavoro in informa preventivamente i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza dei cambiamenti tecnologici che comportano mutamenti nell'organizzazione del lavoro, in riferimento alle attività di cui al presente titolo
(è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)

2 - in riferimento alla attività di cui al presente titolo, consulta sui cambiamenti tecnologici che comportano mutamenti nella organizzazione del lavoro, preventivamente e in modo partecipato

3 - * i lavoratori interessati

* il RLS

4 -

5 -

6 -

Premessa: le modalità informative per il titolo VII e VIII sono fortemente condizionate:

- 1) dai diversi ruoli operativi dei soggetti che hanno l'obbligo di dare informazioni sul rischio
- 2) dall'uso che gli aventi diritto all'informazione possono/devono fare al fine della tutela della salute
- 3) dalla sequenza temporale di esposizione (es: neoassunto, ecc.)
- 4) dai cambiamenti produttivi effettuati dall'azienda nel tempo
- 5) dalle conoscenze disponibili in letteratura
- 6) dagli aggiornamenti dell'elenco delle sostanze cancerogene e degli allegati specifici.

Inoltre, le forme e i contenuti informativi di questi titoli tecnici sono strettamente correlabili a quelli già analizzati nella direttiva madre (titolo 1) a cui è opportuno richiamarsi.

Le tabelle che seguono, aggregano gli obblighi informativi dei diversi articoli e delle diverse figure per soggetti aventi diritto all'informazione.

TITOLO VII Tab. XVI

1 - Soggetti con obbligo

2 - Che cosa

3 - Soggetti con diritto Chi

4 - Modalità Come

5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi

6 - Documentazione

1 - * il datore di lavoro

art. 66 , comma 1: il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda: a) gli agenti cancerogeni presenti nei cicli lavorativi, la loro dislocazione, i rischi per la salute connessi al loro impiego, ivi compresi i rischi supplementari dovuti al fumare; b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione; c) le misure igieniche da osservare; d) la necessità di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuati di protezione ed il loro corretto impiego;

2 - informa e da istruzioni, prima che i lavoratori siano adibiti alle attività inerenti il titolo VII e in occasione di cambiamenti produttivi che influiscano sulla natura e sul grado dei rischi (e comunque ogni 5 anni) su: - i cancerogeni presenti nelle lavorazioni e nell'ambiente di lavoro- i relativi rischi per la salute - i rischi supplementari (es. fumo)

3 - * i lavoratori

4 - va premessa una adeguata identificazione e valutazione della accertata cancerogenicità degli agenti presenti e non sostituibili e va tenuto in debito conto ciò che è stato suggerito, in questa sede, nell'esame degli artt. 17 e 21

- per l'argomento trattato (cancerogeni) non può essere considerata una netta separazione tra informazione e formazione dei lavoratori. Si suggeriscono corsi di aggiornamento periodici che coinvolgano tutti coloro che effettuano lavorazioni a rischio accertato di cancerogenicità, con verifiche periodiche effettuate dall'azienda, dell'efficacia della informazione trasmessa, anche sul singolo posto di lavoro

5 - * valuta i contenuti e le modalità dei corsi di aggiornamento periodici (fare riferimento alle linee guida sulla formazione e sul rischio cancerogeno)

* verifica: - che tutto sia etichettato e corrispondente alla legge 256 - che i lavoratori posseggano le informazioni individuali contenute nella cartella sanitaria e di rischio e nel registro di esposizione

6 - * etichettatura degli impianti, contenitori, imballaggi (art. 66, comma 4) * cartella sanitaria e di rischio* registro di esposizione* per la restante documentazione si rimanda alle tabelle IX, e XI

1 - e) il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze

comma 3: l'informazione e la formazione di cui ai comma 1 e 2 sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione e vengono ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi (è sanzionato soltanto il comma 1 dall'art. 89, comma 2, lettera b,)

2 - le precauzioni da prendere e le misure igieniche da osservare - la necessità di usare in modo corretto indumenti e Dpi - le misure preventive per evitare il verificarsi di incidenti

3 -

4 -

5 - che i lavoratori posseggano l'addestramento adeguato e seguano le procedure congrue per l'effettuazione della mansione- che usino gli specifici Dpi e seguano le misure igieniche previste

6 -

1 - * il datore di lavoro

art. 67, comma 1: se si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possano comportare una esposizione anomala dei lavoratori, il datore di lavoro adotta quanto prima misure appropriate per identificare e rimuovere, la causa dell'evento e ne informa i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza (è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)

2 - l'avvenuto incidente imprevisto (e non prevedibile) e le misure adottate per identificare e rimuovere la causa

3 - * i lavoratori

4 -

5 -

6 -

1 - * il datore di lavoro tramite il medico competente e/o il medico competente

art. 70, comma 1: i lavoratori di cui all'art. 69 sono iscritti in un registro nel quale è riportata, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove noto, il valore di esposizione a tale agente. Detto registro è istituito e aggiornato dal datore di lavoro che ne cura la tenuta per il tramite del medico competente: il RSPP e il RLS hanno accesso a detto registro
(l'obbligo del datore di lavoro è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)

2 - cura l'istituzione e aggiorna un "registro di esposizione ai cancerogeni"

3 - per ciascuno dei lavoratori esposti a rischio cancerogeno

4 -

5 -

6 -

1 - **art. 70, comma 2,**

lettera f): tramite il medico competente comunica ai lavoratori interessati le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e nella cartella sanitaria e di rischio di cui al comma 2 ed al rappresentante per la sicurezza, i dati collettivi anonimi contenuti nel registro di cui al comma 1 *(è sanzionato dall'art. 89, comma 4)*

2 - comunica le annotazioni individuali contenute nel registro e nella cartella

3 - * ai lavoratori interessati

4 -

5 -

6 -

1 - **art. 69, comma 6:** il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sulla sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti, con particolare riguardo all'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa
(è sanzionato dall'art. 92, comma 1, lettera b)

2 - fornisce adeguate informazioni sugli ASP a cui i lavoratori si devono sottoporre anche sull'opportunità di farlo dopo la cessazione dell'attività lavorativa (art. 17, comma 1, lettera e)

3 - * ai lavoratori interessati

4 -

5 -

6 -

TITOLO VII Tab. XVII

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro

art. 63, comma 6: il rappresentante per la sicurezza ha accesso anche ai dati di cui al comma 4, fermo restando l'obbligo di cui all'art. 9, comma 3

art. 67, comma 1: se si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori, il datore di lavoro adotta quanto prima misure appropriate per identificare e rimuovere la causa dell'evento e ne informa i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza *(sono sanzionati dall'art. 89, comma 2, lettera b)*

2 - * deve permettere al RLS, che ha l'obbligo di segreto industriale, di accedere ai seguenti dati, integrativi del documento di cui all'art. 4, commi 2, 3:- le attività lavorative (o processi) che comportano uso di cancerogeni- le motivazioni all'uso- i quantitativi usati, prodotti o presenti come impurità- il numero di esposti o potenzialmente esposti - il grado di esposizione ove nota - le misure preventive e protettive applicate - le indagini per la sostituzione e gli eventuali sostituti utilizzati

3 - * al/il RLS

4 - le informazioni vanno date al RLS in maniera coordinata, preliminare alla riunione periodica e spiegando il significato dei diversi dati. Per questo motivo e per queste informazioni possono necessitare interventi, anche formativi, rivolti al RLS- riunione periodica - fare riferimento alla tabella X

5 -

6 - * documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3 e sue eventuali integrazioni* registro di esposizione ai cancerogeni

1 - **art 70,**

comma 1: i lavoratori di cui all'art. 69 sono iscritti in un registro nel quale è riportata per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno utilizzato ed, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Detto registro è istituito ed aggiornato dal datore di lavoro che ne cura la tenuta per il tramite del medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e il rappresentante per la sicurezza hanno accesso a detto registro *(è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)*

2 - il registro di esposizione ai cancerogeni

3 - al/il RLS

4 -

5 -

6 -

1 - **art. 67,**

comma 1: se si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori, il datore di lavoro adotta quanto prima misure appropriate per l'identificazione e rimuovere la causa dell'evento e ne informa i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza

2 - * informa dell'avvenuto incidente imprevisto (e non prevedibile) e delle misure adottate per identificare e rimuovere la causa

3 -

4 -

5 -

6 -

1 - **art. 68,**

comma 1: nel caso di determinate operazioni lavorative, come quella di manutenzione, per le quali, nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, è, prevedibile un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti, il datore di lavoro previa consultazione del rappresentante per la sicurezza:

a) dispone che soltanto tali lavoratori hanno accesso alle suddette aree amiche provvedendo, ove tecnicamente possibile, all'isolamento delle stesse ed alla loro identificazione mediante appositi contrassegni;

b) fornisce ai lavoratori speciali indumenti e dispositivi di protezione individuale che devono essere indossati dai lavoratori adibiti alle suddette operazioni (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera a*)

2 - * consulta nel caso in cui sia prevedibile un'esposizione rilevante per lavoratori addetti a determinate operazioni (es. manutenzione) su:

* isolamento delle aree

* fornitura di protezioni speciali ai lavoratori addetti

3 - * al/il RLS

4 -

5 -

6 -

1 - * il medico competente

art. 70, comma 2,

lettera f): tramite il medico competente comunica ai lavoratori interessati le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e nella cartella sanitaria e di rischio di cui al comma 2 ed al rappresentante, per la sicurezza, i dati collettivi anonimi contenuti nel registro di cui al comma 1 (*è sanzionato dall'art. 89, comma 3*)

2 - * comunica i dati collettivi anonimi contenuti nel registro degli esposti (art. 17, comma 1, lettera g)

3 -

4 - fare riferimento alla tabella IX

5 - fare riferimento alla tabella IX

TITOLO VII Tab. XVIII

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro

art. 67, comma 3: il datore di lavoro comunica al più presto all'organo di vigilanza il verificarsi degli eventi di cui al comma 1 e riferisce sulle misure adottate per ridurre al minimo le conseguenze (è *sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)*)

2 - comunica tempestivamente l'avvenuto incidente imprevisto (e non prevedibile) e le misure adottate per ridurre al minimo le conseguenze

3 - * all'organo di vigilanza

4 - fax o lettera raccomandata

5 -

6 -

1 - **art. 70, comma 2,**

lettera c): comunica, all'ISPESL e all'organo di vigilanza competente per territorio, la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori di cui all'art. 69, con le eventuali variazioni sopravvenute dall'ultima comunicazione, delle relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1. Consegna all'ISPESL le relative cartelle sanitarie e di rischio

2 - comunica la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori richiamati all'art. 69, con le variazioni e le annotazioni individuali contenute nel registro di esposizione

3 -

4 - lettera raccomandata

5 -

6 -

1 - **art. 70, comma 2,**

lettera d): in caso di cessazione di attività dell'azienda, consegna il registro di cui al comma 1 all'ISPESL e copia dello stesso all'organo di vigilanza competente per territorio. Consegna all'ISPESL le cartelle sanitarie e di rischio (*è sanzionato dall'art. 89, comma 3)*)

2 - consegna copia del registro di esposizione in caso di cessazione dell'attività dell'azienda

3 -

4 -

5 -

6 -

TITOLO VII Tab. XIX

1 - Soggetti con obbligo

2 - Che cosa

3 - Soggetti con diritto Chi

4 - Modalità Come

5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi

6 - Documentazione

1 - * il medico competente

art. 69, comma 4: ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di una anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro (*è sanzionato dall'art. 92, comma 1, lettera a*)

2 - quando gli accertamenti sanitari evidenziano nei lavoratori esposti, in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di una " anomalia" imputabile a tale esposizione, informa

3 - * il datore di lavoro

4 - tempestivamente e per iscritto con copia all'organo di vigilanza

5 -

6 -

1 - * datore di lavoro

art. 70, comma 1: i lavoratori di cui all'art. 69 sono iscritti in un registro nel quale è riportata, per ciascuna di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno utilizzato ed, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Detto registro è istituito ed aggiornato dal datore di lavoro che ne cura la tenuta per il tramite del medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e il rappresentante per la sicurezza hanno accesso a detto registro (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b*)

2 - per il tramite del medico competente istituisce e aggiorna "un registro" di esposizione ai cancerogeni - assicura l'accesso a queste informazioni

3 - * al responsabile SPP

* al RLS

4 -

5 -

6 -

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro

art. 76 , comma 1: il datore di lavoro che intende esercitare attività che comportano uso di agenti biologici dei gruppi 2 o 3, comunica all'organo di vigilanza territorialmente competente le seguenti informazioni, almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori: a) il nome e l'indirizzo dell'azienda e il suo titolare; b) il documento di cui all'art. 78, comma 5;

comma 2: il datore di lavoro che è stato autorizzato all'esercizio di attività che comporta l'utilizzazione di un agente biologico del gruppo 4 è tenuto alla comunicazione di cui al comma 1

comma 3: il datore di lavoro invia una nuova comunicazione ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni mutamenti che comportano una variazione significativa del rischio per la salute sul posto di lavoro, o, comunque, ogni qualvolta si intende utilizzare un nuovo agente, classificato dal datore, di lavoro in via provvisoria

2 - comunica, - 30 giorni prima dell'inizio dell'utilizzo (definitivo e/o provvisorio) di agenti biologici del tipo 2, 3, 4 nelle attività aziendali - e comunque in occasione di ogni mutamento del rischio di tipo biologico nelle lavorazioni- o di una nuova classificazione di agenti biologiche implicano una "rivalutazione del rischio": a) le fasi del procedimento lavorativo aventi rischio di esposizione b) il numero di addetti c) le generalità del responsabile SPP d) i metodi di lavorazione nonché le misure preventive e protettive applicate e) il programma di emergenza per i gruppi 3 o 4

3 - all'organo di vigilanza

4 - con lettera di accompagnamento (indicante l'avvenuta consultazione preventiva del RLS) del documento "di valutazione del rischio" integrato dai dati specifici previsti dall'art. 78, comma 5 -copia della medesima documentazione succitata deve essere inviata, per conoscenza, anche al RLS -ove le attività comportino presenza di microrganismi geneticamente modificati appartenenti al gruppo II (art. 4 DLgs 91 del 3.3.93), tale documentazione è sostituita dalla copia prevista dal predetto decreto per i singoli casi di specie

5 -

6 - * documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3 integrato dai dati di cui all'art. 78, comma 5

* documento di cui all'art. 4 del Dlg n. 91 del 3.3.93

1 - **art. 76 comma 4:** il rappresentante per la sicurezza ha accesso alle informazioni di cui al comma 1 (è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b)

art. 78 comma 6: il rappresentante per la sicurezza è consultato prima dell'effettuazione della valutazione di cui al comma 1 ed ha accesso anche ai dati di cui al comma 5

2 - * garantisce l'accesso alle suddette informazioni
i* consulta prima della effettuazione della valutazione del rischio biologico

3 - * al/il RLS

4 -

5 -

6 -

TITOLO VIII Tab. XXI

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro

art. 84, comma 2: il datore di lavoro informa al più presto l'organo di vigilanza territorialmente competente, nonché i lavoratori ed il rappresentante per la sicurezza, dell'evento, delle cause che lo hanno determinato e delle misure che intende adottare, o che ha già adottato, per porre rimedio alla situazione creatasi (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b*)

2 - informa tempestivamente dell'evento accidentale e delle cause che lo hanno determinato, delle misure già adottate o da adottare

- 3 - * i lavoratori
 - * l'organo di vigilanza
 - * il RLS

4 - sistemi di emergenza acustica e luminosa- cartelli con le procedure da seguire in caso di infortunio o incidenti

5 -

6 -

1 - * i lavoratori

art. 84, comma 3: i lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto, qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici (*è sanzionato dall'art. 93, comma 1, lettera a*)

2 - segnalano immediatamente qualsiasi infortunio o incidente correlato all'uso di agenti biologici

- 3 - * al datore di lavoro
 - * o al dirigente
 - * o al preposto

4 -

5 -

6 -

TITOLO VIII Tab. XXII

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro

art. 85, comma 1: nelle attività per le quali la valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni e istruzioni, in particolare per quanto riguarda: a) i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati; b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione; c) le misure igieniche da osservare; d) la funzione degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, ed il loro corretto impiego; e) le procedure da seguire per la manipolazione di agenti biologici del gruppo 4; f) il modo di prevenire il verificarsi di infortuni e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze

comma 3: l'informazione e la formazione di cui ai commi 1 e 2 sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione, e ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi

comma 4: nel luogo di lavoro sono apposti in posizione ben visibile cartelli su cui sono riportate le procedure da seguire in caso di infortunio od incidente, *(è sanzionato solo il comma 1 dall'art. 89, comma 2, lettera b)*

2 - * fornisce informazioni e formazione, - prima che i lavoratori siano adibiti alle attività di cui all'art. 73 - ripetendole con frequenza almeno quinquennale (si propone che la frequenza sia triennale) - e comunque ogni qualvolta si verificano cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi, su:

- a) i rischi per la salute
- b) le precauzioni da prendere
- c) le misure igieniche da osservare
- d) la necessità di usare in modo corretto indumenti e DPI
- e) le procedure per manipolare gli agenti del gruppo 4
- f) le misure preventive per evitare il verificarsi di infortuni e quelle per ridurre al minimo le conseguenze

3 - * ai lavoratori

4 - corsi di informazione, istruzione, nonché di addestramento, comprendenti anche i contenuti dei programmi di emergenza di cui all'art. 78, comma 5, lettera e)

-uso del segnale di rischio biologico, allegato X

-applicazione di misure di contenimento e conseguenti delimitazioni di aree corrispondenti al livello di contenimento

5 -

6 - * programmi di informazione e formazione

TITOLO VIII Tab. XXIII

- 1 - **Soggetti con obbligo**
 - 2 - **Che cosa**
 - 3 - **Soggetti con diritto Chi**
 - 4 - **Modalità Come**
 - 5 - **Criteri e metodi di verifica dei servizi**
 - 6 - **Documentazione**
-

1 - * il datore di lavoro tramite il medico competente

art. 87,

comma 2: il datore di lavoro istituisce ed aggiorna il registro di cui al comma 1 e ne cura la tenuta tramite il medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il rappresentante per la sicurezza hanno accesso a detto registro. (*è sanzionato dall'art. 89, comma 2, lettera b*)

2 - istituisce e aggiorna il registro degli esposti e degli eventi accidentali e permette che vi accedano

3 - * il SPP

* il RLS

4 -

5 -

6 -

1 - **art. 87,**

comma 3, lettera e): tramite il medico competente comunica ai lavoratori interessati le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e nella cartella sanitaria e di rischio ed al rappresentante per la sicurezza i dati collettivi anonimi contenuti nel registro di cui al comma 1 (*è sanzionato dall'art 89, comma 3*)

2 - comunica le annotazioni individuali contenute nel registro e nella cartella sanitaria e di rischio
- comunica i dati collettivi e anonimi contenuti nel registro degli esposti

3 - * ai lavoratori interessati

* al RLS

4 - fare riferimento all'art. 17, comma 1, lettera g)

5 - fare riferimento all'art. 17, comma 1, lettera g)

6 - fare riferimento all'art. 17, comma 1, lettera g)

TITOLO VIII Tab. XXIV

1 - Soggetti con obbligo

2 - Che cosa

3 - Soggetti con diritto Chi

4 - Modalità Come

5 - Criteri e metodi di verifica dei servizi

6 - Documentazione

1 - * il medico competente

art. 86,

comma 2 bis: ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro
(*è sanzionato dall'art. 92, comma 1, lettera a*)

2 - quando gli accertamenti sanitari evidenziano nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente l'esistenza di "anomalia" imputabile a tale esposizione, informa

3 - * il datore di lavoro

4 - tempestivamente e per iscritto con copia all'organo di vigilanza

5 -

6 -

1 -

art. 86, comma 2 quater: il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sul controllo sanitario cui sono sottoposti e sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a particolari agenti biologici individuati nell'allegato XI nonché sui vantaggi e inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione (*è sanzionato dall'art. 92, comma 1, lett. b*)

2 - fornisce adeguate informazioni sugli ASP a cui i lavoratori si devono sottoporre, ed anche sulla opportunità di farlo dopo la cessazione dell'attività lavorativa, compresi vantaggi e svantaggi della vaccinazione (art. 17, comma 1, lettera e)

3 - * ai lavoratori interessati

4 -

5 -

6 -

SECONDA PARTE

Indicazioni operative per l'applicazione dei principali obblighi informativi suddivise per soggetti

SCHEDA A

DATORI DI LAVORO

Obblighi informativi

1. ISTITUZIONE DEGLI STRUMENTI PER ORGANIZZARE LA PREVENZIONE E L'INFORMAZIONE

1.1 Designano il **R-SPP**, previa consultazione del **RLS** e fornendogli il curriculum professionale e di carriera del designato. (IV, VI) (1, 2, 3, 4)*

* Le cifre romane indicano i riferimenti alle tabelle della prima parte.
Le cifre arabe indicano i riferimenti alle note

1.2 Designano, previa consultazione del **RLS**, i membri del **SPP**, del **CE** e del **SPS** e verbalizzano le decisioni. (X) (5)

Per la designazione del **SPS** e di quello di assistenza medica di emergenza, consultano anche il **Me**. (I, VIII)

- 1.3 Forniscono al SPP le informazioni basilari, ovvero tutta la documentazione tecnica necessaria per iniziare l'incarico. (V) (6)
- 1.4 Designano il Me solo nei casi previsti. (7)
- 1.5 Informano il Me dei processi produttivi e dei rischi, attraverso sopralluoghi conoscitivi e fornendogli la documentazione tecnica. (VIII) (6)

Attenzione: Fra questa fase attuativa e la valutazione, una particolare attenzione va data alla informazione necessaria al **R-SPP** per eliminare le eventuali difformità dalla legislazione già precedentemente in vigore.

2. EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE

- 2.1 Acquisiscono e organizzano le fonti informative necessarie, tenendo conto del contributo diretto dell'esperienza dei lavoratori.
- 2.2 Svolgono direttamente, e/o tramite il **R-SPP**, l'indagine sulle condizioni di lavoro per l'identificazione dei rischi e la stima degli esposti e delle entità e gravità delle esposizioni consultando in merito, tempestivamente e preventivamente, il **RLS**, anche attraverso riunioni con le parti in causa (**R-SPP**, **SPP**, **Mc**) per la ricerca delle soluzioni più efficaci e per la definizione, realizzazione e verifica del piano di prevenzione e protezione. (X) (8)
- 2.3 Forniscono al **RLS** la documentazione aziendale inerente il percorso valutativo e le misure d'intervento previste, nonché quella tecnica inerente le sostanze, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro. Perché l'informazione e/o la documentazione non sia trasmessa in modo burocratico, è necessario che si prevedano incontri di coordinamento informativo fra le parti per l'esposizione "integrata" delle informazioni da fornire o dei documenti da sottoporre all'attenzione. (X) (8)
- 2.4 Convocano la riunione periodica per sottoporre il piano complessivo di prevenzione e protezione aziendale alla valutazione del **R-SPP**, **Mc** e del **RLS**. (VII) (9)
- 2.5 Permettono ai lavoratori la partecipazione alla verifica dell'applicazione delle misure di sicurezza, attraverso il **RLS** consentendogli l'accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale inerente l'igiene, la prevenzione e la sicurezza del lavoro. (1)

3. PREDISPOSIZIONE DEI PROGRAMMI INFORMATIVI/ FORMATIVI E LORO ADOZIONE PER LE INFORMAZIONI GENERALI

- 3.1 Impartiscono, ai lavoratori esposti a rischio di pericolo grave e immediato, "disposizioni operative" in caso di emergenza e di pronto soccorso, con specifici corsi e simulazioni di addestramento collettivo, previa distribuzione, a ciascuno, della relativa documentazione tecnica. (1)
- 3.2 Informano ogni singolo lavoratore, anche con incontri periodici collettivi, sui rischi connessi all'attività dell'impresa in generale e sulle misure di prevenzione e protezione adottate. (XI) (10)
- 3.3 Informano ogni singolo lavoratore, attraverso colloqui, corsi, documentazione specifica, dei rischi specifici a cui è esposto (1), delle normative esistenti su quel rischio, dei pericoli di esposizione a sostanze e preparati pericolosi, delle misure di protezione previste o adottate. (XI) (10, 11)

4. PREDISPOSIZIONE DEI PROGRAMMI INFORMATIVI I FORMATIVI E LORO ADOZIONE PER LE INFORMAZIONI SUI RISCHI SPECIFICI (TITOLI III, IV, V, VI)

- 4.1 Istruiscono, in modo comprensibile, i lavoratori interessati (o incaricati) all'uso, alla trasformazione e alla manutenzione delle **AdL** circa il funzionamento e le condizioni di impiego, anche in situazioni anomale prevedibili. Prevedono interventi informativi per la manutenzione programmata sugli impianti e sulle attrezzature di sicurezza, il cui ripristino implichi rischio per i lavoratori. (XII)
- 4.2 Consultano, in via preliminare, i lavoratori interessati allo stesso tipo di **DPI** perché possano scegliere fra più alternative, dopo averli preventivamente e comprensibilmente informati sul tipo di **DPI** (dépliant, locandine figurate in bacheca, etc.), sui rischi da cui protegge e sull'uso che se ne deve fare (schede tecniche di istruzioni per l'uso). (XIII)

- 4.3 Forniscono ai lavoratori, in modo unitario, tutti gli elementi conoscitivi per l'esecuzione corretta della **Mmc** (quando quest'ultima non possa essere sostituita da attrezzature meccaniche), in modo da permettere loro di valutare e prevedere lo sforzo da sostenere. Informano il **RLS** delle istruzioni impartite. (XIV)
- 4.4 Forniscono ai lavoratori interessati dalle attività ai **VDT**, tutte le informazioni disponibili sui rischi di carattere ambientale, ergonomico, operativo relativi agli specifici posti di lavoro a cui sono adibiti. (XV)
- 4.5 Consultano, preventivamente e in modo partecipato, tutti i lavoratori interessati e il, quando sono previsti cambiamenti tecnologici che comportino mutamenti nell'organizzazione del lavoro ai **VDT**. (XV) (12)

5. PREDISPOSIZIONE DEI PROGRAMMI INFORMATIVI / FORMATIVI E LORO ADOZIONE PER LE INFORMAZIONI SUI RISCHI SPECIFICI (TITOLI VII, VIII)

- 5.1 Identificano e valutano adeguatamente l'accertata cancerogenicità degli agenti presenti e non sostituibili. (XVI)
- 5.2 Informano, istruiscono e aggiornano i lavoratori esposti a questi specifici rischi residui e a quelli complementari che possono ledere la loro salute (es.: assumere cibi e bevande, fumare nelle aree a rischio), nonché sulle misure igieniche, protettive e preventive da adottare e sulle misure adottate per rimuovere e identificare la causa di un incidente imprevisto (e non prevedibile). (XVI) (13)
- 5.3 Effettuano verifiche periodiche dell'efficacia dell'informazione trasmessa, anche sul singolo posto di lavoro. (XVI)
- 5.4 Permettono l'accesso del **RLS** ai dati integrativi del documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, relativi ai cancerogeni. Le informazioni vanno trasmesse in maniera coordinata, preliminarmente alla riunione periodica e spiegando il significato dei diversi dati. Per la particolarità di queste informazioni possono necessitare interventi, anche formativi, rivolti al **RLS**. A quest'ultimo vanno segnalati immediatamente incidenti imprevisti (e non prevedibili). (XVII)
- 5.5 Isolano le aree per le quali è prevedibile un'esposizione rilevante a **AC#** e forniscono, ai lavoratori addetti al ripristino delle normali attività, protezioni speciali sulle quali hanno preventivamente acquisito il parere del **RLS** e degli interessati acciocché possano scegliere fra più alternative. (XVII)
- 5.6 Identificano e valutano il rischio biologico e lo comunicano all'**OdV** tramite il documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3 integrato dai dati di cui all'art. 78, comma 5. La lettera di accompagnamento deve indicare l'avvenuta consultazione preventiva del **RLS** nel merito della valutazione del rischio biologico e copia della medesima documentazione deve essere consegnata anche al **RLS**. (vedi punto 5.4) (XX) (14, 15)
- 5.7 Informano tempestivamente i lavoratori (con sistemi acustici e luminosi, cartelli con le procedure da seguire, etc.), l'**OdV** e il **RLS** se si verificano incidenti che provocano dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 o 4 e sulle cause che li hanno determinati. (XXI)
- 5.8 Informano, istruiscono e aggiornano i lavoratori esposti ai rischi specifici e residui di **ABn** e a quelli complementari che possono ledere la loro salute (es.: assumere cibi e bevande, fumare nelle aree a rischio), nonché sulle misure igieniche, protettive e preventive da adottare e sulle misure adottate per rimuovere e identificare la causa di un incidente imprevisto (e non prevedibile). (XXII) (13)
- 5.9 Effettuano verifiche periodiche dell'efficacia dell'informazione trasmessa, anche sul singolo posto di lavoro. (XXII)
- 5.10 Isolano le aree per le quali è prevedibile un'esposizione rilevante a **ABn** e forniscono, ai lavoratori addetti al ripristino delle normali attività, protezioni speciali sulle quali hanno preventivamente acquisito il parere del **RLS** e degli interessati acciocché possano scegliere fra più alternative. (XXI)

NOTE ALLA SCHEDA "A"

- (1. In assenza del RLS si ritiene opportuno siano comunque ricercate/promosse forme di consultazione alternative (RSU / Commissione Ambiente / singoli lavoratori / assemblee ...)
- (2. L'art. 10 consente all'imprenditore di essere il R-SPP nei casi indicati all'allegato I del D.Lgs 626/94, previa informazione al RLS e frequenza a (idoneo) corso formativo: in via transitoria, si è esonerati da quest'ultimo obbligo sino al 31/12/96
- (3. L'art. 8, comma 5, fissa i casi nei quali è comunque obbligatoria l'istituzione di un SPP interno all'azienda

- (4. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare all'Azienda Usi competente per territorio e all'Ispettorato del Lavoro il nominativo e il curriculum generale e specifico del R-SPP
 - (5. L'imprenditore ha facoltà di provvedere in proprio (art. 10, comma 1 e art. 15, commi 3 e 4). Le caratteristiche delle attrezzature di pronto soccorso ed i requisiti del personale addetto al SPS saranno oggetto di uno specifico decreto legislativo, in attesa del quale si applicano le vigenti disposizioni (DPR 303/56, artt. 27 e 32, DM 28/7/58, DM 12/3/59, DM 22/4/63)
 - (6. Ad esempio: lay-out; metodi ed organizzazione del lavoro; schede di sicurezza; valutazioni di rischio già disponibili; piani di risanamento in corso o programmati; dati infortuni e malattie professionali; precedenti prescrizioni, etc.
 - (7. Il Me è obbligatorio nei casi previsti dal DPR 1122/65 (silice e asbesto), DPR 962/82 (cloruro di vinile monomero), D.Lgs 277/91 (piombo, amianto, rumore), D.Lgs 77/92 (n. 4 ammine aromatiche), dalla tabella annessa all'art. 33. DPR 303/56 (vari fattori di rischio) e dall'art. 34, DPR 303/56, oltre che per i nuovi fattori di rischio previsti dal DLgs 626/94 (Mmc, VDT, AC#, ABn)
 - (8. La riunione è obbligatoria nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti. Deve essere indetta, anche tramite il SPP, almeno una volta all'anno e comunque tutte le volte in cui variano le condizioni di esposizione. In quest'ultimo caso, e se l'azienda occupa fino a 15 dipendenti, il RLS può richiedere una convocazione apposita.
 - (9. Oltre al superamento della concezione della prevenzione come fatto meramente tecnologico, l'altra principale novità del 626 sta nel ruolo che intende attribuire all'informazione. Un ruolo rilevante e oltremodo significativo in quanto, in questa legge, l'informazione non può essere considerata come l'eventuale" corollario a tutti gli altri obblighi, bensì come preventivamente dovuta e fondante il sistema di relazioni aziendali previsto. La modalità con cui ottemperare tale obbligo, perciò, deve superare una concezione burocratica, parcellizzata e unidirezionale dell'informazione stessa.
 - (10. Tali informazioni devono essere fornite anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3
 - (11. L'informazione/formazione deve comunque essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione e/o insorgenza di nuovi rischi (per analogia con l'art. 22, commi 2 e 3)
 - (12. I ministeri competenti devono emanare un decreto con le linee guida d'uso dei VDT. In attesa di ciò, l'azienda di medie/grandi dimensioni potrebbe fornire ai lavoratori dei dépliant sui corretto uso dei VDT, prodotti direttamente o, come nel caso di aziende minori, reperiti all'esterno
 - (13. Prima che i lavoratori siano adibiti alle attività inerenti il Titolo VII e in occasione di cambiamenti produttivi che influiscano sulla natura e sul grado dei rischi (e comunque ogni 5 anni)
 - (14. Almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori
 - (15. Ripetendo la valutazione ogni 3 anni e comunque in occasione di modifiche significative del lay-out
-

SCHEDA B

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Obblighi informativi

*La molteplicità degli obblighi informativi di questo organismo è prevalentemente derivata da quella diretta e specifica dei datori di lavoro. Questo organismo funge quindi, su mandato del datore di lavoro, come tramite di raccordo fra i titolari delle aziende e la realtà produttiva e organizzativa aziendale. In forza di ciò acquisisce indirettamente, per legge, molti degli obblighi informativi che la norma attribuisce al **DdL**.*

1.1 Informa tutti i lavoratori sui rischi generali e specifici cui sono esposti e sulle misure di prevenzione e di emergenza (di cui all'art. 21), anche con incontri periodici collettivi in cui si possa instaurare un reciproco e significativo scambio sulle questioni complessive riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro. (V, XI)*

* Le cifre romane indicano i riferimenti alle tabelle della prima parte.
Le cifre arabe indicano i riferimenti alle note.

- 1.2 Informa i lavoratori esposti a rischio grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere, impartite in forma assembleare o comunque collettiva. (1)
- 1.3 Permette di verificare a tutti i lavoratori, tramite il **RLS**, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute. (1)
- 1.4 Consulta il **RLS** in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori di cui all'art. 22, comma 5, preferibilmente con riunioni formali e verbalizzazione delle decisioni. Inoltre gli fornisce la documentazione tecnica aziendale inerente anche il percorso valutativo e le misure di intervento previste. E' necessario che si prevedano incontri di coordinamento formativo. (X) (1)
- 1.5 Consulta il **RLS** in merito alla valutazione dei rischi, alla programmazione, alla realizzazione e verifica della bonifica in modo preventivo e tempestivo. (X)
- 1.6 Informa il **Mc** sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva richiedendo l'osservanza dei suoi obblighi. (1)
- 1.7 Infine evidenziamo come il **SPP** (ovvero il responsabile del **SPP**) sia tenuto a partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 11 come suo obbligo diretto, ma contestualmente come suo diritto informativo. (V, VII) (2)

NOTE ALLA SCHEDA "B"

- (1. Ad esempio: lay-out; metodi ed organizzazione del lavoro; schede di sicurezza; valutazioni di rischio già disponibili; piani di risanamento in corso o programmati; dati infortuni e malattie professionali; precedenti prescrizioni, etc.
 - (2. La partecipazione è obbligatoria nelle fabbriche con più di 15 dipendenti.
-

SCHEDA C

MEDICI COMPETENTI
Obblighi informativi

1. INFORMAZIONI GENERALI (TITOLO I)

- 1.1 Informano tutti i lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria e il **RLS** (qualora lo richieda e comunque in occasione delle riunioni di cui all'art. 11), sul significato, la natura e la specificità degli accertamenti sanitari periodici e preventivi a cui sono sottoposti. Questa attività è parte integrante dell'obbligo informativo che il **Mc** condivide con il datore di lavoro e i preposti. Lo scopo è quello di ottenere un consenso informato alla necessità di sottoporsi agli accertamenti. In ogni caso si consiglia di attivare anche forme collettive e periodiche di informazione attraverso lo sviluppo del dialogo fra gruppo e medico. Alle riunioni è opportuno che partecipi anche il **RLS**. (IX, X) (1)*

* Le cifre romane indicano i riferimenti alle tabelle della prima parte.
Le cifre arabe indicano i riferimenti alle note.

- 1.2 Informano sui risultati collettivi e anonimi degli accertamenti sanitari periodici effettuati e sul significato di tali risultati. L'informazione prevalente da trasmettere riguarda il legame causa/effetto esistente tra eventuali alterazioni evidenziate nelle diverse tornate di accertamenti sanitari e le corrispondenti condizioni dell'ambiente di lavoro. (IX)
- 1.3 Informano ogni singolo lavoratore sottoposto ad accertamenti sanitari sul risultato degli accertamenti personali effettuati e sul suo diritto di chiedere copia della relativa documentazione sanitaria. Questa informazione è fornita allo scopo di rendere consapevole il lavoratore del suo stato di salute in

relazione ai rischi cui è esposto. Essa viene fornita in forma individuale, durante la visita medica e segue le regole di un rapporto medico/paziente deontologicamente corretto. (IX)

2. PRIORITA' IN CASO DI PRESENZA DI AGENTI CANCEROGENI E BIOLOGICI (TITOLO VII, VIII)

- 2.1 Oltre a informare sugli aspetti di cui ai punti precedenti, informano e documentano il singolo lavoratore sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti anche dopo la cessazione del lavoro a rischio. In questo caso devono spiegargli l'eventualità che gli effetti dannosi si manifestino anche dopo molti anni dalla cessazione del lavoro e ottenere così il suo consenso informato all'effettuazione degli accertamenti a distanza di tempo. (XIX, XXIV) (2)
- 2.2 Sono tenuti a informare tempestivamente il datore di lavoro quando gli accertamenti sanitari evidenzino, in un gruppo di lavoratori esposti al medesimo rischio, la presenza di una "anomalia" imputabile all'esposizione stessa. La formulazione della norma tende a sottolineare la necessità che il Me rilevi anche le anomalie, cioè le alterazioni sfumate, non necessariamente chiare e univoche, come segnale precoce di possibili danni. (XIX, XXIV)

NOTE ALLA SCHEDA "C"

- (1. Nel caso di presenza di agenti con effetto a lungo termine (vedi anche Titolo VII e VIII), informano sulla opportunità di sottoporsi ad accertamenti anche dopo la cessazione del lavoro
- (2. Riferirsi anche alle tabelle XVI e XXIII nelle quali si evidenziano gli obblighi relativi alla istituzione e tenuta del registro degli esposti

SCHEDA D

LAVORATORI E RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Obblighi informativi

- 1.1 I lavoratori informano il datore di lavoro, il **R-SPP**, i preposti e il **RLS**, sulle deficienze, difetti e inconvenienti (che possono creare pericolo) di cui vengono a conoscenza riguardanti i mezzi e dispositivi di lavoro, sicurezza, trasporto, nonché sulle sostanze e preparati pericolosi. E' importante che rimanga traccia dell'informazione. (II, XII, XIII, XXI)*

* Le cifre romane indicano i riferimenti alle tabelle della prima parte.

-
- 1.2 I **RLS** sono tenuti a promuovere l'informazione inerente l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione nei confronti dei lavoratori e di tutti gli altri soggetti aziendali con obblighi preventivi. Quando promuovono processi preventivi, per svolgere il loro ruolo propositivo, acquisiscono dall'esperienza dei lavoratori tutti gli elementi utili e necessari per agire con cognizione di causa. Quando invece propongono l'attuazione di misure di prevenzione, consultano i lavoratori e ne garantiscono la partecipazione in sede di verifica applicativa. (X)
- 1.3 I **RLS** informano gli organi di vigilanza, in occasione di visite e verifiche, delle problematiche evidenziate. (X)
- 1.4 I **RLS** informano il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della attività aziendale, possibilmente per iscritto. (X)
- 1.5 I **RLS** sono tenuti a partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 11. In questo contesto, colgono l'occasione per esplicitare il loro ruolo informativo bidirezionale con proposte inerenti la valutazione, il piano di prevenzione e i contenuti dei programmi informativi/formativi da rivolgere ai lavoratori. (X)

NOTA CONCLUSIVA

Sarebbe estremamente riduttivo e semplicistico considerare l'informazione, in questo contesto, come qualcosa di marginale e trascurabile o più semplicemente solo estemporaneo.

Come già si è detto, essa è prima di tutto la base e il mezzo per una efficiente organizzazione aziendale anche in materia di prevenzione.

Dal tipo di modalità con cui viene garantita dipende la stessa "qualità" del sistema di relazioni interne ed esterne all'azienda, relazioni che quest'ultima ha l'obbligo di attivare per garantire la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Va da sé quindi che l'informazione, in questo caso, per essere un mezzo efficace di prevenzione, deve essere considerata, in primo luogo, come un diritto ad essere consultati e a partecipare ai processi decisionali che riguardano la salute. In secondo luogo, ma contemporaneamente, essa è un bisogno di essere informati sui rischi a cui si è esposti in modo da saper adottare decisioni consapevoli per tutelare la propria salute.

La comunicazione del rischio, perciò, non può che essere una attività progettuale con precisi e predefiniti obiettivi, tempi e metodi, così come è richiamato alla premessa delle linee guida per la progettazione formativa.

Gli obiettivi generali di un progetto comunicativo sono: migliorare le conoscenze, cambiare o rinforzare i comportamenti, ottenere consensi o raggiungere compromessi su questioni controverse. Per raggiungerli concretamente vanno declinati in sottobiettivo molto concreti, legati a specifiche situazioni e/o specifici rischi, pianificandone l'attuazione e la gestione, individuando delle modalità comunicative pertinenti e organizzando le cose da fare. Se cambia il destinatario della comunicazione o il contesto o lo stesso soggetto della comunicazione, possono/devono cambiare anche le tecniche e i metodi con cui raggiungere lo scopo.

Così come per la valutazione e la formazione, la comunicazione del rischio deve essere aggiornata e ripetuta ogni qualvolta si verifichi un cambiamento produttivo e/o organizzativo significativo.

La comunicazione può essere necessaria come parte di un intervento, a seguito di un intervento, a seguito di un evento. Può essere di diversi tipi: formale, informale, diretta, mediata. Può avvenire con precise modalità programmatiche o in modo estemporaneo o d'emergenza.

In ogni caso non può essere trascurata o ridotta ad un adempimento burocratico "purtroppo" dovuto.

RIFERIMENTI AD ALTRE MONOGRAFIE

L'argomento oggetto della presente monografia è ripreso anche in altre, dove ne sono sviluppati aspetti particolari, e precisamente:

- * nel documento n. 1 sono presi in esame, nell'approfondimento del processo di valutazione dei rischi, anche le sue connessioni con i processi di consultazione e partecipazione, nonché le esigenze di ordine informativo;
- * il documento n. 3 è il logico completamento del presente documento, in quanto la formazione è da un lato il supporto per il corretto espletamento delle attività di partecipazione e consultazione, dall'altro il punto d'arrivo del percorso che si attiva con l'informazione;
- * nei documenti n. 4 e n. 6 vengono messi in evidenza gli agganci esistenti con i processi di informazione, consultazione e partecipazione, ed in particolare, nel documento n. 6, vengono chiaramente definiti i criteri e i contenuti dell'informazione che deve essere fornita dal committente alle ditte appaltatrici;
- * nei documenti n. 8 e n. 9 vengono presi in esame il ruolo ed i compiti che il Servizio di prevenzione e protezione e il medico competente hanno in ordine all'applicazione di quanto previsto dalla legge in campo di informazione, consultazione e partecipazione;
- * nei documenti n. 11 e n. 12 vengono esaminati i problemi informativi collegati all'uso delle attrezzature e soprattutto, con particolare attenzione, al corretto uso dei **DPI**;
- * infine nei documenti n. 13, n. 14, ma soprattutto n. 15 e n. 16 vengono prese in esame le particolari esigenze informative che sottendono la corretta gestione della prevenzione in ordine a queste problematiche.

ASSESSORATI ALLA SANITA' DELLE REGIONI E PROVINCE
AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Decreto Legislativo n. 626/94

DOCUMENTO N. 3 - LINEE GUIDA SU TITOLO I

**LA FORMAZIONE DEI SOGGETTI DELLA PREVENZIONE SECONDO IL D.LGS 626/94
CRITERI E ORIENTAMENTI**

Versione definitiva approvata il 16/7/1996
dalle Regioni e province autonome
di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali

Regione referente: Emilia-Romagna

PREMESSA

Il D.Lgs 626/94 prevede che venga fornita una formazione specifica, relativa ad argomenti circostanziati, a una serie di soggetti che, a vario titolo, hanno un ruolo nell'assicurare condizioni di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Essi sono:

- tutti i lavoratori (art. 22, 38, 43, 49, 56, 66, 85)
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 22, c. 4)
- i lavoratori incaricati dell'attività di Pronto Soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori (art. 22, c. 5)
- il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti propri del Servizio di prevenzione e protezione (SPP) e di prevenzione incendi ed evacuazione (art. 10)

Il decreto non pone l'obbligo di formazione per il Responsabile del SPP il quale, così come il medico competente, dovrebbe essere persona già formata sugli argomenti oggetto delle sue funzioni.

Tuttavia la non definizione delle caratteristiche professionali di questa figura rende possibile conferire l'incarico anche a tecnici privi di una specifica preparazione. Verosimilmente questa scelta sarà effettuata soprattutto nelle aziende di medio-piccole dimensioni, in cui la responsabilità del SPP verrà in larga parte attribuita a tecnici già presenti in azienda, ai quali dovrà dunque essere fornita una formazione specifica. In queste note saranno tratteggiate quindi anche le caratteristiche di questo tipo di formazione, assimilandole a quelle del datore di lavoro che intenda svolgere direttamente, i compiti propri del SPP. L'importanza che la formazione assume nell'ambito del più generale processo di prevenzione delineato dal decreto fa ritenere opportuno proporre alcune considerazioni preliminari prima di presentare indicazioni mirate alle specifiche iniziative formative.

In particolare nella prima parte del documento si è ritenuto opportuno esplicitare i punti di riferimento teorici a cui ci si è richiamati nel delineare i percorsi formativi proposti per le specifiche figure, che costituiscono invece l'oggetto della seconda parte del documento.

Ancora nella prima parte vengono tratteggiate le possibili funzioni che il servizio pubblico nelle sue diverse articolazioni (Regioni, Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende USL, ISPEL, Istituto superiore di sanità, Università, etc.) possono svolgere in campo formativo in questa delicata fase di avvio dell'attuazione del Decreto.

1. LA PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEGLI ADULTI: RICHIAMI GENERALI

1.1 Formazione - informazione

Il D.Lgs. 626 distingue con nettezza gli obblighi di informazione da quelli di formazione. Vale dunque la pena richiamare brevemente la definizione dell'una e dell'altra (da "G. Devoto, G. C. Oli: Dizionario della lingua italiana, 1971):

Informare: fornire notizie ritenute utili o funzionali.

Formare: fornire, mediante una appropriata disciplina, i requisiti necessari ad una data attività.

Si tratta dunque, nel primo caso, di comunicare conoscenze, nel secondo di predisporre un processo attraverso il quale trasmettere l'uso degli attrezzi del mestiere, o di parte di essi, incidendo nella sfera del sapere, del saper fare e del saper essere, con l'obiettivo di conseguire modalità di comportamento e di lavoro che mettano in pratica le regole ed i principi della sicurezza.

Entrambi sono il frutto di un'attività progettuale, che ha regole precise e simili a grandi linee nei due casi.

Di seguito esse sono brevemente rammentate, in relazione alla progettazione formativa.

1.2 *Progettare un intervento di formazione*

Le caratteristiche della progettazione del processo formativo sono note a tutti coloro che a vario titolo si sono occupati del tema, né è questa la sede per approfondirle sul piano teorico. Si richiamano dunque brevemente le principali tappe progettuali, per una più comoda lettura dei paragrafi successivi.

La progettazione inizia con un'accurata analisi del problema che si intende affrontare sul piano formativo, per evidenziarne gli aspetti aggredibili da questo tipo di iniziativa. Infatti, come si riprenderà più oltre, non tutti i problemi né tutti gli aspetti di un problema possono essere risolti con questa modalità di approccio. Ovviamente, qualora l'intervento formativo riguardi una singola azienda, è fondamentale la conoscenza approfondita della sua organizzazione.

Quando si tratta di formare figure nuove per un ruolo professionale prima mai svolto, occorrerà effettuare non tanto un'analisi del problema, quanto piuttosto un'analisi delle funzioni connesse al ruolo per coglierne tutti gli aspetti sui quali occorrerà indirizzare l'iniziativa formativa.

