



SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

AGGIORNAMENTO NORMATIVO

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

AGGIORNAMENTO NORMATIVO



Direttore Responsabile

Pierangelo Raineri

Redazione, Direzione, Amministrazione

EBINTER

Via Cristoforo Colombo, 137

00147 Roma

Tel. 06.57305405, Fax 06.57135472

www.ebinter.it

ebinter@ebinter.it

Registrazione del Tribunale di Roma

n. 218/2011 del 06/07/2011

ROC 21627

Stampa

Tipografia Facciotti S.r.l.

Vicolo Pian due Torri, 74

00146 Roma

Finito di stampare nel mese di giugno 2014

INDICE

PREMESSA	7
DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE	27
1. Campo di applicazione, definizioni e modalità di computo	29
1.1. Campo di applicazione	29
1.2. Definizioni	30
1.3. Modalità di computo dei lavoratori	33
2. Vigilanza e contrasto del lavoro irregolare	34
2.1. Attività di vigilanza	34
2.2. Misure per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	35
GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	37
1. Misure di tutela e obblighi	39
1.1. Misure generali di tutela	39
1.2. Compiti indelegabili	40
1.3. Delega di funzioni	40
1.4. Obblighi del datore e del dirigente	41
1.5. Obblighi del preposto	43
1.6. Obblighi dei lavoratori	44
1.7. Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi	45
1.8. Obblighi dei progettisti	46
1.9. Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori	46
1.10. Obblighi degli installatori	46
1.11. Obblighi del medico competente	46
2. Valutazione dei rischi	48
2.1. Oggetto della valutazione dei rischi	48
2.2. Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi	49
2.3. Modelli di organizzazione e di gestione	50
3. Servizio di prevenzione e protezione	51
3.1. Il servizio di prevenzione e protezione	51
3.2. Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni	52
3.3. Compiti del servizio di prevenzione e protezione	55
3.4. Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi	55
3.5. Riunione periodica	57

4.	Formazione, informazione e addestramento	57
4.1.	Informazione ai lavoratori	57
4.2.	Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti	58
5.	Contratti di appalto, d'opera e somministrazione	61
5.1.	Campo di applicazione	61
5.2.	Definizioni	62
5.3.	Verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi	62
5.4.	Concetto di "interferenza"	63
5.5.	Elaborazione del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali	64
5.6.	Esonero dall'Elaborazione del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali	65
5.7.	Costi della sicurezza	65
6.	Cantieri temporanei e mobili	66
6.1.	Campo di applicazione	66
7.	Sorveglianza sanitaria	68
7.1.	Titoli e requisiti del medico competente	68
7.2.	Svolgimento dell'attività di medico competente	69
7.3.	Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale	69
7.4.	Sorveglianza sanitaria	70
7.5.	Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica	71
8.	Gestione delle emergenze	72
8.1.	Disposizioni generali	72
8.2.	Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato	76
8.3.	Primo soccorso	76
8.4.	Prevenzione incendi	82
9.	Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori	82
9.1.	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	82
9.2.	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale	83
9.3.	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo	84
9.4.	Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	85
9.5.	Organismi paritetici	86
10.	Disposizioni penali e sanzioni	87
10.1.	Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente	87
10.2.	Sanzioni per il preposto	91
10.3.	Sanzioni per il medico competente	92
10.4.	Sanzioni per i lavoratori	92
	LUOGHI DI LAVORO, ATTREZZATURE E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE	95
1.	Disposizioni generali e sanzioni	97

1.1. Definizioni	97
1.2. Requisiti di salute e di sicurezza	97
1.3. Obblighi del datore di lavoro	98
1.4. Locali sotterranei o semisotterranei	98
1.5. Costruzione e realizzazione di nuovi luoghi di lavoro	99
1.6. Sanzioni per il datore di lavoro	99
2. Uso delle attrezzature di lavoro	100
2.1. Definizioni	100
2.2. Requisiti di sicurezza (RES)	100
2.3. Obblighi del datore di lavoro	101
2.4. Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro	102
2.5. Informazione, formazione ed addestramento	105
2.6. Requisiti generali delle attrezzature di lavoro	107
3. Uso dei dispositivi di protezione individuale	109
3.1. Definizioni	109
3.2. Obbligo di uso e requisiti	109
3.3. Obblighi del datore di lavoro	110
3.4. Obblighi dei lavoratori	111
ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI	113
1. Campo di applicazione e definizioni	115
2. Obblighi del datore di lavoro	116
3. Modalità di utilizzo dei videoterminali	116
4. Indicazioni sulle caratteristiche dell'arredo della postazione del video terminale	116
5. Indicazioni sugli ambienti	117
6. Indicazioni atte ad evitare l'insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici	118
7. Indicazioni atte ad evitare l'insorgenza di problemi visivi	118
8. Indicazioni atte ad evitare disturbi da affaticamento mentale	119
9. Sorveglianza sanitaria	120
10. Informazione e formazione	120
11. Sanzioni	120
MODULISTICA	121

Premessa

Il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante “Attuazione dell’art. I della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” è ormai arrivato quasi al sesto compleanno. Nel quinquennio passato ha subito aggiornamenti e modifiche di rilievo con la pubblicazione di numerosi disposti normativi, alcuni sono una mera attuazione di quanto previsto, altri hanno modificato o “corretto” la prima stesura del D. Lgs. 81/08.

