

# Guida alla gestione della sicurezza sul lavoro nelle associazioni sportive dilettantistiche, associazioni culturali, associazioni ricreative e di promozione sociale



A cura dello Studio Ingegneria Fiorini di Ferrara



Studio  
**FIORINI**  
Ingegneria  
PROGETTAZIONE E CONSULENZA TECNICA

# LA SICUREZZA DEL LAVORO

Un basso livello di sicurezza nel lavoro quotidiano si vede dal modo con cui operano i lavoratori e dai risultati delle verifiche sugli incidenti. Fra i Paesi industrializzati, l'Italia ha purtroppo la poco invidiabile fama di primeggiare negli incidenti mortali occorsi nell'industria, nei cantieri e in genere in tutti i luoghi di lavoro. Questi infortuni sono spesso dovuti alla scarsa attenzione per la sicurezza, sia da parte degli operatori, sia da parte dei datori di lavoro e dei responsabili, che la sicurezza la devono assicurare durante le fasi di lavoro. Quindi, in proporzione, un numero d'incidenti circa 3 volte superiore. I dati provengono da una ricerca dell'ISPESL (ora INAIL) e sicuramente sono cifre preoccupanti che devono far riflettere sia i datori di lavoro, sia coloro i quali sono incaricati delle funzioni ispettive di controllo.

Questo stato di cose ha più di una motivazione. Innanzitutto, se è vero che gli impianti e le macchine, nonché le installazioni elettriche, sono oggi molto più sicure di un tempo, è anche vero che il contatto quotidiano con un numero sempre maggiore di apparecchiature e macchine, azionate elettricamente e non, aumenta le occasioni di pericolo. Inoltre, questa familiarità porta fatalmente ad un'eccessiva confidenza con gli elementi di pericolo, e ad un abbassamento della guardia nei confronti dei rischi che l'impiego delle citate attrezzature, può comportare.

Si può fare anche un'altra considerazione: al nostro sviluppo economico, non ha sempre corrisposto un'adeguata crescita della coscienza civile e dei valori ad essa connessi. E la sicurezza del lavoro è uno di questi. Pur tuttavia, nel cammino verso il traguardo dell'Unione politica Europea, si presenta nel mondo del lavoro un impegno nuovo: il **Decreto Legislativo 81/2008, TESTO UNICO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**, emanato dallo Stato Italiano per riorganizzare e disciplinare tutte le direttive CEE di recepimento per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il D.Lgs. 81/08 (e la sua modifica, correzione ed integrazione, D.Lgs. 106/2009) arricchisce dunque la legislazione italiana sulla sicurezza e l'igiene del lavoro. In questa legge si può cogliere una innovativa opportunità di crescita culturale e cioè la lotta al rischio non è più interesse di pochi, ma coinvolge tutti i soggetti nell'ambito di una conoscenza e presenza civile di tipo partecipativo, la quale trova purtroppo nel nostro Paese ancora difficoltà di concreta attuazione, ma che bisogna perseguire senza tentennamenti o dubbi di qualsiasi genere. Tra gli strumenti di questa nuova cultura vi è l'informazione e la formazione d'ogni figura presente nel mondo del lavoro. Una informazione completa, capillare e chiara, ha come obiettivo di indurre comportamenti più consapevoli e responsabili in tutte le persone che frequentano i luoghi di lavoro, mentre la formazione ha il fine importantissimo di disciplinare i comportamenti degli addetti ai lavori, attraverso una conoscenza più approfondita di tecniche e modi di operare, di attrezzature e macchine da impiegare, di istruzioni d'uso e manutenzione impartite dai costruttori, ed è pertanto subordinata alle azioni di verifica dell'apprendimento da eseguire al termine dell'insegnamento e dell'addestramento da parte dei Responsabili diretti e dei Servizi di Protezione e Prevenzione (RSPP).

## OSSERVAZIONE IMPORTANTE:

**Dato che il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (art. 3, comma 1) “*si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ed a tutte le tipologie di rischio*”, è evidente che anche le associazioni sportive dilettantistiche, associazioni ricreative, associazioni culturali, associazioni di promozione sociale, ecc. (d'ora in poi indicate genericamente “associazioni” n.d.r.) sono soggette al campo di applicazione della norma stessa: di conseguenza è necessario che i legali rappresentanti delle “associazioni” pongano in essere tutte le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 illustrate nella presente Guida, “*tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative*”, ovvero applicare tutto quanto disposto dalla suddetta normativa antinfortunistica in maniera specifica caso per caso.**

# **PRINCIPALI DEFINIZIONI: CLASSIFICAZIONE DELLE PERSONE CHE OPERANO ALL'INTERNO DELLE “ASSOCIAZIONI”**

## **TRATTO DALL'ART. 2 D.LGS. 81/08 – DEFINIZIONI**

- a) «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.



Al lavoratore così definito è equiparato:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;
- l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del Codice civile;
- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione;
- i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, della Protezione Civile, della Croce Rossa Italiana, del Soccorso Alpino, delle Cooperative Sociali, ecc.

### **OSSERVAZIONE IMPORTANTE:**

Una serie di pareri ministeriali, cui hanno fatto seguito numerose leggi regionali (tra cui anche quelle della Regione Emilia Romagna e della Regione Veneto) hanno chiarito che i soggetti che prestano la propria attività spontaneamente, a titolo gratuito o con mero rimborso delle spese, a favore delle “Associazioni” debbano essere equiparati a volontari. Da ciò consegue che, ai fini di applicazione della norma per la Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.), volontario significa lavoratore.

**(Vedere a tal proposito il Parere Regione Veneto del 22 giugno 2010 – “Applicazione del D.Lgs. 81/08 per le Associazioni sportive dilettantistiche e Associazioni di promozione sociale”).**

Le suddette leggi regionali chiariscono altresì che tale disciplina antifortunistica, nell'ambito associazionistico in esame, si sostanzia nel fatto che tutti i citati volontari dovranno:

1. Utilizzare le attrezzature di lavoro conformemente alle disposizioni della Legge (Titolo III del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Si veda a tal proposito il capitolo della presente Guida relativo all'utilizzo in sicurezza delle attrezzature di lavoro.
2. Utilizzare correttamente e conformemente alla Legge i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) forniti dal datore di lavoro (legale rappresentante dell'attività). Si veda a tal proposito il capitolo della presente Guida relativo all'utilizzo dei D.P.I..
3. In generale, è responsabilità del lavoratore osservare tutte le regole per la propria sicurezza e per quella altrui sia dettata dalla vigente normativa antinfortunistica, che disposta dal legale rappresentante dell'Associazione.

Nel caso in cui gli importi corrisposti al collaboratore sopra descritto non possano essere riconosciuti a titolo di mero rimborso spese, ma vengano considerati come una retribuzione, si potranno manifestare le seguenti fattispecie (tratto dal parere del Ministero del Lavoro del 4 agosto 2010):

1. il prestatore d'opera presso l'Associazione viene considerato come lavoratore autonomo, con applicazione dell'art. 21 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (si veda a tal proposito il capitolo della presente Guida riguardante il lavoratore autonomo).
2. tale soggetto è considerato a tutti gli effetti un lavoratore come definito dall'art. 2 con applicazione conseguente di tutto quanto disposto dal Testo Unico in merito alle tipologie di rischio dell'attività lavorativa.

Ricapitolando, tutte le definizioni previste per le fattispecie organizzative delle "Associazioni" possono essere classificate nella tabella seguente:

TIPOLOGIA DI INCARICO	CLASSIFICAZIONE
Volontario con o senza percezione di compenso (per attività sportive e non)	Lavoratore subordinato
Volontario in genere	Lavoratore subordinato
Collaboratore a progetto, anche "a domicilio"	Lavoratore subordinato
Associato in partecipazione (anche per la gestione di attività di ristorazione all'interno di impianti sportivi)	Lavoratore subordinato
Collaboratori occasionali	Lavoratore subordinato
Percettore di compensi sportivi	Lavoratore subordinato (eventualmente lavoratore autonomo)
Lavoratore con partita IVA	Lavoratore autonomo

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. E' il legale rappresentante "dell'Associazione" ed ha la responsabilità del lavoratore.

**Anche in questo caso, data la molteplice suddivisione in tipologie di organizzazioni associative previste dalle norme, è possibile una individuazione in base al potere di spesa e decisionale nell'ambito dell'Associazione stessa.**

d) «dirigente»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) «preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

f) «responsabile del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

g) «addetto al servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);

h) «medico competente»: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente Decreto;

i) «rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

l) «servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'associazione finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

m) «sorveglianza sanitaria»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;



**Osservazione: Nelle “Associazioni” è necessaria la sorveglianza sanitaria a seconda della presenza dei fattori di rischio specifici (tabellati) che vanno a discapito della salute del lavoratore. L'obbligo di sottoporre a sorveglianza sanitaria il lavoratore emerge dalla Valutazione dei Rischi e va studiato caso per caso.**

n) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

o) «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

p) «sistema di promozione della salute e sicurezza»: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

q) «valutazione dei rischi»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

r) «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

s) «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

u) «norma tecnica»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

v) «buone prassi»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL – ora INAIL)), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate

dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL (ora INAIL), che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;

z) «*linee guida*»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL (ora INAIL) ed approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano;

aa) «*formazione*»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

bb) «*informazione*»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

cc) «*addestramento*»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;



**PER ORGANIZZAZIONE SI INTENDONO ANCHE: ASSOCIAZIONI SPORTIVE, CIRCOLI RICREATIVI, CULTURALI, ASSOCIAZIONI DI PROMOZIONE SOCIALE, ECC.**





# **MISURE DI TUTELA ED OBBLIGHI DI TUTTI COLORO CHE OPERANO IN UNA “ASSOCIAZIONE”**

## **CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO - SEZIONE I DEL D.LGS 81/08**

### **Tratto da Articolo 15 - Misure generali di tutela**

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

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

2. Le misure relative alla sicurezza, all’igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

### **Tratto da Articolo 16 - Delega di funzioni**

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:





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

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

#### **OSSERVAZIONE IMPORTANTE:**

**La delega di responsabilità dai Legali Rappresentanti ai preposti nelle “Associazioni”, procedura spesso consigliabile ed opportuna, deve risultare da atto scritto specifico e dettagliato e recare data certa, nonché tutti i limiti e le condizioni riportati sopra.**

#### **Tratto da Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili**

1. Il datore di lavoro **NON PUÒ DELEGARE** le seguenti attività:

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

#### **Tratto da Articolo 18 - Obblighi del **DATORE DI LAVORO** e del **DIRIGENTE****

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- a) **nominare il medico competente** per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto Legislativo.
- b) **designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;**
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) **fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale**, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) **prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;**

**f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti**, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

**g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze** previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

**g bis)** nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

**h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza** e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

**i)** informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

**l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento** di cui agli articoli 36 e 37;

**m)** astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

**n)** consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

**o)** consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;

**p)** elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;

**q)** prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

**r)** comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

**s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** nelle ipotesi di cui all'articolo 50;

**t)** adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'organizzazione, e al numero delle persone presenti;

u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;

bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4.