Le caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa, in termini di conoscenze acquisite, pregresse esperienze, scolarità, motivazioni all'apprendimento costituiscono un altro momento di valutazione. Da questo e dall'analisi del problema o del ruolo deriva l'identificazione dei bisogni formativi che l'iniziativa da progettare deve soddisfare: si tratta cioè di evidenziare l'elenco delle carenze cognitive, comportamentali, pratiche o relazionali che quello specifico gruppo di persone deve colmare attraverso la formazione per essere in grado di affrontare un problema o un ruolo.

Occorre quindi trasformare le competenze mancanti in obiettivi educativi specifici, che devono essere pertinenti alle competenze che il discente deve acquisire, chiari e precisi nella formulazione, completi, realizzabili. Su questi deve essere modellato il programma dell'iniziativa formativa, essendo il raggiungimento degli obiettivi indicati lo scopo di essa.

La esatta definizione degli obiettivi educativi è il passo fondamentale di tutta la progettazione. Essi non possono essere definiti correttamente, se le tappe precedenti non sono state affrontate con rigore, né d'altro canto la efficacia dell'iniziativa formativa è valutabile se gli obiettivi non sono esplicitati chiaramente, in modo che ne possa essere misurato il raggiungimento.

La progettazione dettagliata del percorso formativo e la programmazione didattica si concretizzano in:

- articolazione in cicli, moduli, unità didattiche;
- scelta della metodologia didattica in relazione ai destinatari;
- produzione di materiali didattici.

La valutazione di apprendimento è un altro passaggio-chiave della progettazione: ancora scarsamente effettuata, deve essere accuratamente progettata, discendendo come naturale corollario dalla identificazione degli obiettivi educativi.

Tale valutazione è di estrema importanza anche per i formatori ai fini della calibrazione di ulteriori "pacchetti" formativi.

1.3 *Quale formazione per gli adulti*

Le attività formative rivolte a soggetti adulti dovranno tenere in considerazione e valorizzare l'esperienza umana e professionale di cui essi sono portatori, esperienza su cui sono basate opinioni e, spesso, anche pregiudizi, particolarmente radicati nel profondo.

Ciascuno è depositario di una propria "cultura" della sicurezza e della prevenzione, e fa riferimento a propri modelli interpretativi, che il formatore aiuterà a sostituire, se necessario, con altri più efficaci.

L'apprendimento degli adulti è complesso, in quanto prevede la modificazione di conoscenze, di pratiche, di competenze professionali e di comportamenti; esso è finalizzato ad una prestazione particolare ed implica un coinvolgimento complessivo del soggetto (sia sul piano razionale che emotivo); si esprime come ricerca attiva fondata sull'esperienza; richiede motivazione, che scatta dalla consapevolezza dello scarto tra ciò che il soggetto sa e ciò che sente di dover sapere (che è la differenza tra le competenze richieste dal compito lavorativo e le capacità realmente possedute).

Il modello di apprendimento dell'adulto è dunque caratterizzato da:

Il bisogno di conoscere: il soggetto adulto, quando inizia ad apprendere qualcosa, si preoccupa di esaminare i vantaggi legati all'apprendimento nonché le conseguenze negative del mancato apprendimento.

La centralità dei propri bisogni di conoscenza.

Il ruolo fondamentale dell'esperienza: l'apprendimento più efficace ristruttura e valorizza l'esperienza personale, in quanto stabilisce un confronto critico con nuove situazioni operative.

La disponibilità ad apprendere ciò che ha bisogno di sapere, di saper fare e di saper essere per far fronte efficacemente alle situazioni della vita reale.

La motivazione legata sia a fattori esterni che a fattori interni (soddisfazione, autostima, qualità di vita del lavoro e così via).

I contenuti da sviluppare nel percorso formativo devono essere coerenti con gli obiettivi di apprendimento, mentre questi ultimi vanno riferiti ad una precisa situazione di lavoro.

L'apprendimento è favorito dall'applicazione, alle iniziative formative, di metodi di insegnamento basati sul coinvolgimento dei soggetti e che si avvalgono di tecniche attive (lavoro di gruppo, griglie di valutazione, discussione di casi, simulazioni e così via). Tutte le situazioni in cui i soggetti possono sperimentare ciò che vanno imparando, ma che ancora non sono in grado di dominare, in quel particolare tipo di ambiente protetto che è l'aula, risultano particolarmente efficaci.

In ambito formativo, infine, è fondamentale stimolare l'apprendimento del soggetto entro i piccoli gruppi di lavoro.

1.4 *La formazione non sostituisce l'azione*

E' necessario evitare attentamente che le attività formative, piuttosto che integrarsi con, finiscano con il sostituire l'azione tecnica e organizzativa.

La formazione, infatti, può colmare lacune di conoscenze e di competenze operative, quando queste siano critiche per l'organizzazione, ma non può né deve essere utilizzata per tentare, in genere senza risultato, di raggiungere obiettivi che invece, prevederebbero un cambiamento tecnologico, impiantistico od organizzativo.

Bisognerà pertanto distinguere, di volta in volta, le aree di competenza e gli obiettivi propri della formazione dalle aree proprie e dagli obiettivi specifici dell'intervento di altra natura.

Per questo è opportuno analizzare i ruoli professionali dei soggetti, per individuare i deficit di competenza che possono essere colmati mediante azioni formative.

2. RUOLO DEI SERVIZI PUBBLICI NELL'AMBITO DELLA PROGETTAZIONE E DELL'ATTUAZIONE DI INIZIATIVE FORMATIVE

2.1 *Le Regioni*

Il D.Lgs 626/94 assegna alle Regioni, nell'accezione più complessiva che comprende non soltanto i Dipartimenti di sanità ma anche, ad esempio, quelli delle politiche economiche e del lavoro, nonché della formazione professionale, compiti diretti ancorché genericamente definiti. Il D.Lgs all'art. 22, si limita infatti ad affermare che le Regioni, accanto a molti altri soggetti istituzionali di natura sia centrale che periferica, " ... svolgono attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.....

I contenuti di questa attività saranno ovviamente da definire, attraverso accordi, con le diverse parti sociali.

Il ruolo, benché generico, appare comunque ampio e le Regioni dovranno articolarlo attraverso una chiara individuazione delle priorità strategiche emergenti in campo formativo, così da svolgere funzioni di orientamento e di controllo sull'applicazione del decreto.

Più in dettaglio, le funzioni che le Regioni potrebbero attivamente svolgere, in collaborazione con l'ISPSEL, attraverso una vasta iniziativa politica e culturale in merito, dovrebbero essere le seguenti:

- a) orientamento: attraverso la produzione di documenti interpretativi, la definizione di linee-guida, la promozione di iniziative di discussione e approfondimento;
- b) coordinamento: soprattutto delle attività di formazione che vedono coinvolte le Aziende Usi, per evitare il pullulare di esperienze improvvisate e frammentarie, la duplicazione di progetti e materiali didattici;
- c) accreditamento: attraverso l'individuazione di criteri e standard di qualità sulla base dei quali giungere alla definizione di una sorta di "marchio di qualità" regionale e/o nazionale da attribuire ai diversi percorsi formativi messi autonomamente in atto dai diversi soggetti istituzionali e sociali che agiscono sulla scena della formazione per la prevenzione;
- d) finanziamento: totale o parziale, di iniziative formative ritenute prioritarie e strategiche. Il finanziamento, se vincolato al rispetto di criteri e standard precisi di qualità e perciò prioritariamente destinato a progetti accreditati, è un utile mezzo per un efficace svolgimento della funzione di orientamento;
- e) progettazione: di percorsi formativi che possono costituire un modello per iniziative di altri;
- f) produzione di pacchetti e materiali didattici: di supporto ai progetti formativi di cui sopra, o da gestire in proprio, nel caso previsto al punto successivo;
- g) organizzazione diretta di iniziative formative: innanzi tutto per gli operatori delle Aziende Usi, eventualmente anche per altri soggetti in situazioni particolari.

2.2 I Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende Usi

In molte realtà si è sviluppata nei Servizi pubblici di prevenzione una specifica competenza ed una esperienza ampia di programmazione e gestione di attività formative. Questa attività si è svolta nei confronti di vari soggetti: dirigenti di azienda, tecnici, consigli di fabbrica, preposti, lavoratori ed ha visto il coinvolgimento, sul piano organizzativo, degli organismi rappresentativi delle varie parti e di agenzie formative private e pubbliche. E' quindi opportuno che questa competenza, laddove esiste, venga messa a disposizione delle parti sociali per il migliore espletamento degli obblighi previsti dal decreto, configurando così sul tema della formazione una concretizzazione della funzione di assistenza (art. 24) così come indicato nel documento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome del febbraio 1995.

Preme richiamare dal medesimo documento un enunciato di carattere generale: "E' quindi necessario muoversi nella logica di offrire alle imprese e alle loro associazioni, l'opportunità di una collaborazione possibile ad ogni livello....."

Ed inoltre appare opportuno auspicare che da parte dei soggetti titolari degli obblighi di legge si tenga nel debito conto l'esistenza di tale disponibilità e di una competenza che, pur non essendo patrimonio esclusivo dei servizi pubblici, assume in quest'ultimo caso particolari connotati in termini di autorevolezza e di garanzia.

Il possibile ambito di attuazione dell'intervento può essere delineato in forme diverse:

- 1) Istituzione nei Dipartimenti di Prevenzione di pool di formatori esperti sui vari temi del decreto, che possano intervenire in iniziative formative altrove programmate.
- 2) Verifica di qualità di progetti ed attività formative, soprattutto di quelle prive dell'accreditamento regionale su richiesta e/o nell'ambito di specifiche forme di collaborazione.
- 3) Collaborazione alla stesura di progetti formativi.
- 4) Produzione di materiali a supporto di iniziative formative.
- 5) Predisposizione ed offerta di pacchetti formativi.

Le ultime tre attività indicate sono sovrapponibili a quelle che, in ambito più vasto e con interlocutori di esso rappresentativi, sono state precedentemente segnalate tra le funzioni della regione. Si tratta, appunto, di una questione di ambiti geografici: a livello periferico è possibile una collaborazione più capillare ad iniziative di carattere locale, mentre a livello regionale l'intervento diretto è ipotizzabile solo per limitate situazioni ritenute particolarmente significative. Il coordinamento della Regione, a cui prima si accennava, deve poi garantire il buon livello delle iniziative locali che vedono la partecipazione delle Usi nonché un'ampia circolazione di progetti e materiali didattici localmente prodotti, per ottimizzare le esperienze formative e minimizzare gli sprechi.

In relazione al tipo di impegno da approfondire nelle varie iniziative locali, è da definire un diverso livello di interesse/priorità per quanto attiene alle figure da formare:

- a) addetti alla sicurezza dei servizi aziendali
- b) datori di lavoro che svolgano direttamente i compiti del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi
- c) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- d) lavoratori addetti a compiti speciali
- e) lavoratori in genere.

Si ritiene opportuno delineare un possibile impegno più diretto sulla formazione delle figure con maggior valenza di criticità (a, b, c), mentre per quanto attiene ai punti d) ed e), in considerazione della elevatissima numerosità delle figure interessate e per la estrema differenziazione delle problematiche specifiche, pare più opportuno prefigurare un coinvolgimento dei Servizi su aspetti più generali come la realizzazione di pacchetti formativi standard o il coinvolgimento diretto in iniziative pilota e/o sperimentali nell'ambito per esempio di interventi di comparto.

2.3 L'ISPESL

Il ruolo dell'ISPESL, oltre a promuovere iniziative dirette di formazione, sarà quello di mettere a disposizione pacchetti formativi derivati da apposite ricerche, di collaborare nella predisposizione di standard formativi e di modalità di certificazione, di disseminare in modo più ampio possibile iniziative formative a livello nazionale ed infine di promuovere la costituzione di una "rete" di formatori per lo scambio delle esperienze acquisite.

2.4 L'Università

L'Università è una istituzione con compiti prioritari nel campo di formazione, sia per le figure dal D.Lgs 626/94 (medico competente, Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione), che per la formazione

di tecnici per mansioni specifiche (diploma di tecnico per la prevenzione, audiometristi, fisici sanitari, infermieri professionali) e di formatori per competenze nel campo dell'informazione e formazione dei lavoratori e del loro responsabile.

3. LA FORMAZIONE DEI SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

3.1 *I lavoratori*

Analisi del problema: all'entrata in un nuovo lavoro o quando avvengono modifiche rilevanti, al lavoratore deve essere garantita la possibilità di svolgere la propria mansione in condizioni di salubrità e sicurezza. Questo enunciato è, di fatto, il contenuto di numerosi articoli del Decreto nei quali è richiamato l'obbligo di formazione dei lavoratori.

Gli articoli, nonché gli oggetti della formazione a cui fanno riferimento, sono di seguito elencati per maggior chiarezza:

- art. 22 comma 1: sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione
- art. 38 comma 1 lett. a: attrezzature di lavoro
- art. 38 comma 1 lett. b: attrezzature di lavoro il cui impiego richieda conoscenze o responsabilità particolari
- art. 43 comma 4 lett. g
- art. 43 comma 5: DPI ed eventuale addestramento all'uso
- art. 49 comma 2: movimentazione carichi
- art. 56 comma 1: uso di VDT
- art. 66 comma 1: uso di agenti cancerogeni
- art. 85 comma 1: uso di agenti biologici

3.1.1 *Bisogni formativi*

Conoscenza delle caratteristiche del posto di lavoro e dei rischi ad esso connessi:

macchine e impianti, sostanze utilizzate, dispositivi di protezione collettiva messi in atto Capacità di utilizzare le procedure atte a svolgere la mansione assegnata nel rispetto delle norme di sicurezza e di igiene del lavoro, sia nella normale routine lavorativa, che in occasione di anomalie del processo produttivo di frequente accadimento (es.: "se la macchina si blocca", "se il pezzo si inceppa", etc.). Capacità di utilizzare e conservare correttamente i DPI messi a disposizione.

Di fatto questi bisogni formativi si connettono strettamente con l'esigenza di apprendere a svolgere correttamente la mansione assegnata, costituendo perciò parte integrante del processo di apprendistato, inteso come il tirocinio necessario per acquisire la pratica utile a svolgere un mestiere o una professione.

3.1.2 *Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa*

Trattandosi di tutti i lavoratori dipendenti, a qualsiasi qualifica professionale essi appartengano, le caratteristiche sono estremamente varie.

E' tuttavia ragionevole affermare che le esigenze formative maggiori sono riferite ai lavoratori manuali di agricoltura industria e servizi e agli impiegati di livello inferiore. In relazione a queste figure è perciò lecito attendersi una scolarità medio-bassa.

L'esperienza pregressa può essere invece varia, mentre la motivazione all'apprendimento è verosimilmente elevata.

3.1.3 *Progetto di formazione*

La formazione prevista dal D.Lgs 626, come è stato ricordato sopra, è parte integrante di un corretto apprendistato e, come tale, dovrebbe naturalmente connettersi con gli altri oggetti di apprendimento propri di questa condizione. Tuttavia, poiché tale formazione deve essere "visibile" ai fini anche di non incorrere nelle sanzioni previste per gli inadempienti, deve essere individuato uno specifico modulo formativo, mirato all'acquisizione di conoscenze specifiche che devono necessariamente riferirsi almeno a:

- rischi connessi alla propria mansione/posto di lavoro
- procedure riferite alla mansione
- misure di prevenzione collettiva presenti nel posto di lavoro
- DPI utilizzabili.

Il modulo, della durata variabile da poche ore ad alcuni giorni in relazione alla pericolosità-complessità della specifica mansione, deve essere supportato da strumenti didattici semplici, preferibilmente visivi o audiovisivi, e da dimostrazione sul campo.

Nell'ambito dei mezzi audiovisivi sono compresi anche i programmi di formazione computerizzati (Computer Based Training).

In sede di prima applicazione del Decreto, la formazione dovrà riguardare tutti i soggetti attualmente al lavoro, oltre a quelli di nuova assunzione, eccetto coloro che hanno già ricevuto una specifica formazione, documentabile, sugli argomenti sopra menzionati.

La formazione teorica sarà preferibilmente effettuata da un membro del SPP mentre la dimostrazione sul campo potrà essere svolta dal preposto o da un lavoratore esperto, appositamente addestrato.

Sarebbe opportuno predisporre una valutazione dell'apprendimento, attraverso l'uso di test o di prove pratiche.

Questa valutazione si rende indispensabile nel caso di lavoro con agenti cancerogeni o con fattori di rischio biologico, nonché con macchine o impianti che comportano rischio di infortunio grave (es.: elettricista, addetto ad alcune manutenzioni etc.)

3.1.4 *Dimostrazione dell'avvenuta formazione*

Dovrà essere conservato per ogni iniziativa formativa un documento recante: data, elenco degli argomenti svolti, firma del/dei docenti e del/dei lavoratori coinvolti.

Se è stata eseguita la verifica di apprendimento, dovrà essere conservato il testo, in caso di prova scritta, ovvero una breve descrizione della prova pratica eseguita, firmata dal docente e dal lavoratore.

3.2 *Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)*

3.2.1 *Analisi del ruolo professionale*

Il mandato organizzativo di questa figura professionale come si evince dalle attribuzioni conferite dall'art. 19 e si deduce dalla sua qualifica ("rappresenta" i lavoratori) comprende i seguenti compiti:

- raccogliere dai lavoratori le indicazioni di problemi concernenti la salute e la sicurezza, discutendone possibili soluzioni (diventare animatori di sicurezza);
- promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- fare proposte in merito all'attività di prevenzione;
- essere consultato sulla valutazione dei rischi, l'individuazione, la programmazione, la realizzazione e verifica delle misure di prevenzione; - essere consultato in merito all'organizzazione della formazione;
- ricevere (e interpretare correttamente) le informazioni e la documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, sulle sostanze pericolose, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- ricevere (e interpretare correttamente) le informazioni dai servizi di vigilanza;
- ricorrere alle autorità quando ritiene che le misure adottate non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute.

Pertanto deve ricevere una formazione particolare in materia di normativa di sicurezza e di salute, nonché sui rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza e sulle principali tecniche di controllo e prevenzione.

3.2.2 *Bisogni formativi*

Dall'analisi sopra indicata, si individuano le seguenti aree di attività:

- analisi/valutazione dei rischi
- verifica costante delle misure di prevenzione e di sicurezza
- animazione di sicurezza
- informazione dei lavoratori che richiedono lo sviluppo di competenze:
 - diagnostiche
 - decisionali
 - relazionali

nonché l'acquisizione di conoscenze specifiche, di sapere applicativo, che devono necessariamente riferirsi almeno a:

- normativa sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro
- rischi presenti sul posto di lavoro e riferiti all'ambito di rappresentanza
- danni legati a quei rischi
- limiti di esposizione a fattori inquinanti
- analisi degli infortuni
- analisi delle situazioni critiche (anomalie di processo)
- modalità di prevenzione
- strumenti informativi presenti sul luogo di lavoro: registro infortuni, schede di sicurezza, documento di valutazione, etc.
- valutazione di programmi di informazione
- costruzione di strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale).

3.2.3 Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa

Anche in questo caso le caratteristiche di scolarità e di esperienza pregressa, lavorativa o sindacale, possono essere assai varie, mentre è ragionevole attendersi una spinta motivazionale in genere elevata, legata all'attesa nei confronti di un ruolo nuovo da giocare in azienda.

Ad essa sarà probabilmente mescolato un diffuso sentimento di timore anch'esso generato dall'assoluta novità di questa figura nel panorama contrattuale italiano e, quindi, dalla mancanza di esempi concreti a cui riferirsi.

3.2.4 Progetto di formazione

La formazione di queste figure deve prevedere corsi formalizzati, a proposito dei quali si potranno esprimere i Ministeri del Lavoro e della Sanità e dovranno indicare gli orientamenti generali apposti organismi paritetici costituiti a livello locale, ovvero gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

Di seguito si forniscono tuttavia alcune indicazioni generali, di tipo prevalentemente metodologico, utili a meglio circostanziare l'opera di traduzione dei bisogni formativi in obiettivi educativi specifici e a stendere con efficacia programmi di corsi che ben tengano conto delle caratteristiche dei destinatari dell'intervento di formazione.

Durata: recenti accordi tra le parti sociali hanno individuato in circa 30 ore la durata dei corsi. Si ritiene, tuttavia, sulla base di esperienze condotte in comparti industriali, che una formazione di durata inferiore a circa 50 ore difficilmente potrà risultare completa ed efficace.

Sarà pertanto opportuno prevedere, dopo il primo corso di base, altri moduli su temi specifici. Possono fare eccezione situazioni lavorative particolari, caratterizzate da bassi livelli di rischio.

Modalità organizzative: il corso dovrà essere indirizzato a rappresentanti dei lavoratori provenienti da un comparto omogeneo, in numero non superiore a 25-30, per consentire la massima efficacia didattica. Dovrà essere individuato un coordinatore del corso, presente a tutti gli incontri, in grado di fare un'opera di raccordo intelligente tra i diversi docenti.

Questi ultimi dovranno avere un'ottima conoscenza del comparto da cui provengono i rappresentanti dei lavoratori ed essere preferibilmente figure di riferimento nelle realtà aziendali o territoriali. Saranno perciò da privilegiare i tecnici aziendali, i funzionari sindacali, gli operatori dei Servizi di prevenzione.

Modalità didattiche: è opportuno privilegiare la didattica attiva, con grande spazio al lavoro in piccoli gruppi finalizzato alla costruzione o applicazione di griglie di valutazione, alla discussione di casi, alla risoluzione di problemi. Le lezioni frontali, destinate a trasmettere contenuti teorici selezionati, saranno limitate al minimo indispensabile e comunque sempre accompagnate da discussioni o esercitazioni in aula o in piccolo gruppo.

Questa indicazione metodologica discende in modo consequenziale dall'analisi dei bisogni formativi e delle caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa. Si tratta infatti, sul piano cognitivo, di valorizzare le esperienze pregresse, personali o di altri del gruppo, inserendole in un contesto razionale piuttosto che di fornire una mole di nozioni tecniche o giuridiche difficilmente metabolizzabili in un tempo breve e perciò stesso verosimilmente rigettabili rapidamente in quanto "altro da sè". Sul piano emotivo-relazionale, d'altro canto, il problema è quello di favorire la nascita di una nuova identità professionale e del senso di appartenenza ad un gruppo di simili, ai quali riferirsi nel futuro per l'approccio a problemi comuni. Risulta quindi obbligatorio utilizzare metodi didattici che consentano il più possibile la partecipazione attiva dei discenti.

Valutazione di apprendimento: è opportuno valutare l'efficacia dell'insegnamento impartito attraverso la somministrazione di prove, singole o di gruppo, nominative o anonime, al termine di ogni modulo, ovvero blocco di argomenti.

La scelta delle modalità di somministrazione del test sarà in larga parte motivata dalle specifiche caratteristiche dei discenti, che dovranno avvertire la prova come uno stimolo e non come un'occasione di discriminazione.

3.3 Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (R-SPP) o il Datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dei rischi

3.3.1 Analisi del ruolo professionale

Le due figure sopra menzionate si differenziano l'una dall'altra per la capacità di potere decisionale di cui sono portatrici: modesta per la prima, massima per la seconda. Tuttavia dal punto di vista tecnico le due figure si equivalgono, dovendo svolgere identico ruolo. Per questa ragione faremo riferimento, nel prosieguo di questo paragrafo, al R-SPP, figura verosimilmente più diffusa.

Il riferimento al datore di lavoro potrà essere facilmente effettuato modificando i verbi relativi ad azioni in cui è implicata la presenza - o non - di potere decisionale (es.: il verbo "proporre" va sostituito con "valutare e mettere in atto" etc.).

Il compito del R-SPP è collaborare con il datore di lavoro, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale:

- all'individuazione e alla valutazione dei fattori di rischio
- all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente
- proporre il programma di prevenzione
- proporre le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori
- fornire ai lavoratori informazioni sui rischi, generali per l'azienda e specifici per il singolo, sulle norme di sicurezza previste, sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulle procedure di pronto soccorso, di lotta antincendio contribuire ad una formazione, sufficiente e adeguata, in materia di sicurezza e di salute con riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, di ciascun lavoratore.

Tali attività e compiti, per essere veramente efficaci, dovranno integrarsi con quelli propri del datore di lavoro e del RLS, nonché del medico competente.