Sul sito del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali (www.lavoro.gov/SicurezzaLavoro) viene regolarmente pubblicato il testo aggiornato che, ad oggi, ha visto ben 11 revisioni.

Tra gli interventi normativi di maggior rilievo, che sono stato oggetto della rivisitazione di questo volume ricordiamo:

- Il D. Lgs. 106/09, il cosiddetto decreto correttivo
- L'accordo stato regioni 21/12/11 in materia di formazione del lavoratori
- L'accordo stato regioni 21/12/11 in materia di formazione del datore di lavoro che svolge autonomamente i compiti del Servizio di prevenzione e protezione
- L'accordo stato regioni 22/02/12 in materia formazione dei soggetti che utilizzano particolari apparecchiature
- La Legge n. 89/13 in attuazione del cosiddetto decreto del fare decreto del fare DM 69/13

Secondo le intenzioni di legislatore, la riconduzione della normativa vi-

gente in materia di salute e sicurezza sul lavoro in un “Testo Unico” avrebbe perseguito la finalità dell’innalzamento della qualità e della sicurezza del lavoro, anche attraverso la definizione di una strategia prevenzionistica incentrata su obiettivi sostanziali e non soltanto su regole formali, valorizzando adeguatamente il dialogo sociale sul territorio e la bilateralità, quale fattore di controllo sociale, e inducendo le imprese, anche con norme premiali e incentivanti, a perseguire condotte socialmente responsabili. Attraverso la bilateralità, incentivata anche mediante l’indirizzo degli organi ispettivi e di controllo verso aree non coperte dal controllo sociale, è possibile mantenere elevati *standard* di tutela alleggerendo tuttavia i vincoli meramente formali e burocratici.

La tecnica legislativa adottata è stata quella di un provvedimento non solo di portata compilativa ma anche innovativo rispetto al sistema preventivo, fermo restando il rispetto del rinnovato assetto costituzionale delle competenze Stato-Regioni. Il Decreto si pone, quindi, come strumento di legificazione con il quale si è inteso realizzare non più il semplice riordino normativo, ma un vero e proprio riassetto della regolazione in materia di tutela e sicurezza sul lavoro. La finalità perseguita e, pertanto, quella di realizzare un complesso di norme stabili ed armonizzate, espressione di un assestamento della materia che possa offrire agli operatori e agli utenti in genere, certezza di regole e una chiara strumentazione normativa. In tal senso, il legislatore ha identificato un nucleo intangibile di norme, individuato nelle disposizioni delle direttive comunitarie e nei loro allegati. Nell’articolato vengono ricompresi gli obblighi fondamentali di natura organizzativa e comportamentale, mentre vengono riservate agli allegati le norme tecniche.

Sebbene l’ampiezza e la vaghezza della legge è stata oggetto di numerose critiche, in quanto vengono indicati una serie di principi e criteri direttivi sia di carattere generale che specifico, è opportuno ricordare che il ricorso alle clausole generali (opportunamente accompagnate dai principi giuridici di riferimento) è sufficiente a delimitare i confini della delega. Il problema di più complessa soluzione - anche per gli effetti che è destinato a produrre - riguarda semmai la qualificazione giuridica del provvedimento, ovvero se il decreto possa essere qualificato sotto il profilo formale come un testo unico. Necessario, a questo proposito, svolgere alcune considerazioni sulla natura giuridica dei testi unici e sulla loro efficacia. La forma del testo unico legislativo è sicuramente ben conosciuta agli operatori del diritto sin dai tempi più remoti, ma è innegabile che, di recente, è divenuta lo strumento primario per favorire un’armonizzazione dell’immensa, variegata e contorta massa di disposizioni legislative che affligge il nostro ordinamento giuridico.

La riorganizzazione di più disposizioni di leggi che spesso vengono a trovarsi racchiuse in diversi fonti legislative è, o quantomeno dovrebbe essere, il momento principe di una più meditata riflessione su quanto è già stato scritto, proprio perché, talvolta, una materia viene regolamentata da più norme ognuna delle quali ha una sua diversa e precisa collocazione temporale; l'opera di sistemazione delle varie norme di legge si confronta, inoltre, con la concreta applicazione delle stesse sul piano giudiziario e non a distanza di tempo dalla loro pubblicazione.