### **Tratto da Articolo 19 - Obblighi del *PREPOSTO***

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

**a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori** dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;

**b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;**

**c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio** in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

**d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato** circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

**e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;**

**f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;**

**g) frequentare appositi corsi di formazione** secondo quanto previsto dall'articolo 37.

## Tratto da Articolo 20 - Obblighi dei **LAVORATORI**

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

**a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;**

**b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;**

**c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;**

**d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;**

**e) segnalare** immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto **le deficienze dei mezzi e dei dispositivi** di cui alle lettere *c)* e *d)*, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera *f)* per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

**f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;**

**g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza** ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

**h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento** organizzati dal datore di lavoro;

**i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti** dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

## Tratto da Articolo 25 - Obblighi del **MEDICO COMPETENTE**

1. Il medico competente:

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

**b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria** di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e



tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

c) **istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;** tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;

d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo del 30 giugno 2003 n.196, e con salvaguardia del segreto professionale;



e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;

g) **fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria 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 della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

l) **visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;** la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;



m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente Decreto.

# **I COLLABORATORI FAMILIARI ED I LAVORATORI AUTONOMI NELLE “ASSOCIAZIONI”**

## **OBBLIGHI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**

I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (si veda a tal proposito il capitolo della presente Guida relativo all'uso in sicurezza delle attrezzature di lavoro);
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (si veda a tal proposito il capitolo della presente Guida relativo all'uso dei DPI);
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

I lavoratori autonomi, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico **hanno facoltà di:**

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.



# DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

## PRASSI APPLICATIVA DEL D. Lsg. 81/2008

### ORIENTAMENTI GENERALI (ANCHE DI TIPO DOCUMENTALE) PER TUTTE LE TIPOLOGIE DI “ASSOCIAZIONI”

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 81. 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 assieme alle nuove figure identificate nel Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e nel Rappresentante per la sicurezza dei Lavoratori; essa costituisce, inoltre, il perno intorno al quale deve ruotare l'organizzazione delle attività e della prevenzione.

È da rilevare che il D. Lgs 81/2008 concede facoltà al datore di lavoro di avvalersi, nella valutazione del rischio, delle procedure ritenute di volta in volta più appropriate ed efficaci, nel rispetto delle indicazioni contenute nello stesso testo di legge (è da privilegiare, infatti, il RISULTATO rispetto al PROCESSO!).

#### CAMPO DI APPLICAZIONE



Appare, 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 esercita.

**Osservazione: Anche nelle “Associazioni” è obbligatorio valutare i rischi connessi all’attività da esse esercitata.**



#### SIGNIFICATO DELLA VALUTAZIONE

La valutazione dei rischi lavorativi di cui al D. Lgs 81/2008 rappresenta un ampio e complesso utilizzo a livello internazionale del metodo del "controllo del rischio", 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 e definire le priorità dell'intervento in base ad una analisi partecipata e strutturata, che tenga conto della "accettabilità" sociale dei rischi, e alla valutazione dei costi e dei benefici che la loro riduzione comporta per la comunità.

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

Questo è il contesto culturale da cui il D. Lgs 81/2008 trae origine e che va armonizzato con il vigente assetto normativo che mantiene la sua validità.

Infatti nessuna facoltà d'arbitrio può essere 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'effettuazione della Valutazione dei Rischi di cui agli artt. 28 e 29, in particolare, fornisce 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, ecc. ...).

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, ecc.), 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, ...).

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.

Il processo di partecipazione dei lavoratori attraverso le loro rappresentanze è dunque dovuto per legge.

## **LA SOGGETTIVITÀ NEL VALUTARE**

Per tutti i problemi di prevenzione non riconducibili ad un confronto con leggi o norme tecniche di riferimento, la valutazione dei rischi comporta inevitabilmente un contributo della soggettività del valutatore (in particolare del datore di lavoro e/o del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) nell'attribuire loro maggiore o minore rilevanza e, di conseguenza, un preciso valore nella programmazione degli interventi.

In particolare possono pesare negativamente nella valutazione quegli elementi di percezione soggettiva del rischio che nel tempo hanno portato a rilevare una sottostima del rischio alimentata dall'abitudine a considerare "normali" procedure, attrezzature, metodi, del tutto inadeguati.

In queste situazioni si rende necessario uno sforzo rilevante, sia da parte del datore di lavoro che da parte del Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori, in termini di comunicazione e di formazione corretta sui rischi lavorativi, perché 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 dovranno contribuire l'uso razionale di misure di igiene industriale, nonché la raccolta della sintomatologia eventualmente accusata dai lavoratori.

Tali criteri di indagine dovranno prevedere, inderogabilmente, l'accurata consultazione del Rappresentante dei lavoratori e la raccolta critica dei giudizi soggettivi dei lavoratori dovrà rappresentare un momento decisivo per la integrazione delle conoscenze di quegli aspetti di rischio che sfuggono o sono sottovalutati dal Direzione Aziendale.

## **VALUTAZIONE SEMPLIFICATA E PRIMI APPROCCI ALLA VALUTAZIONE**

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

A tal fine sarà utile, 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 dovranno utilizzare in prima istanza, metodi e criteri di valutazione approssimata del rischio in grado di distinguere chiaramente condizioni francamente accettabili da situazioni inaccettabili. Tali metodi potranno consistere anche in valutazioni di tipo induttivo (quantità di materiale utilizzato, cubatura ventilazione) o semi quantitativo.

Sarà possibile di conseguenza identificare quelle situazioni in cui è necessario un approfondimento da realizzare con più complesse procedure analitiche.

Da quanto sopra emerge l'indicazione che l'elemento centrale degli adempimenti previsti dall'art. 28 e 29 del D.L.

81/2008 diventi “l'individuazione delle misure preventive e di protezione” attuate o programmate, per la cui realizzazione dovranno essere scelti tempi e metodi congrui con la valutazione di gravità del rischio.

È 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, si dovranno definire 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.

## QUANDO INIZIARE IL PROCESSO DI VALUTAZIONE



Allo stato attuale della normativa tutte le Aziende debbono avere effettuato la valutazione dei rischi e, di conseguenza, aver elaborato il “documento di valutazione dei rischi” o “l'autocertificazione”.

## CHI CONCORRE ALLA VALUTAZIONE

L'obbligo di realizzare il processo di valutazione, controllo e gestione dei rischi lavorativi riguarda essenzialmente il datore di lavoro che lo deve espletare direttamente o tramite persone o enti qualificati.



È evidente tuttavia che dal punto di vista tecnico, operativo e procedurale il datore di lavoro dovrà a tale fine avvalersi di alcune competenze professionali e gestionali, peraltro in larga misura indicate nell'art. 25, nell'art. 32, nell'art. 46 del D. Lgs. 81/2008 (Responsabile del Servizio di prevenzione e Protezione, addetti alle squadre di lotta antincendio, evacuazione e pronto soccorso, medico competente).

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 (peraltro obbligo che compete al datore di lavoro), è a sua volta ravvisabile come una specifica risorsa tecnica, e dall'altro lato costituisce il punto di riferimento ed il collettore delle specifiche conoscenze, esperienza e valutazione dei lavoratori, che pure rivestono grande importanza nel processo di controllo dei rischi lavorativi, come d'altronde stabilito in diversi punti del decreto legislativo.

Infine, al processo di valutazione e gestione dei rischi partecipano, più o meno direttamente, i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori; gli stessi, infatti, devono 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.

## DEFINIZIONI E PROCEDURE PER L'ESECUZIONE DELLA VALUTAZIONE

### Definizioni



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

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

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

**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; nella applicazione del D.L. 81/2008, 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.

## OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

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

*Questi provvedimenti comprendono:*

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

L'art. 15 del D. Lgs 81/2008 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.

## CRITERI GENERALI



Il D. Lgs 81/2008 si riferisce in alcuni articoli alla “valutazione dei rischi” (Titolo I – Sezione II), in altri alla valutazione dei pericoli (negli altri Titoli salvo il Titolo XII e XIII), e della “valutazione dell'esposizione”. È evidente pertanto che il fine perseguito in fase di elaborazione della norma è stato quello di dare “mandato” al valutatore, con una certa flessibilità di giudizio, in ragione del tipo di pericolo preso in considerazione e della complessità che l'analisi della situazione specifica di prevenzione, implica.