3.3.2 *Bisogni formativi*

Dall'analisi di quanto indicato nel testo del D.Lgs., si individuano le seguenti aree di attività:

- * analisi/valutazione dei rischi
- * scelta e mantenimento in essere delle misure di prevenzione
- * informazione/formazione dei lavoratori che richiedono lo sviluppo di competenze: - progettuali
 - diagnostiche
 - decisionali
 - comunicative

nonché l'acquisizione di conoscenze specifiche, di sapere applicativo, che devono necessariamente riferirsi almeno a:

- * norme di legge e di buona tecnica sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro
- * analisi dei rischi (di qualunque natura)
- * sistemi di prevenzione
- * costruzioni di piani e di programmi (di analisi, di intervento, di verifica di risultato)
- * progettazione di programmi di informazione e di formazione
- * costruzione di strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale).

La formazione dovrebbe favorire nei soggetti l'acquisizione di modelli cognitivi forti, soprattutto sul piano logico e metodologico (quelli che consentono la "navigazione" in qualsiasi mare), che rendono più sicuri e duraturi gli strumenti e le conoscenze tecniche, cui comunque va riservato uno spazio adeguato.

3.3.3 *Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa*

La scolarità di queste figure è in genere di tipo medio-alto (diploma superiore laurea)

Nel caso di tecnici già presenti in azienda, la conoscenza del ciclo tecnologico è buona, mentre per quanto concerne le nozioni dei rischi specifici, esse saranno verosimilmente condizionate dalla matrice professionale di provenienza (ingegneristica vs. chimica fisica o biologica) e, come tali, carenti sull'uno o sull'altro versante. Scarse in generale le conoscenze dei processi interpersonali, degli aspetti comunicativi, della progettazione formativa-informativa.

In alcuni casi, e sempre nei datori di lavoro che intendono svolgere direttamente le funzioni del SPP, esiste una esperienza negoziale.

Dal punto di vista motivazionale, la spinta più rilevante alla formazione potrebbe essere il timore di responsabilità non sufficientemente conosciute più che l'interesse ad apprendere una nuova professione, considerata sovente come aggiunta a quella preesistente, che permane.

Diverso è il caso dei soggetti assunti espressamente per svolgere il compito di RSPP, ovvero di quei tecnici di aziende di dimensioni medio-grandi che già svolgevano in passato un ruolo analogo: in tutti questi è lecito attendersi un background formativo specifico che occorrerà solo arricchire con iniziative "ad hoc", di breve durata.

Infine, dove si prevede l'istituzione di un vero e proprio Servizio di prevenzione e protezione, dotato di più figure, il Responsabile potrà più propriamente assumere un ruolo di coordinamento e gestione, e dovrà quindi ricevere una formazione mirata a questi aspetti con conseguenti contenuti e durata diversi da quanto qui previsto.

3.3.4 *Progetto formativo*

I corsi di formazione per i datori di lavoro che intendono svolgere direttamente le attività del SPP potranno essere normati, per quanto concerne i contenuti minimi, dai Ministeri del Lavoro e della Sanità e promossi dalle Associazioni dei datori di lavoro, entro il 31.12.1996.

Per le ragioni richiamate nell'introduzione, nessuna indicazione ministeriale è da attendersi per i corsi per R-SPP.

Si forniscono di seguito alcune indicazioni di massima, utili a indirizzare la programmazione dei secondi e a fornire spunti per quella dei primi.

Durata: i corsi non potranno avere una durata inferiore alle 100-120 ore, ad eccezione di quelli indirizzati a datori di lavoro di imprese piccole o piccolissime, con problematiche poco complesse ovvero a R-SPP di aziende del settore terziario per i quali dovranno essere programmati moduli agili e specifici.

Questa durata complessiva potrà anche essere raggiunta per moduli successivi, da svolgere tuttavia nell'arco massimo di alcuni mesi. In questo caso i primi moduli dovranno contenere le nozioni e le indicazioni metodologiche di base per mettere in grado i partecipanti (R-SPP) di contribuire con efficacia alla valutazione prevista dall'art. 4 del Decreto.

La durata di ogni incontro dovrebbe essere intorno alle 4 ore e comunque non superiore alle 6-7 ore.

Modalità organizzative: come quelli destinati ai RLS, anche questi corsi dovranno essere preferibilmente indirizzati a soggetti provenienti dallo stesso comparto, o da comparti analoghi, per un numero non superiore a 25-30 discenti e saranno supportati, per tutta la durata, da un conduttore che garantisca il raccordo tra i docenti.

Questi ultimi saranno scelti tra esperti delle discipline a cui afferiscono gli argomenti trattati (igiene industriale, medicina del lavoro, antinfortunistica, giurisprudenza, psicologia o tecniche della comunicazione, etc.).

Per le materie con evidenti ricadute applicative tecniche (es.: igiene industriale per gli aspetti impiantistici e antinfortunistica per gli aspetti di sicurezza delle macchine e degli impianti) è richiesta una buona conoscenza del comparto di provenienza dei discenti.

Modalità didattiche: la sequenza degli incontri dovrebbe prevedere un buon equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula, esercitazioni in azienda con relativa discussione in aula, lavori di piccolo gruppo.

Occorre infatti trasmettere una serie di nozioni teoriche di base, selezionate ma rigorose, indispensabili per governare con qualche destrezza l'applicazione pratica a problemi specifici (lezione frontale). La risoluzione di questi ultimi, di tipo valutativo, prevenzionistico, comunicativo deve costituire la parte preponderante del corso, che deve fornire al discente, attraverso una fitta esemplificazione, modelli di approccio e, in alcuni casi, di risposta alle numerose questioni che questa figura dovrà affrontare.

Nella sequenza degli argomenti da trattare, sarà opportuno affrontare in prima istanza le questioni giuridiche inerenti al ruolo e alla responsabilità del R-SPP per fornire da subito risposte ai timori verosimilmente presenti.

Nel prosieguo del corso dovranno invece comparire con assai maggior risalto le valenze tecniche organizzative e relazionali che caratterizzano questa professione affinché, accanto alle categorie "conformità - disconformità dalla legge" e "responsabilità penale - amministrativa" si rafforzino quelle legate al concetto di "qualità del lavoro" e di "professionalità".

Valutazione di apprendimento: in relazione al carattere spiccatamente professionalizzante che questi corsi devono assumere, sarà opportuno prevedere verifiche di apprendimento alla fine di ogni modulo, o blocco di argomenti.

Il test dovrebbe essere nominativo e, nel caso di corsi con certificazione finale, tale certificazione non potrà essere rilasciata che in seguito al superamento di una percentuale prestabilita, e dichiarata all'inizio del corso, di prove.

3.4 Lavoratori incaricati della prevenzione incendi, lotta antincendio, gestione dell'emergenza.

3.4.1 Analisi del ruolo professionale:

Il mandato di queste figure è solo sommariamente richiamato dagli artt. 1, 3, 12, 13 e 14 del Decreto; si segnala che l'argomento è esplicitamente affrontato dalla Circolare P1564/4146 del 29/8/95 del Ministero dell'Interno.

Queste figure dovranno possedere una qualificazione specificamente tecnica (salvataggio, lotta antincendio, attivazione di dispositivi di sicurezza), ma anche essere dotati di particolari requisiti personali, sia in termini di capacità di prendere decisioni rapide e razionali in situazioni di emergenza, che nella direzione di fornire un supporto psicologico rassicurativo onde evitare o contenere eventuali situazioni di panico.

Mentre sulle competenze tecniche una adeguata formazione può essere considerata strumento necessario e sufficiente, per quanto attiene al secondo blocco di requisiti è necessario prevedere in partenza

particolari doti caratteriali e personali sulle quali potranno utilmente innestarsi gli interventi di natura formativa.

3.4.2 *Bisogni formativi*

- * Conoscenza dei principi della lotta antincendio
- * conoscenza degli specifici compiti assegnati nell'ambito del piano di emergenza
- * conoscenza dei percorsi e dei siti strategici della procedura di evacuazione
- * conoscenza della dislocazione e del funzionamento dei dispositivi di sicurezza, dei dispositivi di protezione individuale e dei presidi antincendio
- * conoscenza di siti critici dell'azienda in relazione a situazioni di emergenza (depositi di materiale infiammabile, etc.)
- * capacità di individuare l'entità dell'evento e le sue possibili conseguenze, in relazione alla necessità o meno di attivare interventi esterni (VVFF, etc:)
- * capacità di prevenire o almeno contenere eventuali situazioni di panico tramite opportuno supporto psicologico-rassicurativo.

3.4.3 *Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa*

Le caratteristiche di scolarità di questi soggetti possono essere di varia natura, mentre sarà verosimile prevedere che essi saranno scelti tra personale collocato precedentemente in posizioni lavorative intermedie (capireparto, capituono, etc.)

Ciò appare opportuno sia per il grado di conoscenza dell'azienda che queste figure hanno e che è particolarmente utile in situazioni di emergenza, sia per il ruolo gerarchico da essi svolto ordinariamente, che può essere prezioso al momento in cui sia necessario attivare una procedura che dovrà essere eseguita fedelmente.

3.4.4 *Progetto di formazione*

Appare improponibile prevedere un progetto che possa adattarsi a realtà molto differenziate come ad esempio un luogo soggetto ad accesso da parte del pubblico (banca, ufficio pubblico, supermercato) ed uno stabilimento contenente elevati quantitativi di prodotti tossici o a rischio di incendi.

Quello che è necessario sottolineare è che la formazione dovrà essere corroborata da periodiche esercitazioni, che consentano di tenere sempre a regime le procedure.

3.5 *Lavoratori incaricati del Pronto soccorso e dell'Assistenza medica di emergenza*

3.5.1 *Analisi del ruolo professionale*

Il mandato di queste figure è richiamato sommariamente nell'art. 15 del Decreto. La variabilità degli ambienti di lavoro, in termini di dimensioni, localizzazione, rischi specifici, non consente a questo livello di trattazione specificazioni; d'altra parte è prevista una ulteriore normazione in tal senso.

Si ritiene che nella maggior parte delle attività soggette all'obbligo di osservare il Decreto queste figure dovranno svolgere un ruolo di "attesa attiva" delle strutture esterne preposte al Pronto soccorso, limitandosi ad evitare l'aggravarsi di danni già eventualmente instaurati ed evitando atteggiamenti eccessivamente "interventistici".

E' da sottolineare come verosimilmente tale ruolo non potrà essere indifferentemente svolto da qualsiasi soggetto, per cui andranno opportunamente valutati aspetti di tipo personale e caratteriale.

3.5.2 *Bisogni formativi*

Devono essere distinti in relazione al grado di complessità aziendale e alla specifica natura dei rischi ivi presenti, anche dopo verifica dell'andamento del fenomeno infortunistico (sede, natura e gravità delle lesioni) e tenendo presente il ruolo di indirizzo che dovrà svolgere al proposito il medico competente (Art. 17 c. 1 lettera m).

Ad un livello di base si potrà prevedere:

- conoscenza di nozioni elementari del primo soccorso in relazione a: danni oculari, ferite, emorragie, ustioni gravi, arresto cardio-respiratorio, perdita di conoscenza.

In situazioni più strutturate o a rischio o logisticamente disagiati potrà essere utile una formazione più specialistica nell'ambito di una particolare strutturazione organizzativa, finalizzata al primo trattamento di:

- danni oculari, ustioni e causticazioni, ferite, amputazioni, distorsioni, lesioni muscolo-tendinee, lussazioni, fratture, traumi cranici, politraumatismi gravi, folgorazione, intossicazione acuta da

inquinanti aerodispersi, avvelenamenti, punture di insetto, morso di vipera, patologia acuta da calore e da basse temperature, epistassi, perdita di coscienza, arresto cardio-respiratorio.
In ogni caso la formazione dovrà comprendere l'acquisizione delle seguenti capacità:
- saper descrivere alle unità di soccorso esterno lo stato del soggetto da soccorrere e le caratteristiche topografiche del luogo da raggiungere;
- sapere proteggere la propria persona dai rischi derivanti dall'opera di pronto soccorso.

3.5.3 *Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa*

Le caratteristiche individuali di scolarità possono essere molto varie; è comunque opportuno un discreto livello di cultura generale.
E' da vedere con favore l'esistenza di una personale propensione verso l'argomento.

3.5.4 *Progetto di formazione*

La formazione dovrà essere pratica ed essenziale, in grado di dare luogo, al bisogno, a comportamenti precisi ed efficaci e potrà essere direttamente curata dal medico competente.
Soprattutto per le necessità organizzative di maggiore complessità si ritiene di segnalare, per la loro efficacia operativa e facilità di apprendimento, i programmi incentrati sulle tecniche BLS (basic life support) che, contenuti in termine di durata dei corsi, conseguono anche l'obiettivo di far prendere ai discenti coscienza della gravità del fatto, anche al fine di una corretta segnalazione ai presidi di soccorso ospedalieri.
A scopo esemplificativo si riportano i progetti di 2 corsi, già concretamente utilizzati in alcune realtà territoriali.

RIFERIMENTI AD ALTRE MONOGRAFIE

L'argomento oggetto della presente monografia è ripreso anche in altre, dove ne sono sviluppati aspetti particolari, e precisamente:

- * anzitutto, specularmente a quanto detto in calce al documento n. 2, il presente documento va letto in stretta integrazione con il documento sull'informazione, partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- * nel documento n. 4 sono affrontati i problemi specifici di formazione per gli addetti alla gestione delle emergenze, con particolare riferimento all'unità di pronto soccorso;
- * nel documento n. 8 si fa riferimento alle competenze professionali che devono essere patrimonio del Responsabile e degli addetti del Servizio di prevenzione e protezione aziendale, e quindi alle esigenze formative che li riguardano;
- * nei documenti n. 11 e n. 12 si fa particolare riferimento alle esigenze di formazione e addestramento connesse all'uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI, così come nel documento n. 14 viene richiamata la specifica formazione che va garantita ai lavoratori a rischio per la movimentazione manuale dei carichi;
- * infine nei documenti n. 15 e n. 16 si fa riferimento alle esigenze formative connesse alla protezione da agenti cancerogeni e da agenti biologici.

Allegato I - PROPOSTA DI CORSO PER RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

a) Obiettivi Educativi Specifici

Al termine del corso il partecipante dovrà essere in grado di:

- individuare i principali fattori di rischio presenti nel comparto di provenienza, specificando per ciascuno di essi gli effetti, i limiti o gli standard di accettabilità, le principali misure di prevenzione collettiva e personale nonché i comportamenti idonei a minimizzare il rischio;
- elencare obblighi e prerogative, in ordine alla tutela della salute e sicurezza, così come previsto dal D. Lgs 626/94, di:
 - * datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori
 - * Servizio di prevenzione e protezione
 - * medico competente
 - * organo di vigilanza;
- elencare gli strumenti informativi presenti in azienda. In particolare è in grado di:
 - * interpretare correttamente l'etichetta di una sostanza o preparato pericoloso;
 - * calcolare i principali indici infortunistici di azienda a partire dal Registro Infortuni, nonché identificare gli infortuni ricorrenti per sede e natura della lesione, per forma e agente materiale.

- * costruire i propri strumenti informativi, a supporto della sua attività;
- individuare le modalità più appropriate di comunicazione di un messaggio, in relazione ai contenuti dello stesso, al problema che lo origina, al contesto.

b) Programma (13 incontri di 4 ore ciascuno)

La normativa

1° incontro:

- Introduzione al Corso
- Approccio agli aspetti generali del D.Lgs 626/94: principi che ne informano l'impianto.
- I soggetti della prevenzione
- Ruolo e funzioni del RLS
- I Rischi

2° incontro:

- Concetto di Rischio
- Fattore di Rischio, Pericolo
- Prevenzione
- Il ciclo produttivo del comparto e i principali rischi specifici
- Classificazione dei fattori di rischio

3°-7° incontro:

- I fattori di rischio del comparto: natura, limiti, effetti, prevenzione
- Gli strumenti informativi

8° incontro:

- gli strumenti informativi presenti nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al comparto specifico
- La lettura della etichetta di un prodotto o sostanza pericolosa utilizzata nel comparto

9° incontro:

- Il Registro Infortuni: descrizione, calcolo degli indici desumibili e analisi delle modalità di accadimento di eventi frequenti e/o gravi

10° incontro:

- La costruzione di strumenti informativi utili a supportare l'attività del RLS

La comunicazione

11° incontro:

- I concetti fondamentali della comunicazione

12° incontro:

- La comunicazione interpersonale, nel piccolo gruppo, nel grande gruppo

Ripresa della normativa

13° incontro:

- Il coinvolgimento del RLS nel processo di prevenzione, con particolare riferimento alla verifica del documento di valutazione

c) Alcuni esempi di sviluppo di Unità Didattiche

3° incontro:

- i fattori di rischio chimico specifici del comparto: natura, limiti, modalità di prevenzione e scelta delle priorità di intervento.
- Lezione in aula su: natura, effetti, valori limite, criteri generali di prevenzione dei fattori di rischio chimico specifici del comparto. (durata: 45').
- Esercitazioni in piccolo gruppo con la seguente griglia di valutazione: (durata: 90')

Reparto	Fattori di Rischio	Punteggio di gravità	Proposte di soluzione
		(+, ++, +++)	
.....
.....

- Intervallo (15')
- Ripresa in aula con discussione dei prodotti dei gruppi. In particolare viene discusso il criterio di attribuzione del punteggio di gravità, che dovrà risultare dalla considerazione bilanciata di: natura degli effetti, livelli di esposizione, numerosità degli esposti. Si propone inoltre la individuazione di una scala di priorità di interventi, per stendere la quale bisognerà tenere in considerazione anche la fattibilità tecnica della bonifica proposta. (durata:90')

9° incontro:

- Il Registro Infortuni: descrizione, calcolo degli indici desumibili e analisi delle modalità di accadimento di eventi frequenti e/o gravi.
- Lezioni in aula su: struttura del Registro, gli indici e il loro significato, sede e natura della lesione, coppia forma-agente materiale. (durata: 45')
- Esercitazione in piccolo gruppo relativa al calcolo di I.F. e alla identificazione della coppia forma-agente più frequente e di quella con conseguenze più gravi, a partire da una copia di Registro Infortuni consegnata. Elaborazione di una proposta di intervento di prevenzione sulla tipologia infortunistica evidenziata. (durata: 90')
- Intervallo (15')
- Ripresa in aula con discussione dei prodotti dei gruppi (90').

d) Esempi di valutazione di apprendimento

Modulo relativo ai rischi: la valutazione deve essere effettuata al termine della 7° lezione.

- Dati due elenchi (uno di fattori di rischio, l'altro di effetti), associare correttamente gli elementi del primo con quelli del secondo.
- Data una specifica situazione lavorativa, descrivere la procedura corretta di svolgimento del compito e i DPI necessari e sufficienti.
- Data una specifica macchina, elencare le misure di sicurezza indispensabili.

Allegato 2 - PROPOSTA DI CORSI PER TECNICO DEL SPP AZIENDALE

Gli obiettivi educativi del Corso dovranno essere mirati alla conoscenza di:

- la normativa di riferimento
- gli elementi di sicurezza e igiene del lavoro
- le capacità di comunicazione e interazione con gli altri soggetti della prevenzione.
- la redazione degli atti previsti dalla normativa

Proposta di Programma: Il corso sarà articolato in 25 o più incontri, della durata di 4 ore ciascuno (per un massimo di 20-30 persone).

A) La normativa

1° incontro: presentazione del D.Lgs 626/94 e sua collocazione nell'ambito delle Direttive Cee. Confronto con la legislazione precedente

2° incontro: funzioni del SPP. Ipotesi organizzative

B1) I fattori di rischio di competenza igienistica

3° incontro: i fattori di rischio negli ambienti di lavoro: generalità, la metodologia Cee di valutazione del rischio, i fattori di rischio chimici: effetti, valori limite e modalità di misura

4° incontro: i fattori di rischio chimici, concetti generali di bonifica. I DPI per polveri, fumi, vapori

5° incontro: i fattori di rischio fisico: il rumore: caratteristiche, effetti, modalità di misura

6° incontro: il rumore: principi di bonifica. I DPI per il rumore

7° incontro: il microclima: caratteristiche, effetti, modalità di misura, valori limite e principi di bonifica; gli impianti di ventilazione e riscaldamento negli ambienti di lavoro

8° incontro: il lavoro ai VDT: caratteristiche ergonomiche. La movimentazione manuale dei carichi: caratteristiche ergonomiche

B2) I fattori di rischio infortunistico

9° incontro: i determinanti degli infortuni: la sicurezza delle macchine e della organizzazione del lavoro, degli ambienti e dei comportamenti

10° incontro: principi di sicurezza delle macchine (cont.)

- 11° incontro: principi di sicurezza delle macchine (cont.)
12° incontro: principi di sicurezza delle macchine (cont.) I DPI per la protezione degli infortuni
13° incontro: la sicurezza dell'impiantistica elettrica
14° Incontro: la sicurezza degli apparecchi a pressione e di sollevamento
15° incontro: la prevenzione degli incendi e delle esplosioni

C) Gli strumenti informativi

- 16° incontro: l'analisi e la gestione degli infortuni; il registro infortuni; gli standard epidemiologici di riferimento
17° incontro: le schede di sicurezza. La normativa sulla etichettatura: principi generali

D) Gli altri soggetti della prevenzione

- 18° incontro: il medico competente e la sorveglianza sanitaria l'organizzazione del pronto soccorso
19° incontro: datore di lavoro, dirigenti, preposti; il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; i lavoratori addetti al Pronto Soccorso, antincendio ed evacuazione: Responsabilità e rapporti. L'organizzazione della prevenzione e soccorso antincendio ed evacuazione

E) I processi di comunicazione

- 20° incontro: la comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione
21° incontro: la gestione di riunioni
22° incontro: la formazione-informazione dei lavoratori

F) Aspetti specifici

- 23° incontro: le lavorazioni in appalto, acquisto e manutenzione di macchine e impianti
24° incontro: il documento di valutazione (aspetti inerenti la valutazione e misurazione dei rischi)
25° incontro: il documento di valutazione (aspetti inerenti la programmazione degli interventi di prevenzione e protezione)

N.B.

Restano due o più incontri da dedicare ai fattori di rischio specifici di comparti rappresentati dagli iscritti al corso. In tale contesto, potranno essere svolti incontri anche sui seguenti temi:

- i rischi cancerogeni
- i rischi biologici

NOTE:

Metodologie didattiche: è da prevedersi sempre un adeguato spazio per la discussione alla fine di ogni incontro o durante lo stesso; per alcuni moduli di particolare rilevanza, i docenti predisporranno esercitazioni di varia natura da effettuarsi nel corso del modulo medesimo. E' auspicabile l'introduzione, almeno per alcuni moduli, di sistemi di valutazione dell'apprendimento degli iscritti.

E' altresì doveroso proporre schede anonime per la espressione del livello di gradimento del corso da parte degli iscritti.

COORDINAMENTO TECNICO PER LA PREVENZIONE DEGLI
ASSESSORATI ALLA SANITA' DELLE REGIONI E PROVINCE
AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Decreto Legislativo n. 626/94

DOCUMENTO N. 4 - LINEE GUIDA SU TITOLO I

PREVENZIONE INCENDI, EVACUAZIONE DEI LAVORATORI, PRONTO SOCCORSO

REQUISITI DEL "PIANO DI EMERGENZA" (art. 12) D.Lgs 626/94 - Capo III - Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso

1. INTRODUZIONE

Il D.Lgs 626/94, sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, affronta fra i suoi argomenti il tema dell'emergenza. In particolare nel Titolo I capo 3° si formulano indicazioni a carico dei datori di lavoro relative alle misure da attuare in caso di prevenzione degli incendi, evacuazione dei lavoratori e pronto soccorso, che possono concretizzarsi in una vera e propria gestione dell'emergenza.