La scelta di una completa ed organica trattazione trae il suo fondamento, quindi, nel dovere di offrire una chiara impronta di maggior efficienza e sensibilità per tutti i possibili fruitori del diritto positivo: si tratta, cioè, di rendere maggiormente conoscibile un determinato settore del diritto positivo attraverso una raccolta della legislazione vigente sopra una certa materia redatta dalla pubblica autorità. Questa opera di trascrizione può avere carattere innovativo o meno, ma in entrambi i casi è innegabile un'efficacia di "interpretazione amministrativa" delle varie disposizioni di legge che può direzionarsi nella scelta e nella sua collocazione, la cui operazione comporta l'individuazione del suo oggetto, l'ambito di applicazione e, quindi, la sua efficacia stessa, da un lato, ovvero, come già detto poc'anzi, un cambiamento di rotta dettato, vuoi dalla consolidata interpretazione datane dai giudici di una certa norma, vuoi dalla ritenuta interpretazione distorsiva, talvolta fattane in più sedi applicative, che deve essere retta. Qualora il testo unico sia emanato dal Governo nell'esercizio del potere legislativo, dietro una specifica delega legislativa, esso costituisce nuova legge regolatrice in maniera organica della materia e disposizioni anteriori - in quanto non ricomprese - si devono considerare abrogate tacitamente (ex art. 15 disp. prel. cod.civ). Il testo unico di natura innovativa va, però, distinto da quello avente carattere meramente compilativo, che si ha quando il governo non ha il potere di introdurre in esso innovazioni alle norme legislative vigenti, ma solamente il potere di interpretare le norme stesse in base agli orientanti giurisprudenziali e di operare una diversa (e migliore) formulazione letterale in base alle sopravvenute modificazioni legislative del testo medesimo. Nel secondo caso, infatti, il testo unico ha natura di mero atto di amministrazione generale e non di vera e propria legge legata. Per stabilire a quale delle due categorie appartenga un determinato testo unico occorre riferirsi alla norma in base alla quale è stato emanato. Se la norma contiene una delega legislativa, il Governo ha facoltà di modificare, integrare o coordinare le disposizioni vigenti. Qualora, invece, la norma contiene una semplice autorizzazione, il testo unico è di mera compilazione e si concreta in un atto amministrativo, mentre la forza

della legge e delle singole norme resta ancorata alle leggi dalle quali le norme sono tratte. Nel caso di specie, è chiaro che il riferimento normativo del D. Lgs. 81/2008 risiede nella legge delegazione n. 123 del 2007, attraverso la quale il Parlamento ha delegato il Governo all'emanazione di uno o più decreti legislativi di riordino, coordinamento e integrazione delle varie disposizioni legislative esistenti in materia di sicurezza sul lavoro ricorrendo, ove necessario, alla redazione di testi unici.

Il rinnovato assetto istituzionale previsto dal Titolo V della Costituzione

Il nuovo articolo 117 della Costituzione, nel testo introdotto dall'art. 3 della legge costituzionale n. 3 del 2001, contiene un elenco delle materie riservate alla competenza legislativa esclusiva dello Stato ed un altro elenco di quelle riservate alla potestà legislativa concorrente tra Stato e Regioni. Inoltre, con statuizione di fondamentale rilevanza, il quarto comma dell'articolo in parola dispone che spetta alle Regioni la competenza legislativa in tutte le materie che non siano espressamente riservate alla competenza legislativa esclusiva dello Stato o a quella concorrente tra Stato e Regioni, introducendo - con un deciso mutamento di prospettiva rispetto al passato - nel nostro sistema un tratto di marcato federalismo. La materia della "tutela e sicurezza del lavoro" è stata riservata alla legislazione concorrente tra Stato e Regioni e, pertanto, in tale quadro generale deve essere collocata l'attività legislativa di riorganizzazione e riordino della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la quale deve procedere all'individuazione delle fonti primarie idonee a costituire la legislazione di principio in materia. In tale direzione opera il "Testo Unico" che mira a dettare una disciplina fondamentale relativa ai diritti ed agli obblighi che si costituiscono nei rapporti di lavoro, anche relativi agli ambienti ed alle condizioni di sicurezza e di salute.

Inoltre nella versione proposta il Testo Unico raccoglie, sistematizza ed ordina i principi fondamentali di derivazione comunitaria che, a partire dagli anni '90 costituiscono l'orizzonte di riferimento di gran parte della disciplina in materia. Il decreto riguarda per l'appunto principi e livelli essenziali e non eventuali modulazioni di tutela che dunque appaiono rinviabili anche alla legislazione concorrente delle Regioni, sempre che essa si risolva in una sistema di opting out upwards, cioè di deroghe migliorative o comunque tali da non intaccare complessivamente alcune garanzie di base che assumono un ruolo fondamentale in una materia come quella della salute e sicurezza del lavoro che riguarda beni di natura primaria costituzionalmente tutelati.

L'ampliamento del campo di applicazione della normativa antinfortunistica

Tra le più importanti novità della nuova disciplina va subito segnalato il sensibile ampliamento del campo di applicazione delle norme in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rispetto a quello delimitato dal decreto legislativo n. 626 del 1994, sia perché il "Testo Unico" si applica alle tipologie lavorative regolate dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sia in quanto si è deciso di annoverare tra i destinatari della normativa anche i lavoratori autonomi ed i componenti dell'impresa familiare.

Tuttavia, in ragione della oggettiva situazione di diversità tra lavoratori subordinati o ad essi equiparati e lavoratori autonomi, è stato scelto di modulare l'applicazione della normativa di salute e sicurezza in modo che a questi ultimi sia imposto unicamente di utilizzare Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) rispettosi delle regole di cui al decreto e di sottoporsi a sorveglianza sanitaria. Eguale scelta è stata operata con riferimento ai componenti dell'impresa familiare (art. 230-bis c.c.), stavolta non solo in ragione della diversità rispetto ai subordinati ma anche tenendo conto della esistenza di pronunce della Corte costituzionale che hanno argomentato nel senso della necessità di non applicare all'impresa familiare le disposizioni in materia di salute e sicurezza in quanto incompatibili con il vincolo affettivo che lega tra loro i componenti di tale impresa, che non potrebbe conciliarsi con l'imposizione di obblighi stringenti da parte di un familiare nei confronti di altri.