Si ritiene pertanto veramente importante evidenziare che l'applicazione precisa della legge potrà comportare anche una semplificazione delle procedure di valutazione, mirando principalmente all'**individuazione dei possibili centri o 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 rumore ai sensi del titolo VIII), la valutazione dei rischi ex art. 28 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.

## FASI PRELIMINARI

Al fine di una sua corretta collocazione temporale e maggiore rappresentatività delle reali condizioni di lavoro, la valutazione dovrà essere 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, nell'elenco che segue viene proposta una lista di informazioni o fonti informative presenti in "Associazione":

### Informazioni o fonti informative

- layout dei luoghi di lavoro
- 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

## METODOLOGIA

### 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

## 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 all'art. 28) 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"* (Vedi analisi e quantificazione del rischio di esplosione nei luoghi di lavoro).

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.

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

Come indicato negli art. 28 e 29, eventuali scelte di questo tipo dovranno essere indicate nel documento tra i criteri adottati nella conduzione della valutazione.

## IDENTIFICAZIONE DEI LAVORATORI ESPOSTI

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

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

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

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

- essendo "universali" possono rivelarsi talora eccessivamente dettagliate e qualche volta generiche a seconda del comparto di appartenenza dell'Associazione;
- non sostituiscono la conoscenza e le informazioni pregiate di cui dispongono i lavoratori sulle specifiche condizioni di rischio.



## STIMA DELL'ENTITÀ DELLE ESPOSIZIONI AI PERICOLI

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

In talune situazioni, la necessità o l'opportunità di procedere ad una stima più precisa delle esposizioni ai pericoli, tramite criteri di valutazione più specifici, nei casi in cui vi sia esposizione ad agenti chimico-fisici e/o qualora si siano verificati infortuni o incidenti gravi.

Tale fase di approfondimento, per analogia con quanto detto al punto precedente, potrà 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 gl'art. 28 e 29 non fanno riferimento esplicito, per l'effettuazione della valutazione, ad una valutazione dell'esposizione, ma la quantificazione dell'esposizione è esplicitamente citata a proposito di **agenti cancerogeni**, con particolare riferimento, però, alla **verifica di efficacia delle misure adottate**.

A misure di igiene industriale è implicato soprattutto il medico competente che valuta i "risultati" del controllo dell'**esposizione** dei lavoratori.

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.

**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 fisici, radiazioni ionizzanti, ecc.)
- 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, debbono essere raccomandate ogni qualvolta vengano modificate sostanzialmente linee di produzione in modo tale da poter 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

## STIMA DELLA GRAVITÀ E DELLA PROBABILITÀ DEGLI EFFETTI

Dovranno essere 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 serie, molto gravi o mortali

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.*

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

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

## **CONTENUTI DEL DOCUMENTO SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Il documento relativo alla valutazione dei rischi dovrà essere elaborato con il contributo delle diverse componenti presenti in Associazione e riportare 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 D.L. 81/2008, conterrà:

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 attuate in conseguenza della valutazione, nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;

il programma di attuazione di ulteriori misure previste.

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.




# **FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO** **(OBBLIGATORIO PER TUTTI** **I MEMBRI DI UNA ASSOCIAZIONE)**

## **SEZIONE IV DAL D. LGS 81/08**

### **Tratto da Articolo 36 - Informazione ai lavoratori**

#### **1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:**

- 
- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;**
  - b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;**
  - c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;**
  - d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.**

#### **2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:**


- a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;**
- b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;**
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.**

#### **3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a) e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.**

#### **4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.**

### **Tratto da Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**

#### **1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:**

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

#### **2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo.**

#### **3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente Decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'Accordo di cui al comma 2.**

#### **4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:**

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

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

#### **6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.**

#### **7. I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:**

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

7-bis. La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'Accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

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

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

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

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente Decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente Decreto.

# **CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI**

## **(UN DIRITTO ANCHE PER I LAVORATORI DELLE ASSOCIAZIONI)**

### **SEZIONE VII DAL D.LGS. 81/08**

#### **Tratto da Articolo 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.
2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.
4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo Decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.
7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:
  - a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
  - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
  - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.
8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

#### **Tratto da Articolo 48 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.
3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui

all'articolo 52.

4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.

7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

### **Tratto da Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

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

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo

30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

## **APPLICAZIONE PRATICA:**

### **PROCEDURA PER LA NOMINA DELL'RLS PRESSO UNA ASSOCIAZIONE**

Come specificato nel dettato del suddetto art. 47 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è un diritto di tutti i lavoratori, e quindi anche di quelli di un'Associazione; di conseguenza, tale nomina non costituisce di certo un obbligo in capo al datore di lavoro – legale rappresentante dell'Associazione. Una volta nominato dai lavoratori, il RLS della singola Associazione avrà le attribuzioni/competenze previste dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e quindi, come si può vedere, nessuna responsabilità: egli è di fatto un “referente” per l'aspetto Sicurezza sul Lavoro in Associazione e quindi un collegamento a due vie tra il datore di lavoro (legale rappresentante) ed i colleghi lavoratori dell'Associazione.

Alla luce dei parametri legislativi appena illustrati, il legale rappresentante dell'Associazione ha l'obbligo di rendere edotti i propri lavoratori in merito al diritto che essi hanno di avere un RLS: per assolvere a tale obbligo può essere redatta una procedura ove si informano i lavoratori sui punti descritti sopra e si chiede loro di esprimersi in tal senso. I lavoratori coinvolti, a questo punto avranno il diritto di esprimere la loro volontà di essere rappresentati da un RLS e utilizzeranno la medesima procedura creata dal datore di lavoro e sarà quindi firmata per redazione ed approvazione da ambo le parti.

La scelta dei lavoratori in merito all'RLS può essere di tre (3) tipi:

1. I lavoratori nominano un RLS interno, quindi un collega che si sia nel frattempo candidato a ricoprire tale ruolo di referente. Il RLS interno dovrà essere formato (frequentando un corso di 32 ore e relativi aggiornamenti, ai sensi degli artt. 37 e 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) a spese del legale rappresentante dell'Associazione. Si ricorda che nelle Associazioni che occupino più di 15 dipendenti, la nomina può essere “libera” od avvenire nell'ambito delle rappresentanze sindacali (RSU), qualora presenti. In questo caso, il nominativo di tale RLS interno dovrà, all'atto della nomina, essere comunicato per via telematica all'INAIL, pena un'ammenda fino a 500,00 € in capo al legale rappresentante dell'Associazione.
2. I lavoratori nominano un RLS Territoriale (qualora presente in quanto messo a disposizione delle sigle di rappresentanza dei lavoratori delle Associazioni), ma solamente qualora l'Associazione occupi fino a 15 lavoratori, come specificato nell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..
3. I lavoratori non nominano nessun RLS. In tal caso l'Associazione partecipa al Fondo INAIL, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., a favore della pariteticità: la quota di partecipazione in capo al legale rappresentante dell'Associazione è pari a due (2) ore lavorative annue per ogni dipendente dell'Associazione determinate annualmente per il calcolo del minimale e massimale delle prestazioni economiche erogate dall'INAIL.




# USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

TITOLO III - CAPO I DAL D.LGS. 81/2008

## Tratto da Articolo 69 - Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente Titolo si intende per:

- 
- a) **attrezzatura di lavoro**: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro;
  - b) **uso di una attrezzatura di lavoro**: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, il montaggio, lo smontaggio;
  - c) **zona pericolosa**: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso;
  - d) **lavoratore esposto**: qualsiasi lavoratore che si trovi interamente o in parte in una zona pericolosa;
  - e) **operatore**: il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro.

## TRATTO DA ARTICOLO 71 - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

1. Il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi ai requisiti di cui all'articolo precedente, idonee ai fini della salute e sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi che devono essere utilizzate conformemente alle disposizioni legislative di recepimento delle Direttive comunitarie.

2. All'atto della scelta delle attrezzature di lavoro, il datore di lavoro prende in considerazione:

- a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;
- b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- c) i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse;
- d) i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso.

3. Il datore di lavoro, al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte, adotta adeguate misure tecniche ed organizzative, tra le quali quelle dell'**ALLEGATO VI**.

4. Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

- a) le attrezzature di lavoro siano:
  - 1) installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;
  - 2) oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'articolo 70 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione;
  - 3) assoggettate alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza stabilite con specifico provvedimento regolamentare adottato in relazione alle prescrizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettera z);
- b) siano curati la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro per cui lo stesso è previsto.

5. Le modifiche apportate alle macchine quali definite all'articolo 1, comma 2, del Decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996, n. 459, per migliorarne le condizioni di sicurezza in rapporto alle previsioni del comma 1, ovvero del comma 4, lettera a), numero 3) non configurano immissione sul mercato ai sensi dell'articolo 1, comma 3, secondo periodo, sempre che non comportino modifiche delle modalità di utilizzo e delle prestazioni previste dal costruttore.

6. Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia.
7. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:
- a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati;
  - b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.
8. Fermo restando quanto disposto al comma 4, il datore di lavoro, secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti ovvero, in assenza di queste, dalle pertinenti norme tecniche o dalle buone prassi o da linee guida, provvede affinché:
- a) le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione siano sottoposte a un controllo iniziale (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e ad un controllo dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento;
  - b) le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte:
    - 1) ad interventi di controllo periodici, secondo frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o in assenza di queste ultime, desumibili dai codici di buona prassi;
    - 2) ad interventi di controllo straordinari al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che intervengano eventi eccezionali che possano avere conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività.
  - c) Gli interventi di controllo di cui ai lettere a) e b) sono volti ad assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro e devono essere effettuati da persona competente.
9. I risultati dei controlli di cui al comma 8 devono essere riportati per iscritto e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, devono essere conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza.
10. Qualora le attrezzature di lavoro di cui al comma 8 siano usate al di fuori della sede dell'Associazione devono essere accompagnate da un documento attestante l'esecuzione dell'ultimo controllo con esito positivo.