Le prime indicazioni legislative in merito ad una possibile gestione e organizzazione dell'emergenza si riscontrano nel DM 31/07/34 sull'impiego e sulla manipolazione degli oli minerali. Successivamente, nell'art. 48 del DPR 185/64 sull'uso pacifico dell'energia nucleare, l'argomento si andava configurando in termini più netti e dettagliati nell'obbligo della pianificazione delle "situazioni eccezionali". In seguito, nel DPR 175/88 all'art. 5, si dispone l'obbligo di predisposizione dei "piani di emergenza" così denominati dal legislatore e la cui responsabilità è attribuita ai gestori di impianti o attività a rischio di incidente rilevante. Questo breve quadro storico-normativo dimostra che il concetto di piano di emergenza ha subito una evoluzione, allargandone il campo di applicazione, non più limitato ad attività specifiche (oli minerali, energia nucleare, aziende a rischio di incidente rilevante), e precisando i compiti del datore di lavoro. Tale evoluzione comporta una più concreta definizione laddove vengono individuati e delineati gli elementi strutturali di un piano di emergenza: pronto intervento, organizzazione del salvataggio, organizzazione del pronto soccorso, informazioni sui comportamenti da adottare in caso di pericolo, rapporti con le autorità competenti. In particolare l'andamento e l'evoluzione di una situazione di emergenza sono fatti dipendere dal livello organizzativo interno dell'azienda (risorse umane predisposte e disponibili, sistemi impiantistici idonei, etc.) e dalla capacità di contenere i danni (formazione professionale dei lavoratori). Il D.Lgs 626/94 richiede, in sostanza, al sistema aziendale che l'organizzazione interna per affrontare l'eventuale stato di emergenza sia uno strumento operativo facente parte a tutti gli effetti dell'insieme dei provvedimenti di sicurezza da attuare.

2. IL PIANO DI EMERGENZA (PE) LEGATO AI RISCHI PROPRI DELL'ATTIVITA'

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

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

Una particolareggiata e approfondita valutazione dei rischi di una attività lavorativa (vedi valutazione dei rischi) permette di rilevare l'eventuale possibilità di avere incidenti anche particolarmente gravi e a bassa probabilità di accadimento, non evitabili con interventi di prevenzione e per i quali è necessario predisporre misure straordinarie da attuare in caso di reale accadimento. L'insieme delle misure straordinarie, o procedure e azioni, da attuare al fine di fronteggiare e ridurre i danni derivanti da eventi pericolosi per la salute dei lavoratori (e della eventuale popolazione circostante) viene definito piano di emergenza.

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

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

Il piano di emergenza deve essere sicuramente predisposto per quelle attività, che comportando il rischio specifico di incendio, esplosione, rilascio tossico e/o radioattivo, sono soggette ad una o più normative tecniche o legislative specifiche illustrate in tabella 1.

In tutte le restanti attività, salvo diversa determinazione, come prevista dal D.Lgs 626/94, non si ritiene necessaria la stesura di un vero e proprio piano di emergenza, bensì può essere sufficiente la predisposizione di procedure formalizzate che prevedano:

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

Tabella 1 - Elenco non esaustivo delle norme legislative e tecniche che permettono di individuare le attività soggette alla predisposizione di piani di emergenza.

RD 147/27 Approvazione del regolamento speciale per l'impiego dei gas tossici.

DM 31/07/34 (e relative modifiche) Approvazione delle norme di sicurezza per la lavorazione, l'immagazzinamento, l'impiego e la vendita di olii minerali e per il trasporto degli stessi.

DPR 185/64 Norme per l'uso pacifico dell'energia nucleare.

DPR 577/82 (artt. 15 e 22) Regolamento per l'espletamento dei servizi di prevenzione e di vigilanza antincendi.

DPR 175/88 Attuazione della direttiva CEE n. 82/501, relativa ai rischi di incidenti rilevanti connessi con determinate attività industriali, ai sensi della legge 16 aprile 1987, n. 16.

D.Lgs 626/94 (art. 64 lettera f, art. 78 comma 5 lett. e) Attuazione delle direttive 89/391/Cee, 89/654/Cee, 89/655/Cee, 89/656/Cee, 90/269/Cee, 90/270/Cee, 90/394/Cee e 90/679/Cee riguardanti il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Norme CEI 64-2 Impianti elettrici nei luoghi con pericolo di esplosione.

Norme CEI 64-8/7 Impianti elettrici utilizzatori a tensione nominale non superiore a 1000 V in corrente alternata e a 1500 V in corrente continua (sezione relativa agli ambienti a maggior rischio in caso di incendio).

2.1 Criteri generali per la predisposizione di un piano di emergenza

La predisposizione di un PE consiste inizialmente nello studio analitico del maggior numero possibile di deviazioni incidentali, valutando l'andamento delle reali conseguenze (quali ad esempio: propagazioni di fronti concentrati o distribuiti di energia, emissione di sostanze pericolose, etc.). Successivamente, è possibile procedere alla progettazione dei PE tenendo conto che ogni procedura e/o fase di intervento individuata deve rispettare i seguenti criteri generali.

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

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

Flessibilità: cioè adattabile, in caso di incidente, ad eventuali discostamenti dalle situazioni previste. E' bene ricordare che è ampia la possibilità di avere discostamenti rispetto alle situazioni previste; questi, oltre a non essere facilmente o sempre individuabili, possono essere anche legati a fattori esterni (come ad esempio le condizioni meteorologiche o di viabilità).

Revisione e aggiornamento: una procedura correttamente messa a punto non si presenta mai come uno strumento statico, deve invece offrire la possibilità di essere facilmente adattata alle modifiche che accompagnano la vita di una attività. Ovviamente, in caso di modifiche sostanziali o totali, ad esempio, di un impianto, la procedura specifica va riprogettata e resa compatibile con il piano di emergenza globale preesistente.

Concreta definizione degli strumenti per la gestione dell'emergenza: le procedure devono fare riferimento in modo puntuale alle effettive potenzialità di intervento (ad esempio è inutile parlare di

allertamento della squadra di emergenza o della pubblica Autorità, quando non si dispone di mezzi di comunicazione sicuramente fruibili come spesso succede in una attività con linee telefoniche sempre impegnate).

2.2 Check list per la predisposizione di un piano di emergenza (PE)

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

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

- informazioni sul sito e sull'ambiente, intesi come vicinanza di insediamenti civili e industriali, corsi fluviali e grandi vie di comunicazione, orografia della zona, etc.;
- indicazioni su tutte le vie di accesso interne ed esterne all'azienda con dettaglio sulla viabilità, larghezza, etc.;

Tabella 2 - Classificazione degli incidenti secondo la gravità

Incidenti minori Possono essere facilmente controllati dal solo personale operativo o di sicurezza dell'unità (o impianto). (non richiede la mobilitazione di forze esterne)

Incidenti di categoria 1 Come per la categoria precedente, ma con massiccio impiego delle risorse interne dell'azienda (è consigliabile mettere in preallarme le forze esterne per il caso di escalation dell'incidente).

Incidenti di categoria 2 Possono essere controllati con l'ausilio di forze esterne limitate.

Incidenti di categoria 3 Se controllabili, possono esserlo solo attraverso l'impiego di massicce risorse (è necessaria la mobilitazione di tutte le forze disponibili, anche su vasta scala territoriale).

- indicazioni sui cicli produttivi (materie prime e ausiliarie, prodotti intermedi, prodotti finiti, etc.);
- indicazioni sul lay-out dell'attività con la segnalazione delle zone o aree nelle quali è stata individuata la possibilità di eventi incidentali (incendi, esplosioni, rilasci, etc.);
- indicazioni sui sistemi di protezione attiva (mezzi di estinzione incendi, sistemi di abbattimento e/o inertizzazione, etc.) o passiva (compartimentazione, sistemi di rilevazione, percorsi di esodo protetti, etc.);
- informazioni su eventi analoghi avvenuti in precedenza e relativi interventi di contenimento attuati (case history);
organigrammi generali e particolari di reparto. La conoscenza dettagliata della composizione dei reparti e delle competenze professionali presenti in azienda permette di individuare le diverse figure che dovranno gestire il piano di emergenza sia in fase preventiva (addestramento e formazione, verifica della funzionalità dei sistemi di protezione) sia in fase di intervento.

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

La classificazione può essere organizzata, ad esempio:

- per scala di gravità (Tabella 2),
- considerando che uno stesso evento incidentale può interessare una singola unità o impianto, più unità e, nei casi più gravi, anche zone o aree esterne allo stabilimento,
- per tipologia di evoluzione (Tabella 3),
- per tipologia di evento.

Tabella 3 - Classificazione degli incidenti secondo la tipologia di evoluzione

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

Responsabilità: un PE deve sempre prevedere la responsabilità, della sua gestione globale, affidata ad un unico soggetto (inteso come persona fisica presente in azienda: pertanto ne devono essere prevista più di una se la lavorazione si svolge su turni e nei casi di assenza). Questo permette di evitare la sovrapposizione di compiti nel corso dei processi decisionali. Inoltre devono essere sempre individuati (in maniera precisa) i responsabili locali, per ogni turno di lavoro (in modo tale da assicurarne l'immediata disponibilità) e la gerarchia dei livelli decisionali non necessariamente coincidente con l'organigramma aziendale. Queste persone, destinate a intervenire in caso di emergenza, devono essere qualificate (per esperienza o formazione professionale mirata) e idonee a condurre le necessarie azioni richieste. La loro designazione deve avvenire previo mandato scritto e controfirmato per accettazione.

Aree operative e centro di controllo: all'interno di un PE devono sempre essere individuati in modo puntuale i luoghi, aree operative e centro di controllo, da cui dirigere e sovraintendere le operazioni di emergenza. Alle aree operative, collocate in luoghi sicuri e in prossimità delle zone in cui potrebbero verificarsi gli incidenti, afferiscono generalmente le squadre di intervento, i responsabili locali e il responsabile di PE per l'effettuazione del primo intervento e di una prima e immediata stima sull'evoluzione dell'accaduto.

Il centro di controllo viene invece utilizzato e attivato quando l'incidente assume proporzioni tali da richiedere più squadre ed una loro gestione coordinata: esso rappresenta, nella gestione dell'emergenza, sicuramente l'elemento più delicato e vulnerabile in quanto è il luogo univoco di riferimento dal quale e con il quale deve essere sempre possibile comunicare, sia dall'esterno che dall'interno, in modo da disporre in tempo reale di tutte quelle informazioni e direttive utili alla conduzione dell'emergenza stessa. Al centro di controllo afferisce il responsabile di PE che coordina tutte le successive operazioni predisponendo, se necessario, la richiesta di soccorso esterno, l'evacuazione del personale e l'attivazione del pronto soccorso. Ovviamente a seconda delle dimensioni e delle tipologie aziendali o delle tipologie di eventi ipotizzati le aree operative possono coincidere con il centro di controllo.

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

Squadre di intervento: sono costituite da personale interno, espressamente individuato per effettuare anche questo tipo di lavoro, immediatamente disponibile all'occorrenza. La pronta disponibilità va intesa come presenza fisica sempre assicurata sia dal punto di vista della composizione prevista per la squadra, che per qualificazione professionale dei componenti, anche in caso di lavoro a turni o assenze; il numero delle squadre e la loro composizione vanno stabiliti in funzione dei rischi e della dimensione dell'attività.

Particolare attenzione va posta alla qualificazione professionale degli operatori che compongono la squadra, in quanto deve essere direttamente correlata al compito da svolgere. Questo non si esaurisce nel solo intervento tecnico (salvataggio, lotta antincendio, attivazione dispositivi di sicurezza, bonifica, etc.) ma deve prevedere, nei casi in cui si possono generare situazioni di panico, la capacità di supporto psicologico-rassicurativo nei confronti delle persone coinvolte.

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

Equipaggiamento di emergenza: sulla base della classificazione delle emergenze devono essere individuati e predisposti i relativi equipaggiamenti. Questi sono generalmente costituiti dai mezzi personali di protezione, dai mezzi di salvataggio, dalle attrezzature necessarie per fronteggiare l'emergenza e dalla specifica segnaletica (ad esempio per la restrizione degli accessi e per l'ulteriore segnalazione delle vie di fuga) e dei quali devono essere dotate le squadre di intervento.

Gli equipaggiamenti devono essere collocati in luoghi prefissati (aree operative); in particolare è opportuno che la specifica dotazione delle squadre sia posta in luoghi protetti e in prossimità delle zone in cui potrebbero verificarsi gli eventi ipotizzati. Una scorta di equipaggiamenti, valutata sulla base di possibili esigenze legate all'evoluzione dell'incidente, deve essere sempre collocata in luogo protetto (cioè situato a distanza di sicurezza interna rispetto alle possibili zone pericolose) e facilmente accessibile. E' opportuno sottolineare che, in alcune situazioni (es. rilasci tossici), è necessario mettere a disposizione dei lavoratori, non impegnati nelle squadre di intervento, i mezzi di protezione personale per potersi allontanare dal luogo pericoloso. Tutte le informazioni sulla collocazione degli equipaggiamenti devono essere riportate su planimetrie opportunamente dislocate all'interno dei locali.

L'equipaggiamento di emergenza deve essere periodicamente verificato per accertarne lo stato di conservazione e l'efficienza: le verifiche devono essere annotate su un apposito registro, con data e firma della persona incaricata del compito. In occasione delle esercitazioni o prove di simulazione, le squadre di intervento e le altre persone coinvolte devono fare uso di quanto predisposto (DPI, attrezzature, etc.)

Pronto soccorso: un'azione di pronto soccorso può essere fine a se stessa (sostanzialmente quando l'infortunio è l'unica conseguenza di un evento accidentale o di un'errata procedura) o costituire una delle azioni da attivare nell'ambito di un piano di emergenza. In ogni caso la predisposizione di un servizio di pronto soccorso, o di un nucleo di soccorritori, presenta alcuni elementi di complessità per cui se ne ritiene opportuna una trattazione separata, a cui si rimanda.

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

Segnalazioni e comunicazioni: un problema da non sottovalutare nella predisposizione di strumenti, presidi o sistemi per la gestione delle emergenze è la funzione che hanno le segnalazioni e le comunicazioni e la loro reale fruibilità. Non è improbabile, infatti, che parte della disorganizzazione o dei ritardi nella gestione dell'emergenza sia dovuta alla confusione che si genera nei normali canali di trasmissione interni ed esterni.

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

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

Evacuazione: fermo restando la predisposizione di vie ed uscite di emergenza di cui all'art. 33 comma 1 D.Lgs 626/94, il PE deve individuare tutti i percorsi, preferenziali ed alternativi, che da ciascun posto di lavoro devono essere seguiti per raggiungere i luoghi sicuri (Per la definizione di "luogo sicuro" vedi DM 31/07/83 oppure l'art. 33 comma 1 del D.Lgs. 626/94.).

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

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

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

Qualora l'evacuazione sia predisposta esclusivamente verso i centri di raccolta sarà necessario prevedere un appropriato numero di sistemi o mezzi di trasporto per effettuare l'ulteriore allontanamento delle persone. Dai centri di raccolta deve essere possibile comunicare con il centro di controllo dell'emergenza.

I luoghi sicuri e le vie di emergenza devono essere riportati sulle planimetrie citate per gli equipaggiamenti; in situazioni particolarmente complesse può essere necessario predisporre planimetrie separate.

Attivazione della pubblica Autorità.

Il coinvolgimento della pubblica Autorità (Prefettura, Vigili del fuoco, etc.) è una decisione che va ponderata accuratamente e deve essere presa quando non si è in grado di valutare l'entità dell'evento oppure ci si rende conto che è impossibile arrestare l'emergenza con le procedure previste o questa può travalicare i confini dello stabilimento. Pertanto ogni qualvolta un evento pericoloso assume proporzioni non limitabili e comunque non immediatamente circoscrivibili con i mezzi disponibili all'interno dell'azienda vanno attivate, per gradi, le risorse esterne predisposte dalla pubblica Autorità.

Nel richiedere l'aiuto esterno vanno fornite, anche in tempi successivi, il maggior numero di informazioni possibili e utili a migliorare l'intervento stesso quali ad esempio:

- stato dell'emergenza (allarme, preallarme)
- ubicazione dell'evento,
- dimensioni dell'evento,
- tipo e quantità delle sostanze coinvolte,
- equipaggiamenti di emergenza presenti in azienda,
- condizioni climatiche (ad esempio in caso di rilascio di sostanze pericolose)
- previsioni sulle possibili conseguenze esterne
- dati identificativi di chi trasmette.

E' anche necessario che vengano individuate una o più persone che sul posto siano in grado di fornire informazioni più dettagliate sull'evento ai responsabili della pubblica Autorità intervenuti sul luogo.

Le procedure di richiesta di intervento della pubblica Autorità, all'interno di un PE, devono includere in modo preciso i diversi enti da coinvolgere (a seconda del tipo di incidente), le modalità di richiesta, i soggetti incaricati di effettuare la richiesta, ed infine i vari livelli di attivazione (Vigili del fuoco, AUSL, Sindaco, Prefettura, Regione, etc.)

Verifica: un PE, prima di essere definitivamente adottato, deve essere sottoposto ad una sorta di "analisi di congruità" che ne accerti l'effettiva capacità di applicazione in tutte le situazioni esaminate. In particolare occorre valutare e verificare:

- la risposta dei PE in merito all'eliminazione o minimizzazione delle conseguenze;
- la capacità/tempestività decisionale ed applicativa delle procedure espressa dai responsabili di PE;
- l'efficienza e l'affidabilità degli equipaggiamenti predisposti;
- l'adeguatezza delle vie di esodo e delle eventuali aree di sicurezza (o centri di raccolta);
- l'affiatamento, la capacità tecnica e la tempestività delle squadre di intervento;
- il grado di conoscenza delle procedure da parte di tutti i lavoratori presenti in azienda.

Queste verifiche, devono essere effettuate con simulazioni ed esercitazioni; è opportuno che siano coerenti con gli eventi ipotizzati e con la dimensione dell'attività, non devono cioè essere limitate solo ai singoli impianti, ma prevedere anche situazioni più ampie, come il coinvolgimento dell'intero stabilimento o della pubblica Autorità; devono ovviamente essere affrontate in tutte le condizioni possibili (di, notte, giorni festivi, condizioni di maltempo, etc.) ove richiesto dalla tipologia e dalle caratteristiche dell'attività. I risultati delle simulazioni, esercitazioni o prove possono fornire, infine, utili indicazioni sia in merito a modifiche, integrazioni, predisposizioni di procedure alternative sia alla reale risposta dei sistemi o presidi di emergenza predisposti.

Tutti gli argomenti finora illustrati vanno infine a costituire un unico elaborato che rappresenta il piano di emergenza.

Il piano di emergenza non deve essere considerato un documento riservato alla sola direzione aziendale ma deve essere reso noto ai lavoratori, almeno per le parti in cui gli stessi possono essere direttamente coinvolti. In particolare è opportuno che copie del piano siano sempre a disposizione di tutti i lavoratori chiamati a svolgere un ruolo attivo all'interno della gestione dell'emergenza; una sua adeguata e capillare diffusione, ed eventuale discussione all'interno di una azienda, permette tra l'altro di sviluppare un ruolo altamente collaborativo da parte di tutto il personale nonché di avere informazioni supplementari sulla sua reale applicabilità.

3. GRADO DI COMPLESSITÀ DEI PE

A seconda delle caratteristiche della attività (intese come dimensione, numero di addetti o persone presenti, tipo di impianti, collocazione urbanistica) possono essere individuati diversi livelli di PE (Figura 1) ciascuno dei quali, pur rispettando i criteri e le procedure generali, ha un diverso grado di approfondimento e di complessità in una possibile scala di gravità; questi possono essere sintetizzati in:

- * piano di emergenza di unità o di impianto;
- * piano di emergenza di stabilimento;
- * piano di emergenza esterno o generale.

3.1 Piano di emergenza di unità o di impianto

Il piano di emergenza di unità (o di impianto) è quella parte di PE complessivo che riguarda espressamente la singola unità o impianto. Prende in considerazione tutti gli eventi incidentali che possono verificarsi nell'unità o nell'impianto e deve individuare chiaramente:

- * responsabili locali per ciascun turno
- * area/e operativa/e dove devono recarsi il responsabile di PE di stabilimento, il responsabile locale, le squadre di intervento, i soccorritori ed il nucleo degli addetti all'evacuazione. In caso di incidente il responsabile di PE di stabilimento, effettuata una immediata valutazione dell'entità e dei possibili sviluppi quali-quantitativi dell'evento, deciderà se attivare o meno i piani di emergenza di altre unità o dell'intera attività (piano di emergenza di stabilimento) o che interessano anche l'esterno (piano di emergenza esterno);
- composizione delle squadre di intervento,
- composizione del nucleo di soccorritori,
- composizione dell'eventuale nucleo di evacuatori,
- collocazione dell'equipaggiamento di emergenza e specificazione dei mezzi da utilizzare in base al tipo di evento incidentale,
- collocazione dell'equipaggiamento di emergenza di scorta,
- ubicazione dei DPI a disposizione del personale da evacuare,
- sistemi di allarme per allertare le squadre di intervento, i soccorritori e gli addetti all'evacuazione, nonché le procedure per la loro attivazione,
- sistemi di comunicazione tra aree operative, centri di raccolta e centro di controllo,
- vie di esodo, centri di raccolta ed eventuali mezzi per l'ulteriore allontanamento delle persone, nonché le zone ad accesso limitato o interdetto.

Il piano di emergenza di unità viene predisposto esclusivamente per l'unità che presenta potenzialmente il rischio di eventi incidentali; si identifica con il piano di stabilimento quando quest'ultimo coincide con l'unità stessa.

Nel caso di incidenti minori o emergenze facilmente circoscrivibili può risultare sufficiente e risolutivo.

3.2 Piano di emergenza di stabilimento

Il piano di emergenza di stabilimento viene predisposto quando l'azienda presenta più unità a rischio di eventi incidentali, o quando unità di per sè non a rischio possono essere interessate da incidenti verificatisi in altre unità.

Esso è costituito dai PE delle varie unità (o impianti) e dalle necessarie correlazioni tra gli stessi; deve inoltre individuare con precisione:

- responsabile di PE di stabilimento e i suoi sostituti,
- collocazione del centro di controllo,
- modalità di comunicazione tra centro di controllo, centri di raccolta e aree operative,
- modalità di comunicazione tra centro di controllo e l'esterno dello stabilimento,
- modalità di attivazione della pubblica Autorità, sia da parte dei responsabili locali che da parte del responsabile di PE di stabilimento

3.3 Piano di emergenza esterno

Il piano di emergenza esterno è quel piano che viene messo a punto dalla pubblica Autorità per tutelare l'incolumità della popolazione e la salvaguardia dell'ambiente.

La sua applicazione (in caso di eventi legati ai rischi propri dell'attività) viene richiesta, dal responsabile di PE di stabilimento o dalla pubblica Autorità (VVF, AUSL, etc.) intervenuta in fase di emergenza, quando l'evento evolve o può evolvere verso situazioni gravi che interessano aree esterne allo stabilimento. Il piano di emergenza esterno può essere preparato espressamente per ogni stabilimento che sia potenziale sorgente di pericolo, oppure avere carattere più generale e onnivalente per tutte le necessità comuni alle varie emergenze (es: gestione dell'ordine pubblico, regolamentazione del traffico, utilizzo degli ospedali, etc.).

A conclusione di quanto detto, nella Figura 2, si illustra il quadro complessivo e riassuntivo dei diversi piani di emergenza (unità, stabilimento, esterno) mettendone in evidenza, per quanto possibile, le connessioni fra loro ed i relativi soggetti coinvolti; come si può notare vi è una stretta interdipendenza logica, fra i vari tipi di piano, derivante dalla possibilità di espandere il piano di emergenza oltre i confini della singola unità, fino a coinvolgere l'intero stabilimento o, se è il caso, fino all'esterno.