La opzione adottata tiene conto sia della tendenza espansiva della giurisprudenza formatasi dopo il 1994 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, orientata a garantire tutela a chiunque si trovi in un ambiente di lavoro, anche ove non sia un lavoratore subordinato o ad esso equiparato, che delle più recenti sollecitazioni comunitarie, pur non ancora trasposte in direttive. Pertanto, non vengono considerati come destinatari di norme di sicurezza unicamente i lavoratori domestici di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, come previsto dalla Direttiva n. 89/391/CEE, i lavoratori che svolgono piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini, alle persone anziane ammalate o con handicap e l'insegnamento privato: supplementare di cui all'art. 70, lett. a) e b), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Sempre con riferimento al campo di applicazione, è stato ritenuto opportuno mantenere i regimi particolari oggi operanti, come da previsione dell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nei confronti di alcuni settori (Forze Armate, Polizia, strutture giudiziarie, ecc.) in ragione delle loro peculiarità, che tale diversificazione impongono.

Promozione della salute e sicurezza attraverso gli organismi bilaterali

Nel testo del decreto è riservata una funzione importante per gli enti bilaterali, sul presupposto che le aziende, specie quelle piccole e medie, possano beneficiare di una semplificazione degli adempimenti di sicurezza ove collegate alla bilateralità e, pertanto, per tale strada presumibilmente già sottoposte ad un controllo di tipo sociale. Così, gli organismi in parola mantengono e vedono notevolmente sottolineato il ruolo - già oggi ad essi riservato - di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti, così come la competenza in materia di raffreddamento delle controversie tra aziende e sindacati. Ad essi vengono riservate, inoltre, una serie di importanti prerogative, sul presupposto che la logica della bilateralità esprima efficacemente un sistema di relazioni industriali di tipo collaborativo e cooperativo, in grado di assicurare al meglio la promozione della cultura della sicurezza in azienda.

Struttura ed articolazione del Decreto Legislativo 81/2008

Il decreto si compone di XIII Titoli e di LII allegati (compresi gli allegati 3A e 3B).

Il Titolo I (disposizioni generali) del “Testo Unico” esprime la logica dell’intervento legislativo contenendo le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Esso contiene le principali novità rispetto a quanto richiesto dai criteri di delega di cui all’articolo 1, comma 2, della legge 2 agosto 2007, n. 123, in particolare con riguardo all’ampliamento del campo di applicazione della normativa di salute e sicurezza sul lavoro, all’azione pubblica e alla rappresentanza sui luoghi di lavoro e di cui sopra.

Innanzitutto, sulla falsariga di quanto è previsto nella Direttiva “quadro” n. 89/391/CEE, e a differenza del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, si è ritenuto opportuno introdurre un articolo di portata generale ed esplicativa diretto a precisare la finalità del provvedimento.

Pertanto, esso si apre, all’articolo 1, con l’indicazione dello scopo del decreto, individuato nel riordino della normativa vigente in materia di salute e sicurezza in un unico testo normativo. Scopo, come rimarcato sempre dall’articolo 1, da realizzare assicurando l’applicazione sull’intero territorio nazionale della disciplina dei diritti e degli obblighi di datori di lavoro e lavoratori nel rispetto dell’assetto delle competenze tra Stato e regioni e delle normative comunitarie ed internazionali in materia. L’articolo 2 reca le “definizioni”, tra quelle aggiunte rispetto al passato, si segnalano quelle di “dirigente” e “preposto”, figure centrali per la gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro, i cui elementi distintivi sono stati tratti dalla giurisprudenza in materia, quella di “salute”, corrispondente alla definizione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità, quelle di “norma tecnica” non-

ché di “buone prassi” e di “responsabilità sociale delle imprese”, questi ultimi considerati dall’articolo 1, comma 2 lettera i), come elementi fondamentali per “orientare i comportamenti dei datori di lavoro” e migliorare i “livelli di tutela definiti legislativamente”.

L’articolo 3, individua il campo di applicazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro. Al riguardo, si rimarca come il comma 5 ribadisca che principale obbligato nel contratto di somministrazione è l’impresa utilizzatrice (principio già espresso nel decreto legislativo n. 276 del 2003), salvo l’obbligo per il somministratore di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento dei compiti per i quali è assunto; eguale logica è stata seguita con riferimento al distacco (comma 6).

In coerenza con il principio di effettività della tutela, i lavoratori a progetto beneficiano delle stesse misure di sostegno di ogni altro lavoratore ove inseriti nei luoghi di lavoro del committente (così come già, previsto nel decreto legislativo n. 276 del 2003), mentre restano esclusi dalle medesime, in ragione delle modalità e della saltuarietà delle relative prestazioni, unicamente coloro che esplicano “piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l’insegnamento privato supplementare e l’assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili” (commi 7 ed 8).