### **OBBLIGO DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO ALL'USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO NELLE "ASSOCIAZIONI"**

1. Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 **il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente:**
- a) alle condizioni di impiego delle attrezzature;**
  - b) alle situazioni anormali prevedibili.**
2. Il datore di lavoro provvede altresì a informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature.
3. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.
4. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'articolo 71, comma 7, ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.



# USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

TITOLO III - CAPO II DAL D.LGS. 81/2008

## Tratto da Articolo 74 – Definizioni



1. Si intende per **dispositivo di protezione individuale**, di seguito denominato “DPI”, **qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.**

2. Non costituiscono DPI:

- a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;
- b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
- c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
- d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto;
- e) i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative;
- f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
- g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

## Tratto da Articolo 75 - Obbligo di uso

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

## Tratto da Articolo 76 - Requisiti dei DPI

1. I DPI devono essere conformi alle norme di cui al Decreto Legislativo 4 dicembre 1992 n. 475, e sue successive modificazioni.

2. I DPI di cui al comma 1 devono inoltre:

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

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

## Tratto da Articolo 77 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ai fini della scelta dei DPI:

- a) effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;

- b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;
- c) valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);
- d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

2. Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso fornite dal fabbricante, individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di:

- a) entità del rischio;
- b) frequenza dell'esposizione al rischio;
- c) caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;
- d) prestazioni del DPI.

3. Il datore di lavoro, sulla base delle indicazioni del Decreto di cui all'articolo 79, comma 2, fornisce ai lavoratori DPI conformi ai requisiti previsti dall'articolo 76.

4. Il datore di lavoro:

- a) mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante;
- b) provvede a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
- c) fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori;
- d) destina ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
- e) informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
- f) rende disponibile nell'organizzazione informazioni adeguate su ogni DPI;
- g) stabilisce le procedure lavorative da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI;
- h) assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

5. In ogni caso l'addestramento è indispensabile:

- a) per ogni DPI che, ai sensi del Decreto Legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, appartenga alla terza categoria;
- b) per i dispositivi di protezione dell'udito.

### **Tratto da Articolo 78 - Obblighi dei lavoratori**

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 20, comma 2, lettera h), i lavoratori si sottopongono al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari ai sensi dell'articolo 77 commi 4, lettera h), e 5.

2. In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 20, comma 2, lettera d), i lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato ed espletato.

3. I lavoratori:

- a) provvedono alla cura dei DPI messi a loro disposizione;
- b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa.

4. Al termine dell'utilizzo i lavoratori seguono le procedure interne in materia di riconsegna dei DPI.

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.

**TABELLE RIASSUNTIVE (NON ESAUSTIVE) DEI PRINCIPALI TIPI DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI) DA UTILIZZARE NELLE “ASSOCIAZIONI”:**

<b>LAVORAZIONI IN IMPIANTO SPORTIVO (manutenzioni, allestimenti, pulizie, ecc.)</b>		
<b>PROTEZIONE</b>	<b>TIPO DI DPI</b>	<b>UTILIZZO</b>
MANI e BRACCIA	Guanti per rischio meccanico	Uso di attrezzature meccaniche ed elettriche, spostamento di oggetti
	Guanti per rischio chimico	Uso di prodotti chimici
PIEDI	Scarpe di sicurezza	Sempre
UDITO	Cuffie – inserti auricolari	Uso di attrezzature meccaniche ed elettriche
OCCHI	Occhiali di sicurezza – schermi facciali	Uso di attrezzature meccaniche ed elettriche – uso di prodotti chimici

<b>LAVORAZIONI IN RISTORANTI, PIZZERIE, BAR ED ALTRE ATTIVITÀ RICETTIVE</b>		
<b>PROTEZIONE</b>	<b>TIPO DI DPI</b>	<b>UTILIZZO</b>
MANI e BRACCIA	Guanti per rischio meccanico	Uso di attrezzature meccaniche ed elettriche, spostamento di oggetti
	Guanti per rischio chimico	Uso di prodotti chimici per la pulizia
PIEDI	Scarpe antiscivolo, antischiacciamento, a sfilo rapido	In cucina
OCCHI	Occhiali di sicurezza – schermi facciali	Uso di prodotti chimici

# MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

**RISCHIO SPECIFICO PRESENTE IN MOLTE ATTIVITÀ OPERATIVE, ED ANCHE NELLE “ASSOCIAZIONI”. È UN RISCHIO PER LA SALUTE PER CUI È OBBLIGATORIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA**



Per movimentazione manuale dei carichi si intendono le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico che, per le caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportino tra l'altro, rischi di lesioni dorso-lombari.

Oltre alle caratteristiche dei carichi, non vanno dimenticati gli sforzi fisici richiesti ai lavoratori. le caratteristiche ambientali in cui va effettuata la movimentazione, la specificità dell'attività da svolgere (muscoli sollecitati, cadenza di trasporto, distanze da percorrere, ecc ).

Per fornire una scala di valutazione dei rischi, risulta utile la scheda NIOSH che consente di effettuare un calcolo per mezzo degli indici di sollevamento. Inserendo i valori riscontrati lungo il percorso di calcolo, si ottiene un valore dell'indice di sollevamento maggiore o inferiore all'unità.

## **ESEMPIO PRATICO:**

**VALUTAZIONE DI RISCHIO ESEGUITA SUL PERSONALE FEMMINILE CHE ESEGUE LE OPERAZIONI DI MOVIMENTAZIONE MANUALE DI PRODOTTI ALIMENTARI (IN CUCINA, PIZZERIA, BAR, ECC).**

### **COSTANTE DI PESO (CP)**

Costante di peso (kg)	ETÀ	MASCHI	FEMMINE
	> 18 anni	25	<b>20</b>
	15 – 18 anni	20	15

### **ALTEZZA DA TERRA DELLE MANI ALL'INIZIO DEL SOLLEVAMENTO (A)**



Altezza (cm)	0	25	50	75	100	125	150	>175
Fattore	0.77	<b>0.85</b>	0.93	1.00	0.93	0.85	0.78	0.00

### **DISTANZA VERTICALE DI SPOSTAMENTO DEL PESO FRA INIZIO E FINE DEL SOLLEVAMENTO (B)**



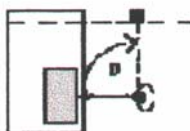
Dislocazione (cm)	25	30	40	50	70	100	170	>175
Fattore	1.00	0.97	0.93	0.91	0.88	<b>0.87</b>	0.86	0.00

**DISTANZA ORIZZONTALE TRA LE MANI E IL PUNTO DI MEZZO DELLE CAVIGLIE (C)**

(Distanza massima raggiunta durante il sollevamento)



Distanza (cm)	25	30	40	50	55	60	>63
Fattore	1.00	0.83	0.63	0.50	0.45	0.42	0.00

**DISLOCAZIONE ANGOLARE DEL PESO IN GRADI (D)**

Dislocazione angolare	0°	30°	60°	90°	120°	135°	>135°
Fattore	1.00	0.90	0.81	0.71	0.52	0.57	0.00

**GIUDIZIO SULLA PRESA DEL CARICO (E)**

Giudizio	Buono	Scarso
Fattore	1.00	0.90

**FREQUENZA DEI GESTI (numero di atti al minuto) IN RELAZIONE ALLA DURATA (F)**

Frequenza	0.20	1	4	6	9	12	> 15
Continuo < 1 ora	1.00	0.94	0.84	0.75	0.52	0.37	0.00
Continuo da 1 a 2 ore	0.95	0.88	0.72	0.5	0.3	0.21	0.00
Continuo da 2 a 8 ore	0.82	0.75	0.45	0.27	0.15	0.00	0.00

$$\text{PESO LIMITE RACCOMANDATO} = CP \times A \times B \times C \times D \times E \times F$$

$$\text{PESO LIMITE RACCOMANDATO} = 20 \times 0.85 \times 0.87 \times 0.83 \times 0.90 \times 1 = 11.04$$

INDICE DI SOLLEVAMENTO	PESO EFFETTIVAMENTE SOLLEVATO (kg)	5	0.45
	PESO LIMITE RACCOMANDATO	11.04	

**NOTA INTERPRETATIVA DEL CALCOLO NIOSH:**

Questo programma di valutazione delle movimentazioni manuali consente attraverso indici di prendere in considerazione tutti i fattori che determinano una significativa riduzione dei pesi sollevati e trasportati; inoltre a seguito della determinazione dell'indice di sollevamento, individua il fattore di rischio presente e suggerisce le azioni di sicurezza da attuare.

**Indice di sollevamento uguale a 0,75 = inizio limite di rischio lieve**

**Indice di sollevamento uguale a 1,25 = obbligo di sorveglianza medica**

**Indice di sollevamento uguale a 3 = rischio inaccettabile, prendere provvedimenti immediati.**

# USO DI APPARECCHIATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI

## (RISCHIO SPECIFICO PRESENTE IN MOLTI UFFICI)

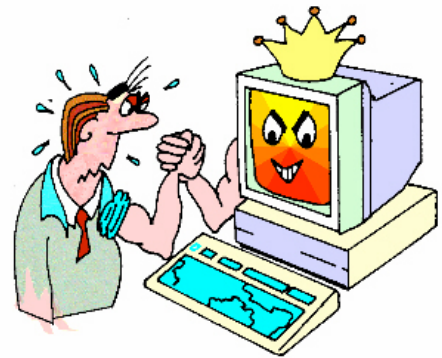
### TITOLO VII - CAPO I DAL D.LGS. 81/2008

#### Tratto da Articolo 172 - Campo di applicazione

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videotermini.

2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:

- a) ai posti di guida di veicoli o macchine;
- b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;
- c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;
- d) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura; e) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.