Figura 1 - Schema per la scelta del tipo di piano di emergenza necessario

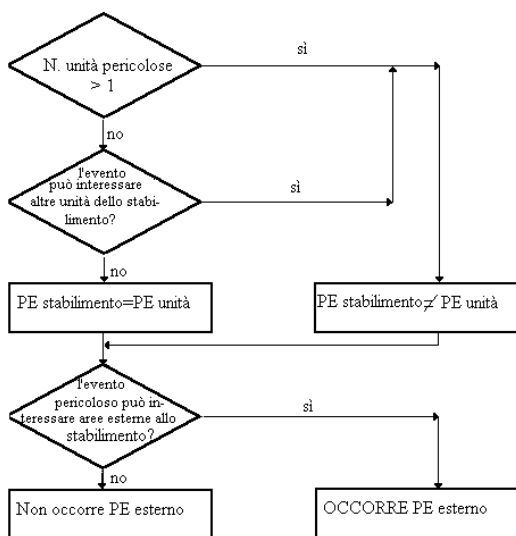
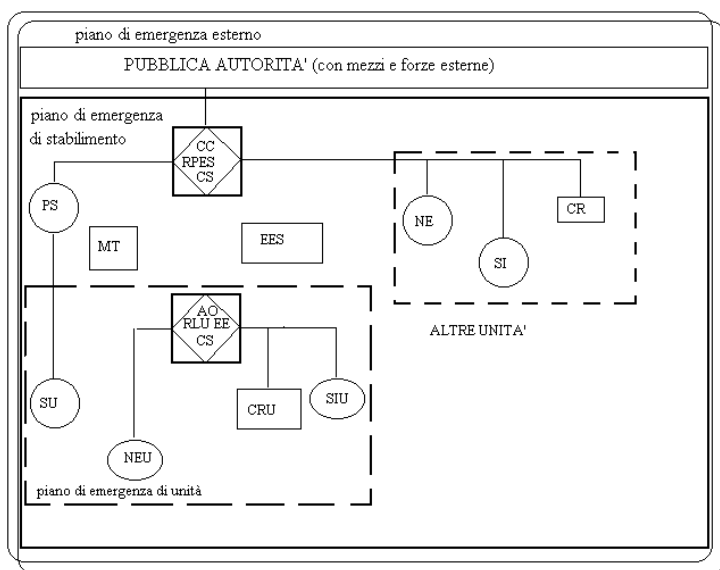


Figura 2 - Schema riepilogativo sull'organizzazione dei piani di emergenza



Legenda

AO = area operativa

RLU = responsabile di unità

CC = centro di controllo
RPES = responsabile di PE di stabilimento
CR = centro di raccolta
SI = squadre di intervento
CRU = centro di raccolta di unità
SIU = squadra di intervento unità
CS = comunicazioni e segnalazioni
SU = soccorritori unità
EE = equipaggiamento di emergenza
—= dipendenza diretta
EES = equipaggiamento di emergenza di scorta
...= dipendenza indiretta
MT = mezzi di trasporto
= luoghi
NE = nucleo evacuatori
= soggetti
NEU = nucleo evacuatori di unità
—
|| = luoghi e soggetti
PS = pronto soccorso

3. BIBLIOGRAFIA

- Macchi Giorgio, Morici Alessandro. *Problematiche e metodologie nell'analisi di rischio degli impianti industriali*. Roma: Università degli studi di Roma "La Sapienza" - Scuola di specializzazione in sicurezza e protezione industriale, 1988
- Ragusa Salvatore. *Introduzione all'analisi di rischio nell'industria*. Milano: Safety improvement, 1986
- Macchi Giorgio, Morici Alessandro, Rubino Francesco. *La pianificazione dell'emergenza nelle attività a rischio di incidente rilevante*. (in) "Antincendio", maggio 1989, pagg. 29-37
- Poggiali Dino. *La gestione dell'emergenza in azienda*. Milano: Istituto superiore di formazione della prevenzione, 1994
- Lees Frank P. *Loss Prevention in the Processes Industries*. Londra: Butterworths, 1989
- National Safety Council. *Accident Prevention Manual for Industrial Operations: administration and programs*. USA, 1990

REQUISITI DEL "PRONTO SOCCORSO" (art. 15)

1. INTRODUZIONE

Nel trattare i vari aspetti che attengono al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori, il D.Lgs 626/94 riserva un intero articolo (il n. 15) alla adozione, da parte del datore di lavoro, di provvedimenti "in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza" sui luoghi di lavoro. Il principio informatore che, ad un'attenta lettura della legge, percorre l'intero capitolo destinato a questo argomento, è la opportunità di modulare la natura ed il grado dell'assistenza medica di emergenza in rapporto alle caratteristiche dell'azienda, in ordine a numero di lavoratori occupati, natura dell'attività, fattori di rischio presenti.

Appare quindi più corretto un orientamento applicativo che non preveda rigidamente l'istituzione, dovunque e comunque, di un servizio di pronto soccorso interno, ma che guardi all'assistenza sanitaria di emergenza come ad una "funzione" che l'azienda deve garantire ai lavoratori, nei modi e nei tempi di volta in volta più idonei, dalla formazione dei lavoratori, all'utilizzo dei presidi sanitari contenuti nella cassetta di pronto soccorso, all'apprendimento di rapidi ed efficaci sistemi di comunicazione con la struttura pubblica, fino all'organizzazione di una struttura interna di soccorso.

In tale direzione pertanto si ritiene debbano essere orientate le decisioni in merito ai punti nodali dell'assistenza medica d'emergenza, quali l'individuazione e la formazione dei soccorritori, le attrezzature di pronto soccorso ed i rapporti con le strutture pubbliche di emergenza.

2. INDIVIDUAZIONE E FORMAZIONE DEI SOCCORRITORI

Questo argomento è già stato trattato nel documento, dal gruppo di lavoro sulla "formazione", a cui si rimanda. Vale solo la pena, in questa sede, sottolineare alcuni aspetti relativi al caso in cui si proceda all'istituzione di un servizio di pronto soccorso interno:

- a) il numero dei soccorritori presenti nell'unità produttiva non può essere rigidamente stabilito, ma dovrà comunque essere rapportato al numero di lavoratori contemporaneamente presenti in azienda (ad esempio 1 soccorritore ogni 30 persone in un'azienda che non sia a rischio per incidente rilevante) ed alla tipologia di rischio infortunistico presente nello stabilimento produttivo;
- b) in ogni caso dovrà essere previsto un sostituto, con pari competenze, per ognuno dei soccorritori individuati, per rimpiazzare l'eventuale assenza;
- c) il sostituto dovrà poter rilevare il collega senza incorrere in situazioni fisicamente gravose (ad esempio dopo aver terminato il turno di notte);
- d) il numero dei soccorritori contemporaneamente presenti in azienda sarà almeno pari a due, per "coprire" l'eventualità in cui l'infortunato sia uno dei soccorritori stessi.

3. ATTREZZATURE DI PRONTO SOCCORSO

La disponibilità in azienda di attrezzature di pronto soccorso è già normata, nel nostro Paese, dal DPR 303/56 che, a seconda delle caratteristiche (numerosità degli occupati, ubicazione, natura dei rischi presenti) delle aziende, impone ad esse l'obbligo di disporre del pacchetto di medicazione, della cassetta di pronto soccorso o della camera di medicazione, il cui contenuto viene stabilito dal DM 02/07/58. L'art. 6 dello stesso DM prevede tuttavia la possibilità di integrazioni e modificazioni di tale contenuto ad opera degli organi di vigilanza, e a questo proposito i Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende Usl della Provincia di Bologna hanno recentemente proposto un elenco aggiornato dei presidi sanitari da inserire nel pacchetto di medicazione e nella cassetta di pronto soccorso, che di seguito si richiama:

3.1 Contenuto del pacchetto di medicazione

- * Guanti monouso in vinile o in lattice
- * confezione di acqua ossigenata F.U. 10 volumi
- * confezione di clorossidante elettrolitico al 5%
- * compresse di garza sterile 10x10 in buste singole
- * compresse di garza sterile 18x40 in buste singole
- * pinzette sterili monouso
- * confezione di cerotti pronti all'uso (di varie misure)
- * rotolo di benda orlata alta cm 10
- * rotolo di cerotto alto cm 2,5
- * paio di forbici
- * lacci emostatici
- * confezione di ghiaccio "pronto uso"
- * sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari
- * termometro

3.2 Contenuto della cassetta di pronto soccorso

- * Guanti monouso in vinile o in lattice
- * visiera paraschizzi
- * confezione di acqua ossigenata F.U. 10 volumi
- * confezione di clorossidante elettrolitico al 5%
- * compresse di garza sterile 10x10 in buste singole
- * compresse di garza sterile 18x40 in buste singole
- * pinzette sterili monouso
- * confezione di rete elastica n. 5
- * confezione di cotone idrofilo

- * confezioni di cerotti pronti all'uso (di varie misure)
- * rotoli di benda orlata alta cm 10
- * rotolo di cerotto alto cm 2,5
- * paio di forbici
- * lacci emostatici
- * confezione di ghiaccio "pronto uso"
- * coperta isotermica monouso
- * sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari
- * termometro

Se è vero che questi presidi, peraltro obbligatori per legge, possono costituire la base minimale dello strumentario di pronto soccorso all'interno dell'unità produttiva, è altrettanto vero che occorrerà valutarne l'integrazione con altri maggiormente specifici allorché la tipologia infortunistica presente in azienda, così come emerge dalla "valutazione dei rischi", ne evidenzia la necessità.

Appare chiaro in questa fase il ruolo primario del medico competente.

I presidi che eventualmente saranno aggiunti a quelli di base in caso di rischi reali di particolare gravità (ad esempio cannula di Guedel, pallone di Ambu, apribocca elicoidale, pompa per aspirazione di secrezioni, barelle "speciali"), non potranno che essere utilizzati da personale particolarmente addestrato e sempre presente in azienda.

In definitiva, la gradualizzazione, più sopra discussa, della "funzione" di pronto soccorso in azienda, dovrà realizzarsi in tutti i suoi aspetti: uomini, attrezzature, formazione.

Un cenno particolare merita il caso in cui all'interno di un'azienda o di un reparto (fisicamente separato dagli altri) operi occasionalmente o stabilmente un solo lavoratore, per il quale un infortunio potrebbe portare, se ed in quanto non rilevato immediatamente dai colleghi, a conseguenze di maggiore entità di quelle già prodotte dall'evento in sé (si pensi ad esempio alle emorragie).

In questi casi, il datore di lavoro dovrà adottare sistemi grazie ai quali l'infortunio di un lavoratore possa essere rilevato dai colleghi (ad esempio attraverso un allarme attivato automaticamente dall'evento traumatico o azionato attraverso un congegno indossato dal lavoratore) o, nel caso di lavoratore solo in azienda, dalle strutture esterne di pronto soccorso.

Purtroppo, mentre nel primo caso vi sono già soluzioni sperimentate, per quanto attiene alla possibilità di allarme all'esterno, l'unico mezzo efficace oggi disponibile è il "telesoccorso", gravato però da costi rilevanti e non ancora validato in questo ambito.

4. RAPPORTI CON LE STRUTTURE PUBBLICHE DI PRONTO SOCCORSO

Il problema della disponibilità di una unità di soccorso che risponda ad una chiamata in ogni momento del giorno e della notte, è stato largamente risolto con l'istituzione del "118".

Com'è noto, questo numero fa capo a strutture (ospedali) che, per quanto attiene a questa funzione, coprono territori spesso provinciali; pertanto, è quanto mai necessario che la persona che chiama i soccorsi sia in grado di fornire rapidamente ai soccorritori precisi riferimenti per raggiungere il luogo dell'infortunio.

Il lavoratore incaricato di tenere i rapporti con le strutture di soccorso esterne è opportuno che non sia lo stesso che è tenuto a soccorrere l'infortunato, onde non creare vuoti operativi.

E' poi opportuno che uno dei soccorritori si rechi sempre all'ospedale insieme all'infortunato, al fine di fornire informazioni sulla dinamica dell'infortunio o sull'agente nocivo responsabile della lesione o dell'intossicazione (eventualmente producendo, se disponibile, anche la scheda di sicurezza della/e sostanza/e).

Non si ritiene indispensabile che le aziende dispongano di un automezzo proprio per il trasporto degli infortuni, ma semmai, se l'azienda o il posto di lavoro sono ubicati in zona geografica particolare, di un veicolo che consenta di trasportare i soccorritori dal luogo di arrivo dei mezzi di soccorso (ad esempio elicottero, ambulanze) al luogo dell'evento; in caso di estrema necessità tale veicolo potrà anche servire per trasportare l'infortunato. E' ovvio che il mezzo di cui l'azienda eventualmente si dota, sia idoneo alle caratteristiche geografiche del luogo (es. veicoli a trazione integrale per luoghi di montagna).

RIFERIMENTI AD ALTRE MONOGRAFIE

L'argomento oggetto della presente monografia è ripreso anche in altre, dove ne sono sviluppati aspetti particolari, e precisamente:

- * anzitutto, le correlazioni più strette sono con i documenti n. **1**, n. **2** e n. **3**, in quanto è dalla valutazione dei rischi che discendono tutte le misure da adottare e le procedure da definire, che saranno oggetto di specifiche attività di formazione e informazione;
- * nel documento n. **8** viene ripreso il problema dei rapporti tra il Servizio di prevenzione e protezione aziendale e la gestione delle emergenze;
- * nel documento n. **10** viene esaminato con particolare attenzione il problema delle unità di emergenza, dei percorsi di sicurezza, etc.;
- * nel documento n. **12**, il problema dell'uso dei DPI viene visto non solo alla luce delle condizioni di lavoro standard, ma anche di eventuali condizioni di emergenza;
- * infine nei documenti n. **15** e n. **16** si ritrovano dei riferimenti al problema delle eventuali situazioni di emergenza relative all'esposizione ad agenti cancerogeni e biologici.

COORDINAMENTO TECNICO PER LA PREVENZIONE DEGLI
ASSESSORATI ALLA SANITA' DELLE REGIONI E PROVINCE
AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Decreto Legislativo n° 626/94

DOCUMENTO N. 5 - LINEE GUIDA SU TITOLO I

RISPETTO DEI PRINCIPI ERGONOMICI

Versione definitiva approvata il 16/7/96
dalle Regioni e Province autonome
di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali.

Regione referente: EMILIA-ROMAGNA

RISPETTO DEI PRINCIPI ERGONOMICI (Art. 3, comma 1, lett. F D.LGS 626/94)

Introduzione

L'articolo 3, comma 1, lettera *f*) del D.Lgs 626/94 introduce l'obbligo del "rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo".

Si tratta di una delle maggiori innovazioni introdotte dal D.Lgs 626/94 poiché in precedenza, fermo restando l'obbligo di non causare danni ai lavoratori, non vi erano vincoli legislativi specifici relativi a principi di carattere ergonomico.

Non è questo comunque il solo passaggio all'interno del D.Lgs 626/94 in cui è esplicitamente richiamato il rispetto dei principi ergonomici: questo riferimento è infatti presente in quasi tutti gli altri titoli ed in particolare nel III (attrezzature di lavoro), IV (dispositivi di protezione individuale), V (movimentazione manuale dei carichi) e VI (videoterminali). Diventa quindi essenziale, al fine del concreto rispetto degli obblighi previsti in materia di ergonomia, il riferimento a standard nazionali ed internazionali capaci di fungere da un lato da guida applicativa per il datore di lavoro, e dall'altro da criterio di riferimento univoco e non soggettivo per le valutazioni degli organi di vigilanza.

Ai fini di queste linee guida "ergonomia" viene intesa come "l'applicazione delle informazioni scientifiche che riguardano l'essere umano al disegno di oggetti, sistemi ed ambienti destinati all'uso da parte di persone" (PHEASANT, Ergonomics, Work and Health, Aspen Publishers, Gaithersburg, 1991).

1. CONTENUTO DELLA NORMA

L'articolo citato del D.Lgs 626/94 richiama come misura generale di tutela, che il datore di lavoro è tenuto all'obbligo del "rispetto dei principi ergonomici... anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo."

E' quindi evidente il richiamo della legge ad un duplice scopo: da un lato assicurare che il rispetto dei principi ergonomici conduca alla prevenzione dei disturbi fisici collegati ad un cattivo disegno del sistema organizzato del lavoro, dall'altro che vengano messe in opera specifiche misure collegate alla "attenuazione" dei compiti contraddistinti da maggiore monotonia e ripetitività.

Da cosa nasce il nuovo obbligo di organizzare il lavoro secondo principi ergonomici? Essenzialmente dalla constatazione che in tutto il mondo industrializzato sono in declino le malattie da lavoro un tempo più frequenti (silicosi, intossicazioni), mentre sono in costante aumento (fino a rappresentare oltre il 50% del totale) le malattie occupazionali che colpiscono il sistema neuro-muscolare e scheletrico (sindrome del tunnel carpale, tendiniti, cervico-brachialgie, mal di schiena) e che sono legate, in modo generale, alla presenza di fattori di rischio specifici (sovraccarico muscolare statico o dinamico, posizioni anatomiche sfavorevoli, compressioni localizzate) che sono annidati nelle modalità stesse di progettazione e realizzazione del ciclo lavorativo, e che potrebbero essere ridotti con l'applicazione di principi ergonomici. Simile discorso può essere fatto per quanto riguarda il lavoro "monotono e quello ripetitivo" che possono contribuire a determinare sull'individuo un sovraccarico di stress che può risultare nocivo: tale aspetto verrà comunque approfondito in un'altra parte di questo documento.

In concreto, quindi, la norma richiama il rispetto generale dei principi ergonomici e ne definisce specificamente i campi di applicazione a:

- concezione (progettazione) dei posti di lavoro
- scelta delle attrezzature
- definizione dei metodi di lavoro e produzione.

Va notato che nel D.Lgs 626/94 non sono collegate specifiche sanzioni all'inosservanza (da parte del datore di lavoro) del comma 1 dell'articolo 4, che prescrive il rispetto, da parte dello stesso, delle misure generali di tutela (articolo 3).

Se non fosse stato così si sarebbe di fatto introdotto per il datore di lavoro l'obbligo di mettere in atto tutte (e contemporaneamente) le misure previste dall'articolo 3; nella situazione attuale invece, il datore di lavoro ha la possibilità di scegliere, tra le misure generali di tutela, quelle che più gli sembrano indicate a ridurre i rischi da lavoro, senza temere di essere sanzionato per il solo fatto di non aver adottato una specifica misura.

Quindi, dato l'esplicito richiamo della legge al rispetto dei principi ergonomici negli ambienti di lavoro, nell'attività di vigilanza i Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro valuteranno specificamente il rispetto da parte del datore di lavoro di questi principi, impartendo, nei casi necessari, specifiche disposizioni quando si evidenzia che il mancato rispetto degli stessi principi è collegato ad una situazione di rischio.

2. PROBLEMI APPLICATIVI

La legge identifica con precisione nei tre punti prima citati i campi cui va applicato in modo specifico l'obbligo del rispetto dei principi ergonomici: il primo ed il terzo punto, tuttavia, necessitano di una precisazione in quanto il termine "concezione dei posti di lavoro" e "definizione dei metodi di lavoro e produzione" sono sufficientemente generici da dar luogo a diverse interpretazioni.

E' quindi necessario delimitare i significati di questi termini, prima di esaminare le regole da applicare: per entrambi questi fini è utile fare riferimento allo standard internazionale più accreditato in questo campo, la norma ISO 6385 del 1981, ovvero UNI ENV 26385 del 1991 "Principi ergonomici nella progettazione dei sistemi di lavoro".

A questo fine riportiamo la definizione che lo standard ISO dà di alcuni termini rilevanti per l'applicazione di questa parte del D.Lgs 626/94.

Sistema di lavoro: il sistema di lavoro si compone della combinazione di persone e attrezzature di lavoro, che agiscono insieme nel processo di lavoro, per eseguire il compito lavorativo, nello spazio di lavoro all'interno dell'ambiente di lavoro, sotto le condizioni imposte dal compito lavorativo.

Compito lavorativo: il prodotto del sistema di lavoro.

Attrezzature di lavoro: attrezzi, macchine, veicoli, dispositivi, arredi, installazioni ed altri componenti usati nel sistema di lavoro.

Processo di lavoro: la sequenza spaziale e temporale dell'interazione di persone, attrezzature lavoro, materiali, energia e informazioni all'interno di un sistema di lavoro.

Spazio di lavoro: un volume allocato a una o più persone nel sistema di lavoro per l'esecuzione del compito lavorativo.

Ambiente di lavoro: fattori fisici, chimici, biologici, sociali e culturali che circondano una persona nel suo spazio di lavoro (i fattori sociali e culturali non sono considerati dalla norma UNI ENV 26385).

3. LINEE GUIDA APPLICATIVE

I principi guida della norma UNI ENV 26385 si applicano al progetto di condizioni di lavoro ottimali in relazione al benessere, alla sicurezza e alla salute delle persone tenendo in considerazione l'efficienza tecnologica ed economica.

I principi guida generali della norma UNI ENV 26385 si applicano specificamente al progetto di:

- * spazio e attrezzature di lavoro
- * ambiente di lavoro
- * processo di lavoro

Il progetto di spazi ed attrezzature dovrà essere opportunamente adattato alle dimensioni corporee dell'operatore sia per quanto riguarda lo spazio destinato ai movimenti che al disegno dei dispositivi da manovrare.

Quanto alle caratteristiche ergonomiche dei macchinari si rinvia alla nutrita serie di norme europee già approvate o in corso di definizione (innanzitutto prEN 614-1: Sicurezza delle macchine - Principi di disegno ergonomico - Parte 1: Terminologia e principi generali; conseguentemente tutte le norme (o progetti di norma) da questa citate).

Per le relazioni geometriche tra persona e spazio di lavoro si veda in particolare la Norma UNI 10120 (Definizione e metodologia di rilevazione delle variabili antropometriche essenziali per la progettazione ergonomica) che definisce come rilevare una serie di misure del corpo umano: per l'applicazione concreta delle stesse al progetto di macchine sono in via di definizione appropriate Norme Europee (prEN 547-1, 547-2, 547-3).

Per quanto riguarda il disegno dell'ambiente di lavoro lo standard ISO 6385 richiede l'esame delle dimensioni dei locali di lavoro, del ricambio d'aria, delle condizioni termiche, dell'illuminazione dell'uso dei colori, dell'ambiente acustico, delle vibrazioni, dell'esposizione a materiali pericolosi o a radiazioni, della protezione dagli agenti climatici esterni.

Per ciascuno di questi elementi, come per le macchine prima citate, esistono standard UNI (italiani), EN (europei) o ISO (internazionali) a cui fare riferimento per ulteriori specifiche indicazioni.

Si noti che tutti gli standard UNI, EN o ISO sono approvati da organismi essenzialmente tecnici, che ovviamente utilizzano come criterio fondamentale quello della "fattibilità tecnologica" e che a tutti gli effetti le norme citate vanno considerate come norme di "buona tecnica"; quindi la dimostrata conformità a questi standard può essere fatta valere come assicurazione del rispetto dei principi ergonomici richiesta dal Decreto Legislativo 626/94.

Riportiamo di seguito un estratto aggiornato al 1994 delle norme UNI e ISO che fanno parte dell'area "Ergonomia".

Norme UNI

Norma	Data di emissione	Oggetto
UNI 7367	02.87	Mobili per ufficio. Posti di lavoro: scrivania e sedia, tavolo per video terminale e sedia. Generalità.
UNI 7368	04.87	Mobili per ufficio. Scrivanie e tavoli di uso generale e per dattilografia. Dimensioni.
UNI 7498	04.87	Mobili per ufficio. Sedie e appoggiatesta. Dimensioni e caratteristiche costruttive.
UNI 8459	01.83	Ergonomia dei sistemi di lavoro. terminologia di base e principi generali.[ISO 6385-81]
UNI 9095	04.87	Mobili per ufficio. tavole per video terminali.

Dimensioni

UNI 9716	04.90	Mobili per ufficio. Posto di lavoro scrivania-sedia. Criteri ergonomici per l'archiviazione di documenti formato A4 in cartelle sospese.
UNI 10120	07.92	Definizione e metodologia di rilevazione delle variabili antropometriche essenziali per la progettazione ergonomica.
UNI ISO 3958	02.83	Veicoli stradali. Autovetture. Raggiungibilità dei comandi manuali da parte del conducente.
UNI EN 294	07.93	Sicurezza del macchinario. Distanze di sicurezza per impedire il raggiungimento di zone pericolose con gli arti superiori.
UNI EN 23411	07.89	Macchine movimento terra. Misure fisiche degli operatori e spazio minimo di ingombro dell'operatore. [= ISO 3411]
UNI EN 25353	04.90	Macchine movimento terra, trattrici, macchine agricole e forestali. Punto di riferimento del sedile. [= ISO 5353]
UNI ENV 26385	05.91	Principi ergonomici nella progettazione dei sistemi di lavoro. [= ISO 6385]

Norme ISO

Norma	Oggetto
ISO 2631	2631-1 Esposizione dell'intero corpo a vibrazioni - limiti 2631-2 Esposizione dell'intero corpo a vibrazioni - edifici
ISO 5970	Sedie e tavoli per scuole
ISO 6385	Principi ergonomici
ISO 7250	Lista di base delle misure antropometriche
ISO 7730	Comfort termico
ISO 8995	Illuminazione interna
ISO 9241	-1, -2, -3, -4, -5, -8, -10, -14 Videoterminali
ISO 9355	Segnali
ISO 10075	Carico di lavoro mentale (estensione 6385)
ISO/DIS 10075-2	Disegno dei carichi di lavoro mentale
ISO/CD 11226	Ergonomia - Valutazione delle posture di lavoro
ISO/CD 11228	Ergonomia - Movimentazione manuale dei carichi - Sollevamento e trasporto

ISO 11399 Applicazione degli standard internazionali sul comfort termico

ISO 11690-1 e -2 Disegno di ambienti a bassa rumorosità

RIFERIMENTI AD ALTRE MONOGRAFIE

L'argomento oggetto della presente monografia è ripreso anche in altre, dove ne sono sviluppati aspetti particolari, e precisamente:

- * a parte il generico collegamento con il documenti n. **1** sulla valutazione dei rischi, nonché con i documenti n. **2** e n. **3**, alcuni riferimenti possono essere rinvenuti nei documenti n. **11** e n. **12**, che afferiscono in qualche misura al rispetto ai principi ergonomici;
- * i principali collegamenti sono però con i due documenti che in modo più specifico attengono a problematiche squisitamente ergonomiche, e cioè con il documento n. **13** e con il n. **14**.