Il successivo comma 9 dispone che, nei confronti dei lavoratori a domicilio e di coloro ai quali si applichi il contratto collettivo dei proprietari di fabbricati, trovino applicazione gli obblighi di informazione e formazione e quelli relativi alle attrezzature di lavoro; tuttavia, nei confronti dei medesimi il secondo periodo del comma in commento introduce, quale misura di maggiore tutela, l’obbligo di fornitura dispositivi di protezione individuali (DPI).

Il comma 10 disciplina i rapporti svolti a distanza mediante collegamento informatico o telematico, ai quali si applicherà comunque, indipendentemente dall’ambito (aziendale o non) nel quale è svolta l’attività di lavoro, l’insieme di previsioni in materia di videoterminali ove si tratti di lavoratori subordinati. Inoltre, il comma in parola ribadisce l’obbligo, qualora il datore fornisca attrezzature di lavoro ai “telelavoratori, di effettuarle in conformità alle regole di cui allo schema di decreto e recepisce in legge alcuni dei contenuti dell’accordo europeo in materia.

Il successivo comma 11, prevede che nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all’articolo 2222 C.C. si applichino le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26, mentre il comma 12 diversifica, da quella dei prestatori d’opera, la tutela dei componenti dell’impresa familiare (art. 230-bis c.c.), dei piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.) e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, ai quali si applicano unicamente le disposi-

zioni di cui all'articolo 21. L'articolo 4 introduce, la regolamentazione del computo dei lavoratori, ove rilevante ai fini di sicurezza, come, ad esempio, con riferimento alla soglia al di sotto della quale è consentito al datore di lavoro lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (articolo 33) o a quella che consente l'utilizzo delle procedure standardizzate per la valutazione del rischio (articolo 28). Al riguardo, anche in attuazione del criterio di delega di cui alla b) dell'art. 1, comma 2, della legge 3 agosto 2007, n. 123, che impone di considerare la "peculiarità dei settori di attività delle piccole e medie imprese, è stato ritenuto di diversificare parte della previgente disciplina sul presupposto che l'organizzazione del lavoro e le necessità delle aziende meno grandi non possono avere eguali caratteristiche rispetto alle aziende a più ampio organico. In pratica, per la realizzazione dell'obiettivo di diversificazione di cui sopra, è stato ritenuto di non computare, o computare solo in parte, tenendo conto della loro effettiva presenza sui luoghi di lavoro, i lavoratori non stabilmente inseriti nella organizzazione aziendale.

In coerenza con quanto richiesto dall'articolo 1, comma 2, lettera i), della legge 3 agosto 2007, n. 123, l'articolo 5 del decreto prevede l'istituzione di un Comitato, presso il Ministero della Salute, con compiti di indirizzo e valutazione delle politiche e delle attività di vigilanza di Stato e Regioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In tal modo si è inteso eliminare le sovrapposizioni delle rispettive attività al fine di raggiungere una maggiore efficienza dell'azione pubblica.

Al successivo articolo 6, si è provveduto a rivisitare composizione e compiti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, secondo uno schema tendenzialmente tripartito, la quale diviene sede di confronto tra amministrazione e parti sociali su temi di fondamentale rilevanza, indicati al comma 8. Sempre al fine di perseguire un miglioramento del coordinamento dei rispettivi interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'articolo prevede che in ogni regione e provincia autonoma operi un Comitato regionale di coordinamento, costituito e regolato secondo quanto nel D.P.C.M. 21 dicembre 2007, il quale "ridisegna", in una logica sinergica e partecipativa, i compiti e le regole di funzionamento del comitato di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

L'articolo 8 introduce una rilevante novità laddove prevede che i dati sugli infortuni e comunque, relativi ad ogni attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro, confluiscono in un unico e condiviso sistema informativo nazionale (SINP), al quale - come previsto dall'art. 1, comma 2, lettera o) della legge 3 agosto 2007, n. 123, possono accedere anche le parti sociali.

L'articolo 9 definisce compiutamente le competenze in materia di salute sicurezza di INAIL, IPSEMA ed ISPEL; Tale previsione è oggi diventata obsoleta poiché IPSEMA e ISPEL sono confluiti nell'INAIL. L'articolo 10 dettaglia le tematiche di informazione e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