#### Tratto da Art. 173 – Definizioni

1. Ai fini del presente decreto legislativo si intende per:

- a) **videoterminale**: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;
- b) **posto di lavoro**: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;
- c) **lavoratore**: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175.

#### Tratto da Art. 174 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:

- a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
- b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;
- c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.

### **Tratto da Art. 175 - Svolgimento quotidiano del lavoro**

1. Il lavoratore, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.
2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale.
3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, **il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.**
4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità.
5. È comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.
6. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.
7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

### **Tratto da Art. 176 - Sorveglianza sanitaria**

1. I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, con particolare riferimento:
  - a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
  - b) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.
2. Sulla base delle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati ai sensi dell'articolo 41, comma 6.
3. Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi.
4. Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità.
5. Il lavoratore è sottoposto a visita di controllo per i rischi di cui al comma 1 a sua richiesta, secondo le modalità previste all'articolo 41, comma 2, lettera c).
6. Il datore di lavoro fornisce a sue spese ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite di cui ai commi 1, 3 e 4 ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione.

### **Tratto da Art. 177 - Informazione e formazione**

1. In ottemperanza a quanto previsto in via generale dall'articolo 18, comma 1, lettera l), il datore di lavoro:
  - a) fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:
    - 1) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'articolo 174;
    - 2) le modalità di svolgimento dell'attività;
    - 3) la protezione degli occhi e della vista;
  - b) assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1, lettera a).



# RISCHIO CHIMICO NELL'USO DI SOSTANZE PERICOLOSE

## (RISCHIO SPECIFICO PRESENTE NELLE ATTIVITÀ DI PULIZIA E SANIFICAZIONE, NEI TRATTAMENTI DELLE ACQUE DEI CENTRI NATATORI, ECC.)

### TITOLO IX CAPO I - PROTEZIONE DA AGENTI CHIMICI DAL D.LGS. 81/2008

#### Tratto da Art. 222 – Definizioni

1. Ai fini del presente capo si intende per:

a) **agenti chimici**: tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o ottenuti, utilizzati o smaltiti, compreso lo smaltimento come rifiuti, mediante qualsiasi attività lavorativa, siano essi prodotti intenzionalmente o no e siano immessi o no sul mercato;

b) **agenti chimici pericolosi**:



1) agenti chimici classificati come sostanze pericolose, nonché gli agenti che corrispondono ai criteri di classificazione come sostanze pericolose di cui al predetto decreto. Sono escluse le sostanze pericolose solo per l'ambiente;

2) agenti chimici classificati come preparati pericolosi, nonché gli agenti che rispondono ai criteri di classificazione come preparati pericolosi di cui al predetto decreto. Sono esclusi i preparati pericolosi solo per l'ambiente;

3) agenti chimici che, pur non essendo classificabili come pericolosi, in base ai numeri 1) e 2), possono comportare un rischio per la sicurezza la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche, chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale;

c) **attività che comporta la presenza di agenti chimici**: ogni attività lavorativa in cui sono utilizzati agenti chimici, o se ne prevede l'utilizzo, in ogni tipo di procedimento, compresi la produzione, la manipolazione, l'immagazzinamento, il trasporto o l'eliminazione e il trattamento dei rifiuti, o che risultino da tale attività lavorativa;

d) **valore limite di esposizione professionale**: se non diversamente specificato, il limite della concentrazione media ponderata nel tempo di un agente chimico nell'aria all'interno della zona di respirazione di un lavoratore in relazione ad un determinato periodo di riferimento; un primo elenco di tali valori è riportato nell'allegato XXXVIII;

e) **valore limite biologico**: il limite della concentrazione del relativo agente, di un suo metabolita, o di un indicatore di effetto, nell'appropriato mezzo biologico; un primo elenco di tali valori è riportato nell'allegato XXXIX;

f) **sorveglianza sanitaria**: la valutazione dello stato di salute del singolo lavoratore in funzione dell'esposizione ad agenti chimici sul luogo di lavoro;

g) **pericolo**: la proprietà intrinseca di un agente chimico di poter produrre effetti nocivi;

h) **rischio**: la probabilità che si raggiunga il potenziale nocivo nelle condizioni di utilizzazione o esposizione.



## **OBBLIGO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**

1. Nella valutazione di cui all'articolo 28, il datore di lavoro determina, preliminarmente l'eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e valuta anche i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti, prendendo in considerazione in particolare:

- a) le loro proprietà pericolose;
- b) le informazioni sulla salute e sicurezza comunicate dal responsabile dell'immissione sul mercato tramite la relativa scheda di sicurezza predisposta ai sensi dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modifiche;
- c) **il livello, il modo e la durata della esposizione;**
- d) **le circostanze in cui viene svolto il lavoro in presenza di tali agenti tenuto conto della quantità delle sostanze e dei preparati che li contengono o li possono generare;**
- e) i valori limite di esposizione professionale o i valori limite biologici; di cui un primo elenco è riportato negli allegati XXXVIII e XXXIX;
- f) gli effetti delle misure preventive e protettive adottate o da adottare;
- g) se disponibili, le conclusioni tratte da eventuali azioni di sorveglianza sanitaria già intraprese.

2. Nella valutazione dei rischi il datore di lavoro indica quali misure sono state adottate ai sensi dell'articolo 224 e, ove applicabile, dell'articolo 225. Nella valutazione medesima devono essere incluse le attività, ivi compresa la manutenzione e la pulizia, per le quali é prevedibile la possibilità di notevole esposizione o che, per altri motivi, possono provocare effetti nocivi per la salute e la sicurezza, anche dopo l'adozione di tutte le misure tecniche.

3. Nel caso di attività lavorative che comportano l'esposizione a più agenti chimici pericolosi, i rischi sono valutati in base al rischio che comporta la combinazione di tutti i suddetti agenti chimici.

4. Fermo restando quanto previsto dai decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni, il responsabile dell'immissione sul mercato di agenti chimici pericolosi è tenuto a fornire al datore di lavoro acquirente tutte le ulteriori informazioni necessarie per la completa valutazione del rischio.

5. La valutazione del rischio può includere la giustificazione che la natura e l'entità dei rischi connessi con gli agenti chimici pericolosi rendono non necessaria un'ulteriore valutazione maggiormente dettagliata dei rischi.

6. Nel caso di un'attività nuova che comporti la presenza di agenti chimici pericolosi, la valutazione dei rischi che essa presenta e l'attuazione delle misure di prevenzione sono predisposte preventivamente. Tale attività comincia solo dopo che si sia proceduto alla valutazione dei rischi che essa presenta e all'attuazione delle misure di prevenzione.

7. Il datore di lavoro aggiorna periodicamente la valutazione e, comunque, in occasione di notevoli mutamenti che potrebbero averla resa superata ovvero quando i risultati della sorveglianza medica ne mostrino la necessità.

## **MISURE E PRINCIPI GENERALI PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI**

**1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 15, i rischi derivanti da agenti chimici pericolosi devono essere eliminati o ridotti al minimo mediante le seguenti misure:**

- a) progettazione e organizzazione dei sistemi di lavorazione sul luogo di lavoro;
- b) fornitura di attrezzature idonee per il lavoro specifico e relative procedure di manutenzione adeguate;
- c) riduzione al minimo del numero di lavoratori che sono o potrebbero essere esposti;
- d) riduzione al minimo della durata e dell'intensità dell'esposizione;
- e) misure igieniche adeguate;
- f) riduzione al minimo della quantità di agenti presenti sul luogo di lavoro in funzione delle necessità della lavorazione;
- g) metodi di lavoro appropriati comprese le disposizioni che garantiscono la sicurezza nella manipolazione, nell'immagazzinamento e nel trasporto sul luogo di lavoro di agenti chimici pericolosi nonché dei rifiuti che contengono detti agenti chimici.

2. Se i risultati della valutazione dei rischi dimostrano che, in relazione al tipo e alle quantità di un agente chimico pericoloso e alle modalità e frequenza di esposizione a tale agente presente sul luogo di lavoro, vi è solo un rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori e che le misure di cui al comma 1 sono sufficienti a ridurre il rischio, non si applicano le disposizioni degli articoli 225, 226, 229, 230.

### **MISURE SPECIFICHE DI PROTEZIONE E DI PREVENZIONE CHE SCATURISCONO DALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

1. Il datore di lavoro, sulla base dell'attività e della valutazione dei rischi di cui all'articolo 223, provvede affinché il rischio sia eliminato o ridotto mediante la sostituzione, qualora la natura dell'attività lo consenta, con altri agenti o processi che, nelle condizioni di uso, non sono o sono meno pericolosi per la salute dei lavoratori. Quando la natura dell'attività non consente di eliminare il rischio attraverso la sostituzione il datore di lavoro garantisce che il rischio sia ridotto mediante l'applicazione delle seguenti misure da adottarsi nel seguente ordine di priorità:

- a) progettazione di appropriati processi lavorativi e controlli tecnici, nonché uso di attrezzature e materiali adeguati;
- b) appropriate misure organizzative e di protezione collettive alla fonte del rischio;
- c) misure di protezione individuali, compresi i dispositivi di protezione individuali, qualora non si riesca a prevenire con altri mezzi l'esposizione;
- d) sorveglianza sanitaria dei lavoratori a norma degli articoli 229 e 230.

2. Salvo che possa dimostrare con altri mezzi il conseguimento di un adeguato livello di prevenzione e di protezione, il datore di lavoro, periodicamente ed ogni qualvolta sono modificate le condizioni che possono influire sull'esposizione, provvede ad effettuare la misurazione degli agenti che possono presentare un rischio per la salute, con metodiche standardizzate di cui è riportato un elenco meramente indicativo nell'allegato XLI o in loro assenza, con metodiche appropriate e con particolare riferimento ai valori limite di esposizione professionale e per periodi rappresentativi dell'esposizione in termini spazio temporali.