COORDINAMENTO TECNICO PER LA PREVENZIONE DEGLI ASSESSORATI ALLA SANITA' DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Decreto Legislativo n° 626/94

DOCUMENTO N. 6 - LINEE GUIDA SU TITOLO I

CONTRATTO DI APPALTO O CONTRATTO D'OPERA

Versione definitiva approvata il 16/07/96
dalle Regioni e Province autonome
di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali.

Regione referente: EMILIA-ROMAGNA

CONTRATTO DI APPALTO O CONTRATTO D'OPERA (art. 7)

Introduzione

L'art. 7 del D.Lgs 626/94, nel caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, introduce di fatto obblighi precisi sia a carico dei datori di lavoro committenti che dei datori di lavoro delle ditte incaricate della esecuzione dei lavori aggiudicati. Questi obblighi possono essere riassunti in:

- requisiti tecnico-professionali (dell'appaltatore e/o del subappaltatore, comma 1 punto *a*);
- informazioni da fornire alla ditta appaltatrice (da parte del datore di lavoro committente, comma 1 punto *b*);
- cooperazione fra datori di lavoro, appaltatori e committenti (intesi come i soggetti citati al comma 2);
- coordinamento della prevenzione e promozione della cooperazione a carico del datore di lavoro committente (comma 3).

In questo contesto il concetto di "requisito tecnico-professionale" e "coordinamento della prevenzione", oltre a costituire elemento di novità, assumono particolare rilievo in quanto la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali legati all'affidamento di lavori all'interno dell'azienda, in termini quantitativi e di gravità, non può più prescindere da una valutazione preventiva, da parte del datore di lavoro committente, di capacità, risorse e modelli organizzativi posseduti e messi a disposizione dagli appaltatori.

1. CONTRATTI D'APPALTO E D'OPERA

Di seguito si forniscono alcune definizioni relative ai soggetti che intervengono e sono presenti nell'argomento trattato ed ai tipi di contratto che possono essere stipulati:

appaltante o committente: colui che richiede un lavoro o una prestazione;

appaltatore: è il soggetto che si obbliga nei confronti del committente a fornire un'opera e/o una prestazione con mezzi propri;

subappaltatore: è il soggetto che si obbliga nei confronti dell'appaltatore a fornire un'opera e/o una prestazione con mezzi propri;

lavoratore autonomo o prestatore d'opera: è colui che mette a disposizione del committente, dietro un compenso, il risultato del proprio lavoro. Se la singola persona compone la ditta individuale e ne è anche titolare è l'unico prestatore d'opera della ditta.

lavoratore subordinato: colui che fuori del proprio domicilio presta il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui, con o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte o una professione (art.3 DPR 547/55, art.3 DPR 303/56).

lavoratore dipendente: è la persona che per contratto si obbliga mediante retribuzione a prestare la propria attività alle dipendenze e sotto la direzione altrui.

contratto d'appalto: l'appalto è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro (art. 1655 cod. civ.).

Pertanto, fra committente e appaltatore viene stipulato un contratto articolato principalmente su:

- l'oggetto dell'opera da compiere,
- le modalità di esecuzione,
- i mezzi d'opera,
- le responsabilità,
- l'organizzazione del sistema produttivo,
- le prerogative e gli obblighi.

Quando l'opera viene eseguita al di fuori del luogo di lavoro del committente, sull'appaltatore gravano gli oneri economici, riguardanti la remuneratività dell'opera che va ad eseguire, e gli oneri penali, connessi alle violazioni colpose della normativa di sicurezza.

appalto scorporato: è il caso in cui l'opera viene eseguita all'interno del luogo di lavoro del committente, senza la copresenza di lavoratori dipendenti da quest'ultimo. Questo contratto si realizza quando l'opera richiede una massiccia specializzazione, divisione, parcellizzazione dei lavori appaltati in quanto volendo eseguire, in campo industriale (esempio manutenzione con elettricisti, meccanici, idraulici, ecc.), opere di diversa natura secondo le regole dell'arte, occorre richiedere l'intervento di personale in possesso di determinati requisiti tecnici. Si generano perciò interferenze che sono fonte di rischi aggiuntivi rispetto a quelli già insiti nei singoli lavori e la cui responsabilità può gravare sul committente.

appalto promiscuo: gli appalti promiscui sono quelli che vedono impegnate una o più imprese appaltatrici in uno stesso ambiente di lavoro o, in strutture nelle quali operano i lavoratori del committente. Si tratta generalmente di lavori su impianti e che devono essere eseguiti senza interrompere il loro normale funzionamento e sui quali potrebbero operare contemporaneamente i lavoratori del committente.

subappalto: il subappalto è un contratto fra appaltatore e subappaltatore cui è estraneo il committente, nonostante l'autorizzazione. L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera se non autorizzato dal committente (art. 1656 cod. civ.).

contratto d'opera: il contratto d'opera si configura quando una persona si obbliga verso "un'altra persona fisica o giuridica" a fornire un'opera o un servizio pervenendo al risultato concordato senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente (art. 2222 cod. civ.).

2. REQUISITI TECNICO-PROFESSIONALI DELL'APPALTATORE

L'art. 7 del D.Lgs 626/94 al punto a) richiede che il datore di lavoro committente verifichi l'idoneità tecnico-professionale dei soggetti che intervengono nella realizzazione dell'opera o della prestazione affidata. La modificata concezione di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, introdotta proprio dal D.Lgs 626/94 (intesa non più come sola applicazione di norme bensì come acquisizione di capacità organizzative e gestionali per la programmazione della prevenzione in azienda) fa sì che anche l'interpretazione del concetto di requisito tecnico-professionale sia attualizzato e reso più consona alle esigenze introdotte dal decreto stesso.

In pratica l'identificazione del requisito non si esaurisce nell'accertamento del possesso delle capacità tecniche ad eseguire determinati lavori (o nella semplice verifica di possesso di iscrizione alla Camera di commercio), ma implica anche il possesso e la messa a disposizione di risorse, mezzi e personale adeguatamente organizzati al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza sia dei lavoratori impiegati a svolgere l'opera richiesta che di quelli del committente. In altre parole si concretizza nella capacità dell'appaltatore di realizzare sicurezza.

Pertanto, la capacità di prevalutare i rischi e di individuare le misure di protezione in relazione all'opera da eseguire, è da considerarsi come requisito tecnico-professionale che la ditta esecutrice deve possedere. Detta valutazione deve avere per oggetto il censimento dei rischi, l'esame degli stessi e la definizione delle misure di sicurezza relative, l'organizzazione del lavoro e la disponibilità di macchine ed attrezzature previste per la realizzazione dell'opera. Le macchine e gli impianti devono ovviamente essere corredati della dovuta documentazione inerente la loro conformità alle norme di sicurezza (es. libretti ponteggi, omologazione degli apparecchi di sollevamento, marchio CE delle attrezzature, ecc.). L'acquisizione di queste informazioni è inoltre elemento necessario per la realizzazione del coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione che il committente deve eventualmente attuare; un possibile esempio di scheda, sui requisiti tecnico-professionali, da predisporre per il committente è illustrato in allegato 1. Indipendentemente da ciò il problema dei requisiti tecnico-professionali è già trattato all'art. 8 della L. 109/94 per l'esecuzione dei pubblici appalti. A questi si può fare eventualmente riferimento se l'opera da eseguire è particolarmente onerosa e impegnativa.

Altri requisiti che l'appaltatore deve possedere, nel caso di esecuzione, manutenzione o trasformazione di particolari impianti sono quelli specificati nella legge 46/90 (e relativo regolamento di attuazione contenuto nel DPR 447/91) all'art. 3 e seguenti; questi garantiscono il committente esclusivamente sulla esecuzione degli impianti citati nella legge stessa, e che devono essere eseguiti a regola d'arte e secondo le norme di buona tecnica.

Infine possono costituire titolo preferenziale, ai fini della definitiva attribuzione dell'appalto o contratto d'opera, la predisposizione di documentazione inerente:

- i profili professionali delle maestranze impiegate;
- il programma degli investimenti attuati e previsti sulla sicurezza.

In caso di subappalto l'appaltatore verifica l'adoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri con i quali il committente ha verificato l'idoneità dell'appaltatore stesso; fa comunque eccezione l'esecuzione di lavori pubblici per i quali, invece, il committente deve verificare anche l'idoneità dei subappaltatori (art. 34 Legge 109/94).

3. INFORMAZIONI DA FORNIRE ALLA DITTA APPALTATRICE

Questo obbligo del committente, espresso in precedenza nell'art. 5 del DPR 547/55 e relativo ai soli lavoratori autonomi, viene ora esteso nel D.Lgs 626/94 a tutte le tipologie di appaltatori.

Le informazioni che il committente deve fornire all'appaltatore devono essere tali ed in quantità sufficiente da permettere a quest'ultimo di valutare i rischi relativi all'ambiente di lavoro e di integrarli con quelli specifici della propria attività in modo da procedere alla predisposizione delle idonee misure di prevenzione.

Queste possono essere sinteticamente riassunte in informazioni relative:

- ai **rischi specifici** esistenti nell'ambiente di lavoro (cicli di lavoro, macchine e impianti, prevenzione degli incendi, piani di emergenza, sostanze e preparati pericolosi, aree ad accesso controllato, etc.);
- alla **presenza o assenza** dei lavoratori del committente durante l'esecuzione dei lavori;
- all'**utilizzo di attrezzature e servizi** del committente per l'esecuzione dei lavori (compatibilmente con la normativa vigente);
- alla eventuale **collaborazione** dei lavoratori del committente all'esecuzione dei lavori.

Durante l'esecuzione dell'opera, qualora questa evolva in modo diverso dal previsto (ad esempio per necessità o modifiche intervenute in corso d'opera) e modificando l'utilizzazione e l'organizzazione dei luoghi di lavoro (eventuale accesso non previsto ad aree controllate), le informazioni fornite dal committente devono essere aggiornate in modo che l'appaltatore possa riformulare la relativa valutazione dei rischi.

L'allegato 2 mostra un esempio di scheda che può essere predisposta per fornire in modo puntuale ed organico le informazioni; la naturale collocazione di questa documentazione può essere il capitolato d'appalto (documento che contiene le norme che regolano il contratto d'appalto). La scheda può essere usata inizialmente anche in fase di predisposizione delle gare di appalto, ignorando eventualmente quelle parti che hanno carattere di riservatezza; successivamente, al momento della definizione del contratto, queste dovranno essere integrate.

4. COOPERAZIONE E COORDINAMENTO FRA DATORI DI LAVORO COMMITTENTI E APPALTATORI

La cooperazione, fra lavoratori di diverse imprese e nello svolgimento di un lavoro in un stesso ambiente, è una prassi consolidata da tempo e legata alla naturale socializzazione che si crea fra le persone; questa si attua molto spesso attraverso l'uso promiscuo di attrezzature. L'art. 7 del D.Lgs 626/94, nel riconoscere in modo implicito questa situazione, chiede che la cooperazione e la collaborazione non siano esclusivamente limitate alla sola realizzazione dei lavori ma anche estese alla prevenzione dei rischi sul lavoro; inoltre ai datori di lavoro (committenti, appaltatori o lavoratori autonomi) viene chiesto di informarsi reciprocamente sull'andamento della situazione dal punto di vista della sicurezza e della salute e di intervenire per eliminare quei rischi dovuti, come negli appalti scorporati o promiscui, alle interferenze fra i lavori di diverse imprese e all'uso comune delle attrezzature. Qualunque sistema mirato ad eliminare i rischi citati, deve essere comunque attuato attraverso il coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione.

5. COORDINAMENTO E COOPERAZIONE SVOLTI DAL COMMITTENTE DATORE DI LAVORO

In base all'art. 7 del D.Lgs 626/94 la consistenza degli obblighi del committente, nei confronti dell'appaltatore, viene ad assumere una portata più ampia rispetto all'art. 5 del DPR 547/55. Ora il committente non può più limitarsi ad "informare l'appaltatore dei rischi presenti in ambiente di lavoro" trascurandone poi nel seguito la concreta gestione della sicurezza. Quindi in base al comma 3 deve promuovere la cooperazione e il coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione. Emerge quindi la chiara volontà del legislatore di determinare una maggiore responsabilizzazione del committente nel rapporto con l'appaltatore sugli aspetti di sicurezza del lavoro di quest'ultimo, sciogliendo di fatto qualsiasi equivoco sulla presunta possibilità di "non ingerenza" del committente che spesso ha favorito condizioni di rischio per assenza di organizzazione del complessivo lavoro delle più imprese contemporaneamente presenti. Il nuovo ruolo del committente non ha certo le caratteristiche di una "ingerenza" quanto piuttosto quelle di una concreta e fattiva collaborazione (cooperazione) e di coordinamento per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Questa volontà era già in parte precedentemente emersa nella Legge 55/90 all'art. 18, dove pur con campo di applicazione limitato agli appalti pubblici e con finalità diverse dalla sicurezza, ma comunque positive anche per quest'ultima, il committente era posto al centro di una rete di relazioni con gli appaltatori nella quale doveva svolgere una vera e propria attività di controllo sugli obblighi (contributivi, previdenziali, assicurativi) di quest'ultimi.

Di conseguenza, si impone un coordinamento e una cooperazione tra le varie imprese, per evitare che l'attività di una esponga a pericolo l'incolumità dei dipendenti delle altre. L'onere del coordinamento attribuito al committente non elimina la responsabilità dell'appaltatore per i rischi propri dell'attività specifica.

Un efficace coordinamento presuppone quindi sia la determinazione di opportune regole di comportamento, sia la programmazione degli interventi di prevenzione, sia l'organizzazione della necessaria vigilanza anche attraverso una verifica della concreta attuazione delle misure di sicurezza.

Ad esempio una possibile modalità di coordinamento degli interventi di prevenzione, può essere effettuata (riferendosi ad esempio: all'art. 22 parte III circ. MLPS 13/82 sui prefabbricati, all'art. 18 L. 55/90, all'art. 12 bozza di recepimento della direttiva CEE 92/57) predisponendo un piano "antifortunistico" o di "sicurezza" o di "coordinamento" costituito:

- da un **piano di lavoro**, dettagliato e concordato con gli appaltatori, completo di una chiara descrizione delle modalità di lavoro, della loro successione cronologica e delle attrezzature utilizzate;
- dalle **procedure di sicurezza** da adottare, associate alle varie fasi di lavoro, fino al completamento dell'opera. Le procedure di sicurezza devono prevedere:
 - tutte le soluzioni da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze fra i lavori svolti sia dalle ditte appaltatrici (se più di una) che fra quelli svolti da queste e la ditta committente;
 - le modifiche ed integrazioni (se necessarie) dei piani di emergenza;
- dal **flusso delle informazioni** che deve essere garantito fino alla fine dei lavori. Il puntuale flusso delle informazioni permette non solo di aggiornare, se necessario e per tutte le modifiche intervenute in corso d'opera, il piano di lavoro ma di ridefinire, con l'evolversi dei lavori, correttamente le valutazioni dei rischi formulate e le procedure di sicurezza adottate.

Il piano deve essere periodicamente verificato ed aggiornato mediante "riunioni di coordinamento" condotte fra committente, appaltatori e relativi rappresentanti dei lavoratori; la periodicità delle riunioni deve essere definita nel "piano di coordinamento" in base alla durata dei lavori, e documentata per iscritto.

In questo modo viene a determinarsi una "pluralità" di intervento sulla prevenzione che può ridurre drasticamente i rischi avendo il committente la responsabilità di vigilanza ma non l'interesse dell'appaltatore a risparmiare sulla sicurezza.

6. VERIFICA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

Risulta abbastanza chiaro, da quanto finora esposto, che un'accurata gestione del rapporto committente-appaltatori in merito all'applicazione dell'art. 7 D.Lgs 626/94, oltre ad incidere considerevolmente sulla realizzazione delle condizioni di sicurezza sul lavoro, può risultare oggetto di verifica per l'organo di vigilanza.

Infatti la corretta predisposizione e adozione documentata di strumenti e modalità operative quali l'identificazione dei requisiti tecnico-professionali dell'appaltatore, l'insieme delle informazioni fornite dal committente agli appaltatori, le modalità di coordinamento svolte dal committente o di cooperazione fra datori di lavoro, costituiscono elemento di rilievo in sede di accertamento, in particolare in occasione di infortunio sul lavoro, da parte dell'organo di vigilanza.

7. BIBLIOGRAFIA

Legge 23 ottobre 1960, n. 1369 "*Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera degli appalti di opere e di servizi*"

Circolare Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 13 del 20 gennaio 1982. "*Sicurezza nell'edilizia: sistemi e mezzi anticaduta, produzione e montaggio degli elementi prefabbricati in c.a. e c.a.p., manutenzione delle gru a torre automontanti.*"

Vedovato Vittorio. La sicurezza sul lavoro negli appalti. Milano: Pirola Editore, 1988

Legge 5 marzo 1990, n. 46 "*Norme per la sicurezza degli impianti*"

DPR 6 dicembre 1991, n. 447 "*Regolamento di attuazione della legge 5 marzo 1990, n. 46, in materia di sicurezza degli impianti*"

Legge 11 febbraio 1994, n. 109 "*Legge quadro in materia di lavori pubblici*".

Bozza di decreto di recepimento della direttiva 92/57 CEE

RIFERIMENTI AD ALTRE MONOGRAFIE

L'argomento oggetto della presente monografia è ripreso anche in altre, dove ne sono sviluppati aspetti particolari, e precisamente:

- anzitutto, per il rilevante peso del momento informativo tra committente e appaltatore, molto importante è il collegamento col documento n. **2** (pur senza dimenticare quello col documento n. **1**, essendo la valutazione dei rischi il punto di partenza ineliminabile anche per la gestione della sicurezza negli appalti) e col documento n. **3**, dal momento che il modo con cui gestisce la formazione è un elemento chiave per valutare i requisiti tecnico-professionali dell'appaltatore;
- nel documento n. **4** si fa riferimento ai piani di emergenza, che ovviamente sono determinanti nella qualità delle informazioni che il committente deve fornire all'appaltatore;
- nel documento n. **7** è affrontato il problema degli appalti nell'ambito della pubblica amministrazione;

Allegato 1 - Esempio delle informazioni sui requisiti tecnico-professionali che le aziende appaltatrici possono fornire ai committenti

Ditta.....
Sede legale
Responsabile della sicurezza
Rappresentante dei lavoratori

- * Requisiti tecnico-professionali richiesti da legislazioni specifiche;
(es. legge 46/90, conduzione generatori di vapore, conduzione impianti di riscaldamento ecc.)
- * Mezzi/attrezzature antinfortunistiche inerenti alla tipologia dei lavori da eseguire
- * Formazione professionale (documentata) dei lavoratori impegnati nell'esecuzione dei lavori;

- * Formazione professionale (documentata) dei lavoratori che eseguono lavori in aree con impianti in esercizio;
- * Mezzi/attrezzature disponibili e/o previsti per l'esecuzione dei lavori;
- * Dotazione di dispositivi di protezione individuale;
(descrivere e differenziare i DPI dotati di marchio CE da quelli senza)
- * Numero e presenza media giornaliera degli operatori previsti per l'esecuzione dei lavori;
- * Numero e tipologia degli infortuni occorsi negli ultimi 3 anni;
- * Elenco dei lavori simili eseguiti in precedenza (ultimi 3 anni);
- * Altre informazioni che l'appaltatore ritiene utile fornire in merito al suo servizio di prevenzione e protezione.

Allegato 2 - Esempio di elenco non esaustivo delle informazioni che la ditta committente deve fornire alla ditta appaltatrice in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro

Ditta.....
 Sede legale
 Stabilimento
 Contratto di appalto per
 Responsabile della sicurezza
 Rappresentante dei lavoratori
 Sede delle riunioni di coordinamento per gli interventi di prevenzione e protezione

a) Informazioni generali

- * Capannoni/aree/locali ove debbono essere svolti i lavori (allegare copia della planimetria)
- * Tipologia produttiva svolta nelle zone oggetto dei lavori;
- * Numero di addetti operanti nella zona dei lavori e relativi orari per turni di lavoro.
- * Disponibilità di servizi igienici, mensa, spogliatoi;
- * Disponibilità di planimetrie su rete fognaria, telefonica, distribuzione acqua, gas combustibili o tecnici;
- * Locale adibito al primo intervento di pronto soccorso/cassetta di pronto soccorso;
- * Collocazione degli apparecchi telefonici da utilizzare per comunicazioni interne/esterne.
- * Attrezzature di proprietà della ditta committente messe a disposizione con l'eventualità dell'uso promiscuo;
- * Lavoratori del committente che collaborano con la ditta appaltatrice all'esecuzione dei lavori;
- * Impianti pericolosi che devono essere assolutamente esercitati durante i lavori;
- * Luoghi presso i quali è data la possibilità di organizzare un deposito dei materiali della ditta appaltatrice

b) Informazioni specifiche

- * Rischio elettrico
 Distribuzione elettrica interna ed esterna, riferita agli impianti interrati, sotto traccia e/o aerei (allegare planimetria della distribuzione specificando le zone, se esistenti, con presenza di linee elettriche aeree con conduttori non protetti meccanicamente, per le quali i lavori debbono essere svolti ad una distanza superiore ai 5 metri);
- * Punti dell'alimentazione elettrica ove è possibile installare quadri elettrici di derivazione per eventuali allacciamenti;
- * Rischio di esplosione o incendio; (descrivere i mezzi di estinzione e allegare planimetria delle zone a rischio di esplosione o incendio e collocazione dei mezzi di estinzione e delle vie di esodo)
- * Piano di emergenza e/o comportamento da adottare in caso di emergenza;
- * Zone interessate alla movimentazione e deposito di carichi;
- * Zone per le quali devono essere adottate sistemi e misure di protezione particolari;
- * Macchine o impianti per i quali devono essere adottati sistemi e misure di protezione particolari;

- *· Zone ad accesso controllato per le quali è necessaria un'autorizzazione scritta del committente o del responsabile alla sicurezza;
- *· Elenco prodotti e materiali pericolosi che possono essere presenti nelle aree interessate dai lavori di cui all'appalto;
- *· Luoghi per i quali è possibile l'esposizione, per i lavoratori dell'appaltante, ad agenti fisici o chimici;
- * Luoghi per i quali è possibile l'esposizione, per i lavoratori dell'appaltante, ad agenti biologici;
- *· Per l'esecuzione dei lavori edili;
- * Tipologia dei solai, delle coperture o dei soppalchi ove la ditta appaltante deve eseguire lavori;
- * Accessi previsti da utilizzare per raggiungere le posizioni di lavoro in quota;
- * Eventuali sistemi di sicurezza da utilizzarsi in quota;
(es. uso di cinture di sicurezza da collegare ad idonee strutture con funi di trattenuta già installati dal committente)
- *· Altre informazioni che il committente ritiene opportuno fornire alla ditta appaltatrice

COORDINAMENTO TECNICO PER LA PREVENZIONE DEGLI
ASSESSORATI ALLA SANITA' DELLE REGIONI E PROVINCE
AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Decreto Legislativo n. 626/94

DOCUMENTO N. 7 - LINEE GUIDA SU TITOLO I

APPLICAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94 NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Versione definitiva approvata il 16/7/1996
dalle Regioni e Province autonome
di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali.

Regione referente: VENETO

1. PREMESSA

Il D.Lgs 626/94, nel sancire, all'art. 1, comma 1, l'applicabilità delle misure prescritte in materia di igiene e sicurezza in tutti i settori di attività, privati e pubblici, individua, anche le Amministrazioni Pubbliche quali destinatarie degli obblighi e dei numerosi nuovi adempimenti previsti dalla legge.