L'articolo 11 individua una serie di attività di sostegno alle imprese nella effettiva applicazione degli obblighi di legge e di diffusione della cultura della salute e sicurezza. In particolare il comma 1 prevede finanziamenti a favore delle piccole e medie imprese, anche con riferimento a progetti formativi, tale previsione ha portato dal 2010 l'INAIL a dare attuazione a detto disposto con gli "incentivi di sostegno alle imprese" finanziamento a fondo perduto volti al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ancora il comma 4 dispone che la materia venga portata nell'ambito delle "attività scolastica ed universitaria" con il chiaro obiettivo di favorire, nei futuri lavoratori, la consapevolezza dell'esistenza del problema infortunistico. Inoltre, il comma 6 attribuisce alle Amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei rispettivi compiti istituzionali, la promozione di attività formative destinate ai lavoratori immigrati o alle lavoratrici. L'articolo 12, in attuazione del criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera v), della legge 3 agosto 2007, n. 123, disciplina la possibilità di inoltrare all'apposita Commissione interpellazioni, quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la cui risposta vincola gli organi di vigilanza (comma 3). Da qualche anno la commissione interpellazioni è stata istituita e gli esiti degli interpellazioni sono regolarmente pubblicati in apposita sezione del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'articolo 13 opera una precisa ricognizione delle competenze in materia di vigilanza ribadendo, al comma 5, il principio in base al quale il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non possa prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza. L'articolo 14 riprende il testo dell'articolo 5 della legge 3 agosto 2007, n. 123, con modifiche di dettaglio, tra le quali si segnala l'identificazione della somma aggiuntiva, nella ipotesi di revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, in misura fissa, pari a euro 2.500, in caso di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, e di 1500 euro in caso di sospensione per lavoro irregolare. Inoltre, a fini dissuasivi di comportamenti elusivi da parte dell'imprenditore la cui attività sia stata sospesa, il comma 10 prevede l'arresto fino sei mesi per il datore

di lavoro che non ottemperi al provvedimento di sospensione e prosegua nella sua attività. L'articolo 15 propone le misure generali di tutela con delle novità rispetto al passato quali la previsione della "informazione e formazione adeguate per i dirigenti e i preposti", ribadendo, al comma 2, il generale principio in base al quale le misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro "non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori". L'articolo 16 introduce nell'ordinamento giuridico, recependo gli orientamenti giurisprudenziali consolidati al riguardo, una definizione legale della delega di funzioni da parte del datore di lavoro. Nel decreto si è scelto di distinguere in due diversi articoli gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente. In questo senso dall'articolo 17 sono stati individuati gli obblighi non delegabili del datore di lavoro. Al successivo articolo 18 sono invece identificati gli obblighi delegabili al dirigente. Sempre allo scopo di fornire all'interprete un quadro completo delle prerogative dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, l'articolo 19 individua i compiti del preposto, mentre l'articolo 20 quelli dei lavoratori. L'articolo 21, identifica poi gli obblighi e le facoltà dei componenti delle imprese familiari, dei piccoli imprenditori e dei lavoratori autonomi, mentre gli articoli 22, 23 e 24 disciplinano rispettivamente gli obblighi dei progettisti, dei fabbricanti e dei fornitori e degli installatori. L'articolo 25, rispetto alla precedente disciplina, definisce, potenziandolo, il ruolo del medico competente individuandone gli obblighi. In particolare, il comma 1 prevede l'obbligo di custodia della cartella sanitaria e di rischio e quello di consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, della documentazione sanitaria in suo possesso. Medesima documentazione deve essere consegnata al lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro presso l'azienda. Al fine di consentire un efficace monitoraggio delle attività dei medici competenti ed, al contempo, di evitare che notizie fondamentali in ordine alla sicurezza dei lavoratori vadano perse, l'articolo in argomento dispone che il medico competente invii, unicamente per via telematica, all'ISPESL (oggi confluito in INAIL), le cartelle sanitarie e di rischio. L'articolo 26 individua e puntualizza, in un'ottica di potenziamento della solidarietà tra committente ed appaltatore (articolo 1, comma 2, lettera s), legge 3 agosto 2007, n. 123), gli obblighi dei datori di lavoro, committenti ed appaltatori nei contratti di appalto. In particolare, vengono riprese le previsioni di cui all'articolo 3 della legge 3 agosto 2007, n. 123, relativamente al documento unico di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni (comma 3) ed alla indicazione dei "costi relativi alla sicurezza del lavoro" (comma 5). I commi 6 e 7 sono stati formulati riprendendo esattamente l'articolo 8 della legge 3 agosto 2007, n.123 ed il

comma 8 dell'articolo 3 della medesima legge. Anche nella rinnovata formulazione è stato confermato, al secondo capoverso del comma 3, il principio fondamentale in forza del quale il datore di lavoro non può rispondere dei rischi propri della impresa appaltatrice e del singolo lavoratore autonomo. L'articolo 27 attua il criterio di cui all'articolo 1, comma 2, lettera m), della legge 3 agosto 2007, n.123, attribuendo alla Commissione consultiva, di cui all'articolo 6 del decreto, il compito di identificare criteri volti alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi. Il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione delle imprese è "elemento vincolante" per la partecipazione a gare, finanziamenti, contributi ed appalti pubblici. È stata dedicata una specifica Sezione (la n. II nell'ambito del Titolo I) alla regolamentazione della valutazione dei rischi, adempimento di assoluta centralità per garantire l'effettività delle tutele in ogni ambiente di lavoro. L'articolo 28, pertanto, impone, al comma 1, al datore di lavoro di considerare "tutti i rischi" per la salute e sicurezza dei lavoratori, compresi quelli collegati allo stress da lavoro, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi. Gli esiti di detta valutazione confluiscono nel documento di valutazione dei rischi di cui al comma 2, nel quale è contenuta l'eventuale individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici. Tale ultima previsione si impone in virtù della considerazione che talune lavorazioni particolarmente pericolose non possano essere affrontate se non da prestatori di lavoro esperti e inseriti stabilmente nell'ambiente di lavoro. Il successivo articolo 29 descrive le modalità di effettuazione della valutazione dei rischi introducendo, tra l'altro, al comma 5 la modalità di valutazione dei rischi secondo le procedure standardizzate emanate con decreto ministeriale del 30 novembre 2012 per quelle aziende che prima potevano autocertificare l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi. L'articolo 30 individua le caratteristiche che i modelli di organizzazione e gestione debbono avere perché l'azienda non incorra nella responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, estesa dall'articolo 9 della legge 3 agosto 2007, n.123, alla materia della salute e sicurezza sul lavoro. Detti modelli di organizzazione e gestione costituiscono attività finanziabili per le imprese fino a 50 dipendenti (comma 6).