3. Quando sia stato superato un valore limite di esposizione professionale stabilito dalla normativa vigente il datore di lavoro identifica e rimuove le cause che hanno cagionato tale superamento dell'evento, adottando immediatamente le misure appropriate di prevenzione e protezione.

4. I risultati delle misurazioni di cui al comma 2 sono allegati ai documenti di valutazione dei rischi e resi noti ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori. Il datore di lavoro tiene conto delle misurazioni effettuate ai sensi del comma 2 per l'adempimento degli obblighi conseguenti alla valutazione dei rischi di cui all'articolo 223. Sulla base della valutazione dei rischi e dei principi generali di prevenzione e protezione, il datore di lavoro adotta le misure tecniche e organizzative adeguate alla natura delle operazioni, compresi l'immagazzinamento, la manipolazione e l'isolamento di agenti chimici incompatibili fra di loro; in particolare, il datore di lavoro previene sul luogo di lavoro la presenza di concentrazioni pericolose di sostanze infiammabili o quantità pericolose di sostanze chimicamente instabili.

### **OBBLIGO DI FORNIRE INFORMAZIONE E FORMAZIONE AI LAVORATORI**

1. Fermo restando quanto previsto agli articoli 36 e 37, il datore di lavoro garantisce che i lavoratori o i loro rappresentanti dispongano di:

- a) dati ottenuti attraverso la valutazione del rischio e ulteriori informazioni ogni qualvolta modifiche importanti sul luogo di lavoro determinino un cambiamento di tali dati;
- b) informazioni sugli agenti chimici pericolosi presenti sul luogo di lavoro, quali l'identità degli agenti, i rischi per la sicurezza e la salute, i relativi valori limite di esposizione professionale e altre disposizioni normative relative agli agenti;
- c) formazione ed informazioni su precauzioni ed azioni adeguate da intraprendere per proteggere loro stessi ed altri lavoratori sul luogo di lavoro;
- d) accesso ad ogni scheda dei dati di sicurezza messa a disposizione dal responsabile dell'immissione sul mercato ai sensi dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni.

2. Il datore di lavoro assicura che le informazioni siano:

- a) fornite in modo adeguato al risultato della valutazione del rischio di cui all'articolo 223. Tali informazioni possono essere costituite da comunicazioni orali o dalla formazione e dall'addestramento individuali con il supporto di informazioni scritte, a seconda della natura e del grado di rischio rivelato dalla valutazione del rischio;
- b) aggiornate per tener conto del cambiamento delle circostanze.

3. Laddove i contenitori e le condutture per gli agenti chimici pericolosi utilizzati durante il lavoro non siano contrassegnati da segnali di sicurezza in base a quanto disposto dal titolo V, il datore di lavoro provvede affinché la natura del contenuto dei contenitori e delle condutture e gli eventuali rischi connessi siano chiaramente identificabili.

## **OBBLIGO (DA VALUTARE) DI FORNIRE SORVEGLIANZA SANITARIA AI LAVORATORI**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 224, comma 2, sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 i lavoratori esposti agli agenti chimici pericolosi per la salute che rispondono ai criteri per la classificazione come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, corrosivi, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni di categoria 3.

2. La sorveglianza sanitaria viene effettuata:

- a) prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta l'esposizione;
- b) periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, in funzione della valutazione del rischio e dei risultati della sorveglianza sanitaria;
- c) all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In tale occasione il medico competente deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare.

3. Il monitoraggio biologico é obbligatorio per i lavoratori esposti agli agenti per i quali é stato fissato un valore limite biologico. Dei risultati di tale monitoraggio viene informato il lavoratore interessato. I risultati di tale monitoraggio, in forma anonima, vengono allegati al documento di valutazione dei rischi e comunicati ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori.

4. Gli accertamenti sanitari devono essere a basso rischio per il lavoratore.

5. Il datore di lavoro, su parere conforme del medico competente, adotta misure preventive e protettive particolari per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati. Le misure possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'articolo 42.

6. Nel caso in cui all'atto della sorveglianza sanitaria si evidenzi, in un lavoratore o in un gruppo di lavoratori esposti in maniera analoga ad uno stesso agente, l'esistenza di effetti pregiudizievoli per la salute imputabili a tale esposizione o il superamento di un valore limite biologico, il medico competente informa individualmente i lavoratori interessati ed il datore di lavoro.

7. Nei casi di cui al comma 6, il datore di lavoro deve:

- a) sottoporre a revisione la valutazione dei rischi effettuata a norma dell'articolo 223;
- b) sottoporre a revisione le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi;
- c) tenere conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio;
- d) prendere le misure affinché sia effettuata una visita medica straordinaria per tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione simile.

8. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria diversi rispetto a quelli definiti dal medico competente.

# RISCHIO ELETTRICO

## RISCHIO SPECIFICO IN PRESENZA DI APPARECCHIATURE ELETTRICHE ALIMENTATE DA IMPIANTO ELETTRICO CIVILE O INDUSTRIALE (QUINDI PRESENTE IN OGNI ASSOCIAZIONE)

**Le leggi:** Tra le innumerevoli disposizioni legislative e circolari riguardanti il settore elettrico, erano particolarmente importanti: Il DPR n. 547/1955 - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. La legge n. 186/1968 - Norme per la sicurezza degli impianti. Il DPR n. 447/91 - Regolamento di attuazione della legge n. 46 del 5/3/1990. Disposizioni concernenti la produzione di materiali, apparecchiature, macchinari, installazioni e impianti elettrici ed elettronici. Legge n. 37/08 che ha sostituito la Legge n. 46/90

**Le norme tecniche:** Le norme di buona tecnica valide per il settore elettrico sono:

- Le Norme CEI (CEI sta per Comitato Elettrotecnico Italiano).
- Le Norme CENELEC (CENELEC è l'omologo in campo europeo del CEI).
- Le Norme IEC (l'IEC è l'ente normatore a livello extraeuropeo).

Pericolosità della corrente elettrica: I "Dati sugli infortuni di origine elettrica" evidenziano quanto siano numerosi gli infortuni, anche mortali, attribuibili agli impianti o agli utilizzatori elettrici.

La pericolosità di un'anomala circolazione di corrente elettrica è dovuta fondamentalmente:

- alle conseguenze derivanti dalla circolazione di corrente nel corpo umano, a causa del contatto fisico tra persona e parti sotto tensione elettrica (elettrocuzione detta anche folgorazione);
- alla possibilità di innescare incendi.

Un corto circuito e un sovraccarico sono in grado entrambi di produrre incendi se non si interrompe tempestivamente il passaggio di corrente.

**Il corto circuito** rappresenta una condizione di guasto che, a causa dell'elevatissimo valore di corrente elettrica in circolazione, può comportare il raggiungimento di temperature molto elevate (migliaia di °C) nei circuiti e il formarsi di archi elettrici. L'arco elettrico è sostanzialmente una scarica elettrica che avviene in un mezzo non conduttore (ad es. nell'aria) a causa dello stabilirsi di un'elevata tensione elettrica tra due punti. Esso si manifesta con un evidentissimo fenomeno luminoso dovuto alla scarica elettrica, talvolta accompagnato da un forte rumore. Il fulmine è l'esempio a noi tutti noto di un arco elettrico di proporzioni enormi tra una nuvola e la terra.

**Il sovraccarico** è una condizione anomala di funzionamento, in conseguenza del quale i conduttori elettrici sono percorsi da una corrente superiore rispetto a quella per la quale sono stati correttamente dimensionati. La non tempestiva interruzione di questa "sovracorrente" nel conduttore, può dare luogo ad un eccessivo riscaldamento del cavo o di altri componenti sul circuito dell'impianto elettrico. Entrambe le situazioni sopradette, specialmente in ambienti con forte presenza di materiali combustibili, possono costituire causa di incendio. In generale, e in particolare nei luoghi di lavoro, è necessario prevedere, in sede di progettazione di un impianto elettrico, gli idonei dispositivi per la prevenzione dei corto circuiti e dei sovraccarichi con il tempestivo intervento di messa fuori servizio dell'impianto interessato al guasto.

**ELETTROCUZIONE:** Una persona può essere attraversata da corrente elettrica a seguito di un:

- contatto diretto
- contatto indiretto

Il contatto diretto è il contatto tra la persona e parti di impianto elettrico o di utilizzatore elettrico che sono in tensione in condizioni di ordinario funzionamento. Il contatto indiretto è il contatto tra la persona e parti conduttrici di impianto elettrico o di utilizzatore elettrico che non sono ordinariamente in tensione, ma vanno in tensione a causa di un guasto (ad es. la carcassa di un elettrodomestico per un difetto di isolamento). Il contatto indiretto,



proprio perché è un contatto con parti normalmente non in tensione, coglie l'individuo più impreparato e quindi può risultare più pericoloso.

**EFFETTI DELLA CIRCOLAZIONE DELLA CORRENTE ELETTRICA NEL CORPO UMANO:** Gli effetti della circolazione della corrente elettrica nel corpo umano, sono in ordine crescente di pericolosità per le conseguenze sulla persona:

- Scossa lieve, spiacevole sensazione accompagnata al passaggio di corrente.
- Tetanizzazione, blocco della muscolatura (per es. della mano) che non consente di abbandonare la presa.

I percorsi più pericolosi: La pericolosità della corrente elettrica dipende anche dal percorso che la stessa segue nell'attraversare il corpo umano, in quanto a ciascun percorso corrisponde una diversa resistenza del corpo. Alcuni percorsi più comuni sono:

- Mano/mani-piedi, cioè la corrente entra nel corpo attraverso la/le mano/i e fluisce nel terreno attraverso i piedi. E' il percorso più comune.
- Mano sx o dx-torace. Questo percorso implica che il torace sia a contatto con un conduttore che è collegato a terra o che presenta una tensione diversa dal conduttore con cui è venuta a contatto la mano.
- Mano sx-mano dx. E' il percorso che si instaura quando la persona ha i piedi isolati da terra e viene in contatto attraverso le mani con parti a tensione diversa.