La nuova normativa sulla sicurezza trova in realtà del tutto impreparato l'insieme delle pubbliche amministrazioni dove, nella quasi generalità dei casi, le questioni della sicurezza e della salute non hanno rappresentato sino ad oggi terreni di progettualità ed iniziative.

Da tale punto di vista le difficoltà per le amministrazioni pubbliche di organizzare ed articolare gli interventi richiesti e di ottemperare nel breve termine ai nuovi obblighi e ai costi di adeguamento delle strutture hanno indotto il legislatore ad intervenire, con il Decreto Legislativo 19 marzo 1996 n. 242, per definire talune specifiche modalità di applicazione della normativa nel settore della pubblica amministrazione, con alcune differenziazioni rispetto al settore privato.

La piena attuazione del D.Lgs 626/94, anche nella pubblica amministrazione, deve rappresentare tuttavia un impegno ed al tempo stesso un obiettivo di primaria importanza.

Va favorito dunque un approccio alla applicazione delle nuove norme di sicurezza che faccia maturare, anche nel settore pubblico, la consapevolezza che destinare risorse in tale direzione non rappresenta un costo aggiunto ma un investimento che migliora le condizioni di lavoro e, quindi, le potenzialità per offrire migliore qualità di prodotto-servizio.

Con il presente documento si forniscono orientamenti interpretativi generali riguardanti le principali novità introdotte per la applicazione delle regole di sicurezza nel settore pubblico; l'identificazione del "datore di

lavoro", così come definito dal D.Lgs 242/96 e la collocazione delle responsabilità all'interno della pubblica amministrazione; ipotesi attuative in ordine ai principali adempimenti previsti dalla legge.

A tale ultimo riguardo vanno anche richiamati i vari documenti di linee guida interregionali che trattano le tematiche specifiche contenute nel D.Lgs 626 e sono riferibili anche al soggetto pubblico. Le

Amministrazioni pubbliche prese in considerazione sono quelle individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs 3.2.1993, n. 29, **ovvero tutte le Amministrazioni dello Stato, compresi gli Istituti e le Scuole di ogni ordine e grado e le Istituzioni educative, le aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità Montane e loro consorzi ed associazioni, le Istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e loro associazioni, tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Amministrazioni, le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.**

2. CAMPO DI APPLICAZIONE. PECULIARITA' DI ALCUNE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

L'art.1, comma 1, del D.Lgs 626, così come modificato dal D.Lgs 242/96, prevede che nei confronti di talune amministrazioni pubbliche, espressamente individuate, l'organizzazione del sistema di prevenzione delineato dalla legge sia attuato tenendo conto delle "particolari esigenze connesse al servizio espletato". Tali esigenze dovranno essere individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica da emanarsi, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 242/96, entro il 5 novembre 1996.

I soggetti pubblici aventi "particolari esigenze" sono le Forze armate e di polizia, i Servizi di protezione civile, nonché, nell'ambito delle strutture giudiziarie e penitenziarie, quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti di ordine e sicurezza pubblica; le Università; gli Istituti di istruzione universitaria; gli Istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado; le rappresentanze diplomatiche e consolari; i mezzi di trasporto aerei e marittimi.

Tale previsione, che allarga notevolmente il novero delle amministrazioni pubbliche destinatarie di specifiche precauzioni per il particolare tipo di attività espletata, non comporta tuttavia che queste realtà siano esonerate dalla applicazione delle norme di sicurezza, in attesa dell'emanazione dei decreti dei Ministri competenti.

Gli adempimenti previsti dal D.Lgs 626 che sono già entrati in vigore, con la sola esclusione quindi di quelli prorogati, non appaiono incompatibili con le peculiarità delle attività sopra descritte (si pensi agli obblighi dei lavoratori, alla disciplina degli appalti, ai diritti dei lavoratori in caso di pericoli gravi e immediati, agli obblighi di informazione, all'utilizzo delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, etc.) né si può ritenere che vengano privati di tutela adeguata i lavoratori dipendenti di quelle amministrazioni.

Il decreto legislativo trova invece intera applicazione per tutte le altre pubbliche amministrazioni, rendendo le stesse equiparabili alle realtà lavorative del settore privato per quanto concerne l'organizzazione ed attuazione del sistema di sicurezza, gli ambiti di responsabilità, la definizione degli obiettivi di prevenzione da perseguire e le procedure e metodologie da adottare.

Per quanto riguarda gli obblighi differiti (valutazione del rischio; individuazione delle misure di prevenzione; redazione del piano di sicurezza e la designazione del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione) le pubbliche amministrazioni rientrano tra i soggetti nei confronti dei quali l'ottemperanza agli stessi dovrà essere assicurata entro il 1° gennaio 1997.

3. IL DATORE DI LAVORO IN MATERIA DI SICUREZZA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Principale destinatario dell'obbligo di conformare l'organizzazione dell'attività produttiva alle regole di sicurezza previste dalla legge è il datore di lavoro a cui restano riconosciuti, in via diretta e non delegabile, ai sensi dell'art. 1 comma 4 ter, del D.Lgs 626, così come modificato dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs 242/96, i compiti e le responsabilità di primaria rilevanza per l'intero sistema prevenzionale, dalla valutazione dei rischi, alla elaborazione e redazione del piano di sicurezza, alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Per quanto concerne le pubbliche amministrazioni, l'art. 2, lettera b), del D.Lgs 626, così come modificato dal D.Lgs 242/96, detta per la prima volta specifici criteri per individuare il soggetto avente la qualifica di "datore di lavoro" in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Il D.Lgs 242/96 precisa e stabilisce che, nelle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, 2° comma, del D.Lgs 29/93, devono essere considerati datori di lavoro:

- **il dirigente al quale spettano i poteri di gestione;**
- **il funzionario, pur senza qualifica dirigenziale, quando sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.**

Vengono quindi rafforzate, con la definizione normativa, le caratteristiche proprie della funzione dirigenziale così come delineate dalla nuova disciplina dettata dalla L. 8.6.1990 n. 142 (ordinamento delle autonomie locali) e dal D.Lgs 3.2.93 n. 29 (razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego). In base a tali leggi l'ordinamento della dirigenza pubblica si fonda sul principio della distinzione e separazione tra funzioni di indirizzo e di controllo, da un lato, e di gestione dall'altro.

Quest'ultima viene affidata alla dirigenza con piena autonomia organizzativa e di spesa (art. 3 D.Lgs 29/93; art. 51, comma 2, della L. 142/90) e conseguente piena responsabilità in ordine alla stessa e ai risultati raggiunti.

In coerenza quindi con lo spirito e la ratio della riforma della pubblica amministrazione e della dirigenza pubblica, il datore di lavoro ai fini prevenzionali si identifica con il dirigente/funzionario cui spettano i poteri di gestione e la responsabilità in ordine all'attività dell'amministrazione o di parte di essa, e non i soggetti titolari degli organi di Governo degli Enti pubblici, siano essi organi preposti alla definizione dell'indirizzo politico-programmatico o posti al vertice dell'Ente in quanto ne costituiscono centro di imputazione formale della volontà e ne hanno la legale rappresentanza.

Agli organi di direzione politica o, comunque, di vertice delle amministrazioni pubbliche spetta procedere, secondo la previsione dell'art 30, "disposizioni transitorie e finali", comma 1 del D.Lgs 242/96 entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge, alla individuazione dei dirigenti/funzionari destinati ad assumere la qualifica di datore di lavoro "tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività".

Appare di chiara evidenza come condizione per la trasposizione dei principi delineati dalla legge nelle diverse amministrazioni pubbliche, sia il pieno ed effettivo recepimento, negli ordinamenti dei singoli enti, dei principi di organizzazione del D.Lgs 29/93 e della disciplina della dirigenza pubblica in relazione all'acquisito nuovo ruolo dei dirigenti quali responsabili della gestione amministrativa, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Nel caso in cui la pubblica amministrazione non abbia ancora dato attuazione alla riforma introdotta con il D.Lgs 29/93, trovano applicazione i criteri generali indicati nella prima parte della definizione normativa ed integrati e chiariti dai principi giurisprudenziali consolidati in materia di delega nella sicurezza del lavoro.

Datore di lavoro è, quindi, innanzitutto il soggetto titolare del rapporto di lavoro, cioè colui che, personalmente o nella qualità di legale rappresentante dell'Ente, dà il lavoro (assume, paga) ovvero la persona fisica che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'Ente, ha la responsabilità dell'amministrazione nel suo complesso o di un settore della stessa in quanto titolare di poteri decisionali e di spesa.

In entrambe i casi, comunque, si deve d'altro canto ritenere che il soggetto, espressione di rappresentanza politica o nella sua veste di organo di vertice cui spetta la determinazione degli indirizzi politico amministrativi, possa e debba occuparsi, nell'ambito degli obiettivi e programmi dell'attività amministrativa nel suo complesso e, soprattutto, nella approvazione dei documenti di bilancio, anche del peculiare aspetto dell'igiene e sicurezza del lavoro, indicando, sulla base delle proposte formulate dalla dirigenza, obiettivi e programmi da attivare e vigilando sulla loro corretta applicazione.

La complessità del problema, comunque, non può essere che risolta da esauriente declaratoria delle singole amministrazioni che individuino chiaramente il dirigente e il funzionario che debba assumere, in materia di sicurezza, le funzioni e le responsabilità del datore di lavoro, oltre alla individuazione dei dirigenti, ed eventualmente anche dei preposti, cui debbano essere riferiti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, gli obblighi specifici e le conseguenti concorrenti responsabilità previste dal D.Lgs 626.

Tale individuazione dovrà essere formalizzata mediante le opportune integrazioni e modifiche da apportare a leggi, statuti, regolamenti o atti amministrativi che definiscono l'organizzazione della singola amministrazione.

Per l'individuazione delle concrete responsabilità inerenti l'inosservanza degli obblighi prevenzionali, trova peraltro applicazione anche per le pubbliche amministrazioni, così come per il settore privato, il principio del riferimento al concreto tipo e alla concreta organizzazione dell'Ente.

Per l'individuazione della persona fisica occorrerà riferirsi, come sopra detto, alla disciplina del D.Lgs 29/93 e alla sua concreta attuazione nelle singole amministrazioni, verificando comunque i poteri assegnati ed effettivamente esercitati.

Per la determinazione dei limiti di responsabilità sarà fondamentale la verifica dei mezzi economici e finanziari effettivamente disponibili e gestibili dal dirigente/funziario. E' infatti noto che il dirigente/funziario non ha il potere di provvedere autonomamente all'acquisizione delle risorse finanziarie ed è vincolato da piani di programmazione e di bilancio (art. 9 D.Lgs 29/93).

Il suo obbligo sussiste tuttavia integralmente all'interno delle disponibilità: è infatti lui il soggetto fisico tenuto all'adempimento dell'obbligo di assicurare che il lavoro, nel settore di sua competenza, avvenga in sicurezza.

E' anche da precisare che, quando non vi sono i mezzi finanziari disponibili per gli interventi necessari alla sicurezza, il dirigente/funziario ha comunque l'obbligo di attivarsi nel limite delle sue possibilità e competenze per segnalare tempestivamente le necessità agli organi di direzione politica-amministrativa, adottando nel frattempo tutte le misure prudenziali provvisorie, utili o necessarie, non ultima la sospensione dell'attività lavorativa.

Quando in un unico edificio o in più edifici di un'unica amministrazione siano presenti più dirigenti/funziari con uffici ad autonomia gestionale, deve ritenersi che sia possibile l'attribuzione delle competenze in materia di sicurezza ad un unico soggetto.

In tal caso sembra però doversi affermare che rimane ferma la responsabilità del singolo dirigente/funziario, in relazione ai propri dipendenti, di verifica della sussistenza delle condizioni di igiene e sicurezza con l'obbligo di segnalazione dei problemi al dirigente designato dell'amministrazione e che avrà, comunque, un obbligo proprio diretto di intervento, verifica e controllo.

4. IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'art. 2 del D.Lgs 626, così come modificato dall'art. 2, del D.Lgs 242/96, 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 nell'azienda ovvero unità produttiva (intesa, secondo la lettera i) dell'art. 2 quale stabilimento o struttura caratterizzata da autonomia finanziaria e tecnico-funzionale).

Nella Pubblica Amministrazione l'organizzazione del SPP deve tener conto anche degli aspetti propri della organizzazione pubblica che può presentare elementi di difficoltà a causa della:

1. complessità dell'organizzazione, della struttura decisionale ed i vincoli per la formazione della volontà dell'Ente;
2. particolare figura di datore di lavoro responsabile in materia di sicurezza (dirigente/funziario) individuata tenendo conto della ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici in cui viene svolta l'attività;
3. possibilità da parte del dirigente/funziario di una effettiva gestione finanziaria autonoma;
4. disponibilità di personale con competenze tecniche

L'art. 8 del D.Lgs 626/94 prevede che il datore di lavoro organizzi il SPP all'interno dell'azienda, ovvero per ogni unità produttiva, o incarichi persone o servizi esterni all'azienda secondo precisi indirizzi di legge. Per quanto riguarda la pubblica amministrazione, si ritiene che l'identificazione dell'unità produttiva o struttura ad autonomia gestionale, cioè del nucleo organizzativo elementare del SPP, debba rispondere ad un principio di omogeneità dei rischi, anche se diffusi in più sedi.

Alcuni aspetti da prendere in considerazione per pervenire all'identificazione di rischi omogenei sono i seguenti:

- struttura logistica e territoriale
- tipologia delle attività lavorative
- rischi ambientali convenzionali o specifici
- struttura organizzativa e dimensioni dell'azienda.

Con questa visione si potrà quindi procedere ad organizzare il SPP secondo queste ipotesi:

1. SPP unico, organizzato con personale interno all'Ente, diffuso, attraverso una rete di propri rappresentanti, nelle varie unità produttive/strutture ad autonomia gestionale. L'individuazione delle realtà da rappresentare avverrà o per unità produttive omogenee o, in caso di omogeneità del rischio, per sede di lavoro.
2. Vari SPP, costituiti da personale interno, differenziati secondo unità produttive omogenee/strutture ad autonomia gestionale.
3. una delle ipotesi sopra elencate, ma con personale esterno all'Ente.

In tutti i casi dovranno essere assicurati al SPP flussi informativi, in entrata ed in uscita, nei confronti dell'Ufficio tecnico, del Servizio di manutenzione e dell'Ufficio acquisti.

Gli uffici indicati sono infatti nodi fondamentali del processo prevenzionale ed il coinvolgimento degli stessi appare strategico al fine del raggiungimento dell'obiettivo di prevenzione.

Il SPP, così organizzato, è strumento di consulenza tecnica del datore di lavoro competente in materia di sicurezza (dirigente/funziario) cui fa capo la responsabilità organizzativa e decisionale di spesa per i doveri di tutela della salute dei propri dipendenti.

Compiti del SPP sono:

- l'individuazione dei fattori di rischio e la loro valutazione;
- l'individuazione delle misure e delle procedure di sicurezza;
- la collaborazione alle azioni di informazione e di formazione;
- la consultazione del medico competente e dei rappresentanti dei lavoratori;
- i programmi di formazione.

Per ulteriori approfondimenti tecnici e suggerimenti operativi per l'organizzazione del SPP, anche nelle Pubbliche Amministrazioni, si rimanda allo specifico documento interregionale.

Pare opportuno sottolineare la necessità, rafforzata dal D.Lgs 242/96, di un modello organizzato di SPP all'interno dell'azienda, che potrà essere articolato con referenti/rappresentanti nelle varie unità produttive.

Il ricorso a strutture esterne all'azienda sarà possibile nei casi di pubbliche amministrazioni con organizzazioni semplici e se le capacità dei dipendenti sono insufficienti.

In ogni caso, poiché alla complessità dell'organizzazione della pubblica amministrazione può non corrispondere una pari complessità dei rischi, si ritiene che quest'ultimo elemento debba essere il fattore guida nell'organizzazione del Servizio di prevenzione e protezione.

Pare infine opportuno ricordare che in alcuni casi possono esservi incroci di competenze di diverse Pubbliche Amministrazioni (si pensi, ad esempio, alle strutture edilizie di alcuni Istituti Scolastici che sono di proprietà dell'Ente locale, e con Provveditorato e Preside che hanno proprie competenze di coordinamento e di organizzazione/direzione anche in materia di sicurezza).

Il legislatore ha espressamente disciplinato, all'art. 4, comma 12, del D.Lgs 242/96 il caso in cui l'attività pubblica si svolga in edifici e locali la cui fornitura o manutenzione sia, per norme o convenzioni, attribuita a diversa amministrazione.

In questo caso gli obblighi relativi agli "interventi strutturali e di manutenzione" necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici in uso a pubbliche amministrazioni o pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta alla fornitura o manutenzione.

Il dirigente o funzionario preposto agli uffici interessati assolve il proprio obbligo richiedendo l'intervento strutturale o di manutenzione all'amministrazione competente o al soggetto che ha comunque l'obbligo di provvedere.

Come già dianzi rilevato, tuttavia, allo stesso resta comunque l'obbligo di mettere in atto ogni intervento urgente o misura indifferibile, anche di natura organizzativa, atta ad impedire che possano in ogni caso verificarsi danni.

Si rileva che la richiesta tempestiva determina la conoscenza del problema da parte della amministrazione tenuta all'adempimento, sicché vi è un trasferimento della responsabilità al dirigente/funziario di quest'ultima, competente a provvedere, con i soliti limiti del potere di spesa.

In ogni caso, proprio perché l'obbligo è vincolante in quanto possa richiedersene l'adempimento, il dirigente/funziario preposto che non sia in condizioni realmente di provvedere, per mancanza di disponibilità economica, avrà l'obbligo di segnalare tempestivamente la problematica all'organo di direzione politica che dovrà attivarsi per rinvenire i mezzi finanziari necessari.

Per quanto riguarda i tempi di attuazione, tenendo conto che entro il 1° gennaio 1997 dovrà essere conclusa la valutazione dei rischi ed approntata la relazione conseguente, è evidente la necessità di procedere rapidamente alla definizione del SPP e del suo Responsabile.

La mancata designazione dei rappresentanti dei lavoratori non può essere un alibi per rallentare il processo di prevenzione innescato dal D.Lgs 626/94.

Si dovrà inoltre tenere conto, nel definire il personale da assegnare al SPP, che il lavoro di rilevazione dei rischi e dei problemi richiederà uno o due anni, essendo verosimile ipotizzare una successiva riduzione del carico di lavoro.

5. VALUTAZIONE DEI RISCHI

L'art. 4 del D.Lgs 626/94, così come modificato dal D.Lgs 242/96 prevede che il datore di lavoro proceda alla valutazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro. La valutazione del rischio e l'indicazione dei tempi e delle misure di eliminazione o contenimento dello stesso va armonizzata con il rispetto delle vigenti norme di igiene e di sicurezza del lavoro che mantengono la loro validità. La valutazione del

rischio si inserisce, cioè, in un quadro di norme che devono essere comunque ottemperate e, all'interno dello stesso, indica le ulteriori misure e procedure prevenzionali da inserire in linea al processo produttivo, comprese le priorità.

Occorre ribadire, inoltre, l'importanza della valutazione del rischio quale momento di formazione della cultura della sicurezza da parte del datore di lavoro, del dirigente e del preposto, oltre che dei lavoratori. In questa ottica, appare pertanto importante indicare la necessità che nella Pubblica Amministrazione, ove spesso sono presenti organizzazioni complesse con più unità produttive, si proceda alla stesura della valutazione attraverso il contributo partecipativo dei dirigenti e dei preposti, oltre che dei rappresentanti dei lavoratori, ove nominati.

Si garantirà con tale metodologia lo sviluppo di un processo di accrescimento della consapevolezza sui rischi e sulle misure di prevenzione in ogni realtà produttiva.

Considerando inoltre le difficoltà che sicuramente emergeranno nella valutazione dei rischi per le Pubbliche Amministrazioni, soggetti molto meno attivi, rispetto alle imprese private, su tale aspetto ed, in generale, su tutte le tematiche della prevenzione e della tutela della salute dei lavoratori, si ritiene utile prevedere, come già evidenziato nel documento della Conferenza dei Presidenti del 2 febbraio 1995, che, tra le attività prioritarie dei Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende Usl, vada dato il necessario peso ed impulso alle iniziative di informazione ed assistenza (quest'ultima anche con possibile tariffazione) nei confronti della Pubblica Amministrazione ed, in particolare, per quanto riguarda la metodologia per la valutazione dei rischi.

Per quanto concerne la procedura da adottare, appare opportuno indicare, come linea orientativa, il documento sulla valutazione della Cee ripreso nello specifico documento delle Regioni.

A titolo indicativo, fatte salve specifiche realtà lavorative assimilabili all'industria (manutentori, falegnami, etc.), si riportano i principali elementi da prendere in considerazione al fine della valutazione del rischio nella PA.

Ambiente di lavoro

Impianti elettrici

Illuminazione naturale ed artificiale

Aerazione/ricambio d'aria

Riscaldamento/condizionamento/microclima

Uscite/porte/gabinetti/pavimenti (tenendo conto delle esigenze dei portatori di handicap)

Porte e scale di sicurezza

Prevenzione incendi/certificato prevenzione incendi

Arredi/attrezzature

Pulizia e igiene dei locali

Fattori di rischio

Rumore

Composti organici volatili

Videoterminali/piani di lavoro/sedili di lavoro

Movimentazione carichi

Agenti biologici, chimici, fisici

Fumo passivo

Organizzazione del lavoro

Orari/turni di lavoro

Carichi/stress

Rapporti gerarchici ed interindividuali

Rapporti con terzi e con il pubblico

Software

6. MEDICO COMPETENTE

Considerato che diversi contratti di lavoro del pubblico impiego e circolari ministeriali individuano nel Servizio pubblico il soggetto deputato ai compiti di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, si ritiene che le Aziende Usl possano fornire prioritariamente, ove richieste, prestazioni sanitarie alla Pubblica Amministrazione attraverso, comunque, strutture ad hoc non adibite a funzioni di vigilanza o ricorrendo a

medici specialisti convenzionati (come già evidenziato nel documento dei Presidenti del 2 febbraio 1995); il Servizio di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori continuerà ad esercitare le funzioni di coordinamento e controllo dell'attività sanitaria.

7. APPALTI

Il D.Lgs 626/94, all'art. 7, definisce le responsabilità in materia di contratti di appalto o di prestazioni d'opera, estendendo quanto già in parte prevedeva la legge 55/90 (piani di sicurezza).

L'art. 7, così come modificato dall'art. 5, del D.Lgs 242/96 prevede che il datore di lavoro, anche quando PA:

- accerti l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici, anche verificando l'iscrizione alla Camera di commercio;
- fornisca informazioni sui rischi presenti nell'ambiente di lavoro ove le ditte appaltatrici opereranno;
- promuova la cooperazione con le varie imprese appaltatrici ed il coordinamento degli interventi di protezione.

Nel caso della Pubblica Amministrazione quanto indicato, considerati l'obbligo di richiedere all'impresa esecutrice il piano della sicurezza prima dell'inizio dei lavori, la rilevanza delle opere eseguite ed il coinvolgimento contemporaneo di più imprese, pone nuovi obblighi circa le responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza, dei dirigenti, dei responsabili degli Uffici tecnici e del Direttore dei lavori. Appare pertanto necessaria la definizione di una precisa procedura di esame dei piani di sicurezza, di informazione e di coordinamento, oltre che di formazione dei dirigenti e degli operatori degli Uffici tecnici.

RIFERIMENTI AD ALTRE MONOGRAFIE

L'argomento oggetto della presente monografia è ripreso anche in altre, dove ne sono sviluppati aspetti particolari, e precisamente:

- anzitutto, esiste un collegamento stretto con i primi tre documenti (n. **1**, n. **2** e n. **3**) che affrontano le problematiche più generali e trasversali, e che sono ripresi in modo specifico nel documento sulla Pubblica Amministrazione;
- un particolare rapporto è con il documento n. **6**, in quanto la gestione corretta degli appalti è uno dei problemi più critici per l'applicazione del D.Lgs 626/94 nel settore pubblico;
- nei documenti n. **8** e n. **9** vengono affrontate in dettaglio le problematiche relative al Servizio di prevenzione e protezione aziendale ed al medico competente, che in questo documento n. **7** sono state affrontate solo in modo parziale, con specifico riferimento agli aspetti organizzativi tipici del settore pubblico.

[(segue nel documento successivo)]

—