La Sezione III del Titolo I regola i servizi di prevenzione e protezione i cui caratteri generali vengono definiti all'articolo 31. Al riguardo, si segnala la novità di cui al comma 7, il quale consente la costituzione di un unico servizio di prevenzione e protezione nelle aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese. L'articolo 32 richiama le

previsioni dell'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 26 gennaio 2006. In particolare, si segnala come l'articolo 32, comma 7, preveda che le competenze acquisite debbano essere registrate nel libretto formativo del cittadino, istituito dall'articolo 2, comma 1, per il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276. Il successivo comma 8 disciplina regole di specifico interesse relative all'organizzazione dei servizi di prevenzione e protezione e nelle scuole e nelle università. L'articolo 33 identifica i compiti dei servizi di prevenzione e protezione, mentre il successivo articolo 34, mantiene in capo ai datori di lavoro la facoltà di svolgere "in proprio" i compiti del servizio di prevenzione e protezione però solo dopo avere frequentato appositi corsi di formazione e di aggiornamento.

L'articolo 35 disciplina le riunioni periodiche indette dal datore di lavoro. La Sezione IV del Titolo I, dedicata alla "Formazione, informazione e addestramento" si apre con l'articolo 36, alle previgenti disposizioni si sono aggiunte le importanti statuizioni di cui al comma 4, che prevedono che il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori, consentendo loro di acquisire le relative conoscenze, nonché che, ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo. Il successivo articolo 37 risponde all'esigenza di potenziare la formazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze, sul presupposto che la medesima costituisca, se correttamente pianificata e realizzata, misura di prevenzione degli infortuni sul lavoro. Tra le novità dell'articolo in commento, si segnala il riferimento all'addestramento, da effettuarsi a cura di persona esperta e sul luogo di lavoro (comma 5); alla formazione dei preposti (comma 7), a quella dei lavoratori di cui all'articolo 21, comma 1, del decreto ed a quello dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (comma 10). Il decreto, in coerenza rispetto a quanto disposto con riferimento all'informazione, prevede che il contenuto della formazione debba essere facilmente comprensibile per i lavoratori, in modo da consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Se la formazione riguarda lavoratori immigrati deve essere effettuata previa verifica della comprensione e della lingua utilizzata nel percorso formativo. Infine, il comma 14 dispone che la formazione acquisita debba essere registrata nel libretto formativo del cittadino, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 quando sarà effettivamente disponibile.

La Sezione V del Titolo I è dedicata alla sorveglianza sanitaria e si apre con l'articolo 38, il quale individua i percorsi universitari necessari per lo svolgimento delle funzioni di medico competente e dispone che per lo svolgimento di tali funzioni occorre partecipare al programma di educazione

continua in medicina (comma 3). Inoltre, il comma 4 prevede che venga istituito un albo dei medici competenti, presso il Ministero della salute. Il successivo articolo 39, inerente lo svolgimento dell'attività di medico competente, dispone che lo stesso operi secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazione (ICOH). Il comma 2 chiarisce come egli possa operare anche come collaboratore "di una struttura esterna pubblica o privata convenzionata" con l'imprenditore. Il comma 3 ribadisce il fondamentale principio della incompatibilità delle funzioni di vigilanza con quelle di medico competente, mentre il comma 6 introduce la novità di cui, nelle aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese o quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessita, il datore di lavoro possa nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento. L'articolo 40 prevede che il medico competente debba fornire ai servizi competenti per territorio i dati relativi alla sorveglianza sanitaria a lui affidata, trasmessi dalle Regioni all'ISPESL (ora confluito in INAIL). L'articolo 41 individua il contenuto della sorveglianza sanitaria. Al riguardo, si segnala come sia previsto, al comma 5, che il medico competente alleggi gli esiti delle proprie visite alla cartella sanitaria e di rischio secondo modelli e criteri predefiniti per ragioni di uniformità. L'articolo 42, al comma 2, allo scopo di rafforzare la tutela del lavoratore in caso inidoneità alla mansione specifica, prevede che il lavoratore adibito a mansioni inferiori, in caso di inidoneità, conservi retribuzione e qualifica di provenienza e che, in caso di adibizione a mansioni equivalenti o superiori, si applichi l'articolo 2103 c.c. La Sezione VI del Titolo I ("gestione delle emergenze") si apre con l'articolo 43 che individua i principi generali ai quali il datore di lavoro ed, in parte (comma 4, primo periodo) i lavoratori, devono attenersi nella gestione delle emergenze in ambiente di lavoro. L'articolo 44 espone i diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato. All'articolo 45 si è scelto di utilizzare, già in rubrica, l'espressione "primo soccorso", usata in luogo del "pronto soccorso", citato nel decreto legislativo n. 626 del 1994, in quanto meglio rispondente al concetto di "first aid" di cui alle direttive di riferimento. Il secondo comma dell'articolo in commento rinvia al decreto interministeriale 15 luglio 2003, n. 388, per la identificazione delle caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, dei requisiti del personale addetto e della sua formazione, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero degli occupati ed ai fattori di rischio. Il successivo articolo 46, in materia di prevenzione incendi, ribadisce la funzione di preminente interesse pubblico della prevenzione incendi evidenziando il principio in forza del quale in ogni luogo