**LA MESSA A TERRA:** L'impianto di terra è l'insieme dei dispersori, dei conduttori di terra, dei collettori (o nodi) di terra e dei conduttori di protezione ed equipotenziali, destinato a realizzare la messa a terra di protezione e/o di funzionamento di un impianto elettrico (vedi schema nella pagina seguente). L'impianto di terra realizza sostanzialmente un collegamento tra il terreno e le parti metalliche (masse) degli impianti o degli utilizzatori che possono andare in tensione nonché un collegamento tra queste e le masse che possono trasferire il potenziale elettrico (masse estranee). La resistenza di terra è la resistenza tra il collettore (o nodo) principale di terra e la terra.

**LA LEGGE N. 37/08:** si applica, relativamente agli impianti elettrici, a tutti gli edifici, prevede delle sanzioni per chi non ottempera alle disposizioni della legge e fissa l'obbligo di:

- REALIZZARE gli impianti elettrici a regola d'arte;
- EFFETTUARE l'esecuzione (in alcuni casi e per gli impianti di particolare complessità) sulla base di un progetto;
- ADEGUARE gli impianti preesistenti all'entrata in vigore della legge;
- FAR ESEGUIRE i lavori relativi agli impianti elettrici solo da un installatore qualificato, in possesso di certificato attestante i requisiti tecnico-professionali;
- RICHIEDERE all'installatore il rilascio, a fine lavori, di una "DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ".

#### **Norme di comportamento per una corretta gestione e fruizione degli impianti e utilizzatori elettrici**

- ACCERTARSI che l'apparecchio fornito sia dotato di certificazioni, omologazioni, garanzie, istruzioni d'uso
- UTILIZZARE l'apparecchio secondo le istruzioni
- NON MANOMETTERE gli apparecchi e/o gli impianti (qualsiasi lavoro deve essere affidato a ditta specializzata, come prescritto dalla Legge)
- NON INTERVENIRE mai in caso di guasto, improvvisandosi elettricisti e, in particolare, non intervenire sui quadri o sugli armadi elettrici
- ACCERTARSI dell'ubicazione del quadro elettrico che alimenta la zona presso cui si opera in modo da poter tempestivamente togliere tensione all'impianto in caso di necessità
- NON COPRIRE o nascondere con armadi o altre suppellettili i comandi e i quadri elettrici, per consentire la loro ispezione e un pronto intervento in caso di anomalie
- FAR SOSTITUIRE i cavi, le prese e le spine deteriorate rivolgendosi solo a installatori qualificati
- ACCERTARSI che i cavi di alimentazione degli apparecchi elettrici siano adeguatamente protetti contro le azioni meccaniche (passaggio di veicoli, oggetti taglienti, ecc.), le azioni termiche (sorgenti di calore) o le azioni chimiche (sostanze corrosive)
- SEGNALARE subito la presenza di eventuali cavi danneggiati e con parti conduttrici a vista
- NON RIMUOVERE mai le canalette di protezione dei cavi elettrici
- ACCERTARSI che sia stata tolta l'alimentazione elettrica prima di effettuare qualsiasi semplice operazione sugli impianti (anche la sostituzione di una lampadina) o sugli apparecchi
- SEGNALARE le parti di impianto o di utilizzatori logore o deteriorate, per una pronta riparazione o sostituzione
- SEGNALARE immediatamente eventuali difetti e/o anomalie nel funzionamento degli impianti e degli



apparecchi

- **RICHIEDERE** il controllo di apparecchi in cui siano entrati liquidi o che abbiano subito urti meccanici fuori dalla norma, ad es. per caduta a terra accidentale
- **SEGNALARE** prontamente l'odore di gomma bruciata, la sensazione di pizzicorio a contatto con un utensile elettrico o una macchina, il crepitio all'interno di un apparecchio elettrico, per evitare possibili incidenti
- **COLLEGARE** l'apparecchio a una presa di corrente idonea 10A (alveoli della presa più piccoli) o 16A (alveoli della presa più grandi), in relazione alle dimensioni della spina (diametro degli spinotti)
- **NON TIRARE** il cavo di alimentazione per scollegare dalla presa un apparecchio elettrico, ma staccare la spina
- **ASSICURARSI** sempre che l'apparecchio sia disalimentato (previo azionamento dell'apposito interruttore), prima di staccare la spina
- **NON SOVRACCARICARE** le prese di corrente con troppi utilizzatori elettrici, utilizzando adattatori o spine multiple. Verificare sempre che l'intensità di corrente assorbita complessivamente dagli utilizzatori da collegare non superi i limiti della presa stessa
- **COLLEGARE** l'apparecchio alla presa più vicina evitando il più possibile l'uso di prolunghes
- **SVOLGERE** completamente il cavo di alimentazione, se si usano prolunghes tipo "avvolgicavo"
- **NON DEPOSITARE** nelle vicinanze degli apparecchi sostanze suscettibili di infiammarsi, non depositare sopra gli apparecchi contenitori ripieni di liquidi
- **NON ESPORRE** gli apparecchi a eccessivo irraggiamento oppure a fonti di calore
- **NON IMPEDIRE** la corretta ventilazione degli apparecchi
- **EVITARE** l'uso di stufe elettriche, poiché oltre che sovraccaricare gli impianti possono essere causa di incendio
- **NON TOCCARE** impianti e/o apparecchi se si hanno le mani o le scarpe bagnate
- **NON USARE** acqua per spegnere incendi di origine elettrica
- **RISPETTARE** la segnaletica di sicurezza e le rispettive disposizioni.

## **IL D.P.R. 462/2001:**

**A) Obbligo di verifica degli impianti:** In base alla legislazione vigente (DPR 462/01) è previsto l'obbligo di richiedere la verifica dell'impianto di terra (e dell'impianto di protezione dai fulmini) in tutti i luoghi di lavoro (soggetti al ex. DPR 547/55). Nei luoghi con pericolo di esplosione (DM 22/12/58) va richiesta la verifica dell'intero impianto elettrico. La periodicità delle suddette verifiche (due o cinque anni) dipende dal tipo di impianto.

### **La verifica periodica deve essere richiesta ogni due anni per:**

- a) impianti di terra e dispositivi di protezione dai fulmini nei locali medici, luoghi a maggior rischio in caso di incendio e cantieri;
- b) impianti elettrici nei luoghi con pericolo di esplosione (DM 22/12/58).

### **La verifica deve essere richiesta ogni cinque anni negli altri casi.**

**B) Situazione preesistente** (prima del DPR 462/01): Fino al 23 gennaio 2002 le verifiche erano affidate alle Asl/Arpa, che hanno carenza di personale e dunque (in genere) verificano pochi impianti. Il datore di lavoro si limitava a denunciare l'impianto (presentando i modelli A, B e C all'ISPESL (ora INAIL) o alla Asl/Arpa), senza avere alcuna responsabilità se gli organi di controllo pubblici non effettuavano né l'omologazione, né le verifiche periodiche dell'impianto.

**C) Situazione attuale** (dopo il DPR 462/01): In base al DPR 462/01, le verifiche degli impianti possono essere effettuate (oltre che dalla Asl/Arpa) da Organismi Autorizzati dal Ministero delle attività produttive. La differenza sostanziale rispetto al passato è la seguente:

- prima: il datore di lavoro aveva l'obbligo di denunciare l'impianto (modelli A, B, C) e, in caso di mancata verifica degli impianti, non aveva responsabilità (non erano a lui imputabili carenze di personale da parte delle Asl / Arpa);
- ora: il datore di lavoro ha l'obbligo giuridico di richiedere la verifica periodica ogni due/cinque anni ad un Organismo Autorizzato (o all'Asl/Arpa). In caso di mancata verifica degli impianti, il datore di lavoro è

responsabile, poiché per effettuare la verifica è sufficiente richiederla agli Organismi Autorizzati (che, disponendo di sufficiente personale, provvedono ad effettuarla).

**D) Impianti esistenti:** Il DPR 462/01 si applica non solo ai nuovi impianti, ma anche a quelli esistenti. In particolare, gli impianti già denunciati (modelli A,B,C) devono richiedere la verifica periodica se sono trascorsi più di due/cinque anni dalla denuncia (o dalla data dell'ultima verifica della Asl/Arpa).

**E) Controlli:** Di fronte ad un controllo autorità di pubblica vigilanza (ISPESL - ora INAIL -, Spisal, Nas, Ispettorato del lavoro, ecc.), il datore di lavoro è tenuto a dimostrare che è stata effettuata la verifica periodica (mostrando il relativo verbale), o quanto meno la lettera di richiesta.

**F) Responsabilità:** Le conseguenze a cui può andare incontro il datore di lavoro in caso di mancata verifica sono:

- sanzioni penali, in caso di controllo da parte delle autorità di pubblica vigilanza;
- responsabilità penali e civili se avviene un infortunio sull'impianto, in seguito alla mancata verifica.

**G) Obbligo di utilizzare Organismi Autorizzati:** Le verifiche degli impianti previste dal DPR 462/01 devono essere obbligatoriamente effettuate da Organismi Autorizzati dal Ministero delle attività produttive (o dall'Asl/Arpa); tali organismi devono soddisfare quanto richiesto dalla direttiva 11 marzo 2002 e dalla norma EN 45004 (Organismi di ispezione). Non sono valide, a tale fine, le verifiche effettuate da professionisti o imprese installatrici.

**H) Scelta dell' Organismo Autorizzato:** Il datore di lavoro è responsabile della scelta dell'Organismo Autorizzato e può andare incontro a responsabilità (culpa in eligendo) nel caso in cui l'Organismo scelto non risulti affidabile e/o competente. È pertanto di fondamentale importanza affidare la verifica ad un Organismo Autorizzato che abbia specifica competenza in materia di impianti e che si avvalga, per l'attività di verifica, di specialisti del settore.

# **GESTIONE DELLE EMERGENZE (SOPRATTUTTO INCENDIO E MALORE) NEI LUOGHI DI LAVORO DI PERTINENZA DELLE ASSOCIAZIONI**

**SEZIONE VI DAL D. LGS 81/08**

## **GESTIONE DEL PRIMO SOCCORSO**

1. Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni della stessa, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo 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. Le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal Decreto Ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi Decreti Ministeriali di adeguamento acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

**DI CONSEGUENZA, IN OGNI ORGANIZZAZIONE ASSOCIATIVA CI DEVONO ESSERE ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO**

## **GESTIONE DELLA PREVENZIONE INCENDI**

1. La prevenzione incendi è la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.
2. Nei luoghi di lavoro soggetti al presente Decreto Legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.
3. Fermo restando quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 marzo 2006, n. 139 e dalle disposizioni concernenti la prevenzione incendi di cui al presente Decreto, i Ministri dell'interno, del lavoro, della salute e delle politiche sociali, in relazione ai fattori di rischio, adottano uno o più Decreti nei quali sono definiti:
  - a) i criteri diretti atti ad individuare:
    - 1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;
    - 2) misure precauzionali di esercizio;
    - 3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
    - 4) criteri per la gestione delle emergenze;
  - b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.
4. Fino all'adozione dei Decreti di cui al comma 3, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al Decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998.

**DI CONSEGUENZA, IN OGNI ORGANIZZAZIONE ASSOCIATIVA CI DEVONO ESSERE ADDETTI ALL'ANTINCENDIO IN GRADO DI METTERE IN PRATICA LE PROCEDURE PREVISTE NEL PIANO DI EMERGENZA.**

# **GESTIONE DELLE INTERFERENZE NEI LUOGHI DI LAVORO DI PERTINENZA DELLE ASSOCIAZIONI**

## **(INTESE COME RISCHIO CAUSATO DA ATTIVITÀ LAVORATIVE CONTEMPORANEE ED INTERFERENTI DI MEMBRI DI ASSOCIAZIONI E/O LAVORATORI AUTONOMI E/O PUBBLICO)**

### **INFORMAZIONI OBBLIGATORIE DA FORNIRE ALLA DITTA APPALTATRICE**

Questo obbligo del committente (chiunque esso sia, "Associazione" e/o ente proprietario del luogo ove si svolgono le attività lavorative interferenti), espresso in precedenza nell'art. 5 del DPR 547/55 e relativo ai soli lavoratori autonomi, ed esteso dal D.Lgs. 626/94 a tutte le tipologie di appalti, è contenuto dall'art.26 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Le informazioni che il committente deve fornire all'appaltatore o lavoratore autonomo, 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.

**Tali informazioni, se l'attività lavorativa supera la durata di 2 giorni, il committente le deve fornire in un documento chiamato DUVRI.**

Le informazioni possono essere sinteticamente riassunte in notizie relative:

- ai **rischi specifici** esistenti nell'ambiente di lavoro (cicli di lavoro, macchine ed impianti, prevenzione degli incendi, piani di emergenza, sostanze e preparati pericolosi, aree ad accesso controllato, ecc.);
- 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 e modificando l'utilizzazione e l'organizzazione dei luoghi di lavoro, le informazioni fornite dal committente devono essere aggiornate in modo che l'appaltatore possa adeguare la relativa valutazione dei rischi.

### **AZIONI DI COORDINAMENTO E COOPERAZIONE SVOLTI DAL COMMITTENTE**

In base all'art. 26 del D. Lgs 81/2008 la consistenza degli obblighi del committente, nei confronti dell'appaltatore, viene ad assumere una portata più ampia: 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, ma promuovere la cooperazione e il coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione.

Il ruolo del committente per il coordinamento e la cooperazione tra le varie imprese (lavoratori autonomi), per evitare che l'attività di una sponga a pericolo l'incolumità dei dipendenti delle altre determina l'onere del coordinamento, ma ciò non elimina la responsabilità di ogni singolo appaltatore per i rischi propri della sua attività specifica. Un efficace coordinamento presuppone quindi sia la determinazione di opportune regole di comportamento, sia la programmazione degli interventi di prevenzione, ma anche l'organizzazione della necessaria vigilanza, attraverso una verifica della concreta attuazione delle misure di sicurezza.

Ad esempio una possibile modalità di coordinamento degli interventi di prevenzione, può essere effettuata 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.

In ultimo va ricordata l'importanza della verbalizzazione degli incontri di coordinamento, che sono addirittura indispensabili qualora la natura della prestazione oggetto dell'appalto, presenti pericoli per la salute e l'incolumità dalle maestranze, sia del committente che dell'appaltatore.

#### **TABELLA RIASSUNTIVA DI CIÒ CHE L'ART. 26 DEL D.LGS. 81/2008 E S.M.I. IMPONE PER LA GESTIONE DELLE INTERFERENZE NELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE DELLE "ASSOCIAZIONI":**

<b>COMMITTENTE</b>	<b>APPALTATORE (associazione e/o lavoratore autonomo)</b>
Acquisizione idoneità tecnico/professionale	Consegna visura camerale, DURC e dichiarazione di idoneità tecnico/professionale
Valutazione Rischi Interferenziali (DUVRI se lavoro di durata maggiore di 2 giorni)	Controfirma DUVRI e consegna POS
Cooperazione e coordinamento	Cooperazione e coordinamento

# **RIFERIMENTI LEGISLATIVI PIÙ IMPORTANTI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE NEL LUOGO DI LAVORO**

- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81: Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. (*GU n. 101 del 30-4-2008 - Suppl. Ordinario n.108*).
- D.Lgs. 3 agosto 2009, n° 106, “*Modifiche, correzioni ed integrazioni al D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di Sicurezza sul Lavoro)*”.
- Articoli 76, 87 e 117 della Costituzione;
- Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante: misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia;
- Decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, recante: modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro;
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;
- D.Lgs. 151/2001: *Testo Unico per la tutela delle lavoratrici madri*”
- D.Lgs 25/11/1996 n. 645: *Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.*
- D.M. 37/2008: *Norme per la sicurezza degli impianti.*
- Legge 26/10/1995 n. 447: *Legge quadro sull'inquinamento acustico.*
- D.Lgs. Governo 18/02/2003 n° 43: *Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 2 febbraio 2002, n. 23, recante attuazione delle direttive 1999/36/CE, 2001/2/CE e della decisione 2001/107/CE in materia di attrezzature a pressione trasportabili.*
- Decreto interministeriale 15 luglio 2003, n. 388 del Ministero della Salute (e di quelli del Lavoro, della Funzione Pubblica, e delle Attività produttive), “Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale.
- Norme CEI in materia di impianti elettrici.
- Norme UNI-CIG in materia di impianti di distribuzione di gas combustibile.
- Norme UNI EN in materia di sicurezza macchine, attrezzature, dispositivi di sicurezza, ecc.



# ESEMPI DI FIGURE E COLORI DELLA SEGNALETICA DI SICUREZZA (da collocare in ogni ambiente di lavoro di pertinenza dell'ASSOCIAZIONE)

Esempio di Segnali di Divieto



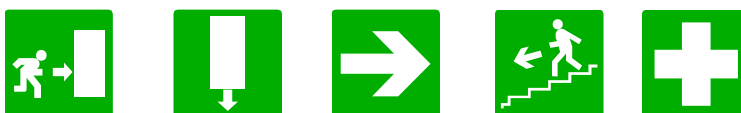
Esempio di Segnali di Avvertimento



Esempio di Segnali di Prescrizione



Esempio di Segnali di Salvataggio



Esempio di Segnaletica antincendio



La presente guida è stata realizzata nell'ambito del progetto per il piano di intervento per l'associazionismo, finanziato dalla Regione Emilia Romagna e dalla Provincia di Ferrara, promosso dall'Uisp, Comitato Provinciale di Ferrara, in collaborazione con le associazioni Acli, Arci ed Endas.

Si avverte che la presente guida è stata chiusa nel mese di marzo 2011 e che i contenuti esprimono l'opinione dell'autore con lo scopo di fornire informazioni utili per la gestione delle associazioni di promozione sociale. L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze in capo all'autore o agli Enti che ne hanno promosso la pubblicazione.

La guida è parte di un progetto più ampio che quest'anno prevede i seguenti servizi gratuiti diretti alle associazioni:

- 1) sportello di informazione/consulenza sulle problematiche gestionali delle associazioni offerto su appuntamento negli Uffici della Provincia;
- 2) risposta a quesiti via e-mail indirizzati alla Provincia;
- 3) invio via e-mail di una Newsletter con cui vengono segnalate le principali novità normative di interesse per il settore;
- 4) invio in formato elettronico e cartaceo di un Bollettino che approfondisce le novità normative di interesse per il settore e pubblicizza le iniziative promosse dalle associazioni del territorio (per segnalare le iniziative contattare la coordinatrice di progetto all'indirizzo [redazionefe@gmail.com](mailto:redazionefe@gmail.com));
- 5) attività formative realizzate attraverso seminari;
- 6) formazione a distanza attraverso lo studio del presente vademecum e la possibilità di porre quesiti via e-mail al tutor ([formazionefe@gmail.com](mailto:formazionefe@gmail.com)).

I servizi sono indirizzati in via prevalente alle associazioni di promozione sociale ma destinatari possono essere tutti gli enti senza scopo di lucro.



PROGETTO PROMOSSO DA



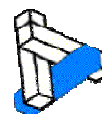
UISP



ACLI



ARCI



ENDAS