di lavoro devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori. La Sezione VII ("Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori") del Titolo I del decreto, si apre con 'articolo 47, inerente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il successivo articolo 48, disciplina puntualmente le prerogative della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST), necessariamente presente in quelle realtà imprenditoriali nelle quali non sia stato eletto o designato un rappresentante. L'RLST ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nei quali esplica la propria attività (comma 4), oltre ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro (comma 7) e non può svolgere altre funzioni sindacali operative (comma 8). In ordine al rappresentante dei lavoratori di sito produttivo di cui al l'articolo 49 va anche evidenziato come si tratti di una figura individuata su iniziativa dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende che operino nel sito produttivo interessato (comma 2), che opera secondo le previsioni della contrattazione collettiva ove non vi siano rappresentanti per la sicurezza favorendo la sinergia tra le rappresentanze presenti nell'intero sito (comma 3). Il successivo articolo 50 identifica le attribuzioni delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, delle quali fanno parte integrante, in ragione delle modifiche introdotte dall'articolo 3 della legge 3 agosto 2007, n. 123, la possibilità di richiedere la consegna del documento di valutazione dei rischi e di quello di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni (commi 4 e 5). Egli è tenuto al rispetto del segreto industriale e dei processi lavorativi rispetto a quanto sia venuto a conoscenza per l'esercizio delle sue funzioni (comma 6) e non può essere nominato come responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione. L'articolo 51 dispone in materia di compiti e prerogative degli organismi paritetici, il cui ruolo di supporto alle imprese risulta notevolmente valorizzato. L'articolo 52 prevede che le aziende prive di rappresentanti per la sicurezza partecipino finanziariamente al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa istituito presso l'INAIL, nella misura di due ore lavorative annue per lavoratore (comma 2). Lo scopo del Fondo è quello di sostenere le rappresentanze su base territoriale o di comparto ma anche le piccole e medie imprese e gli organismi paritetici, all'evidente scopo di favorire la effettiva diffusione delle rispettive attività ed il conseguenziale, positivo, impatto in termini di tutela della salute e sicurezza sugli ambienti di lavoro. Il comma 3 dell'articolo in commento demanda ad un decreto interministeriale la individuazione delle regole di funzionamento del fondo nonché quelle di elezione o designazione dei rappresentanti della sicurezza territoriali, nell'ipotesi in cui tali regole non vengano

individuare tramite la contrattazione collettiva. Il comma 4 prevede, infine, che il RLST debba informare il Fondo, tramite una relazione annuale, sulle attività svolte.

La Sezione VIII (“Documentazione tecnico amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali”) si apre con l’affermazione del principio, espresso al comma 1 dell’articolo 53, secondo il quale ogni documentazione rilevante in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere tenuta tramite “sistemi di elaborazione automatica di dati”, secondo le regole di cui ai commi 2, 3 e 4. Al riguardo, si evidenzia che, come previsto dal comma 3, nelle aziende ad articolazione complessa l’accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, sempre nel rispetto delle citate regole “generali”, di cui al comma 2, in materia di ammissioni e validazione dei dati. Al riguardo, si rimarca come il pieno funzionamento del sistema informativo porterà alla sostituzione del registro infortuni e come sia prevista una procedura diretta ad identificare quali documenti o procedure, anche di notifica, possano essere eliminate o semplificate (articolo 53, comma 5). Inoltre, è generalizzato il principio per cui ogni comunicazione può essere effettuata in via informatica senza altro onere per le imprese.

Il Titolo I si chiude con l’articolo 53 il quale, in piena coerenza con il comma 1 dell’articolo che precede, prevede che ogni trasmissione di documentazione o comunicazione a enti o amministrazione pubbliche possa avvenire tramite sistemi informatizzati, secondo le procedure di volta in volta individuate dalla strutture riceventi. Il decreto reca, poi, una totale rivisitazione del vigente apparato sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro necessario per attuare il criterio di delega di cui all’articolo 1, comma 2, lettera f), della legge 3 agosto 2007, n.123, e, quindi, garantire la rimodulazione degli obblighi di datore di lavoro, dirigenti, preposti e degli altri soggetti del sistema di prevenzione aziendale, sulla base dell’effettività dei compiti rispettivamente propri. Al riguardo, si segnala la scelta di sanzionare con maggiore gravità gli inadempimenti commessi in realtà lavorative connotate da un pericolo maggiore. In particolare l’articolo 55, reca disposizioni in materia di sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente; l’articolo 56 dispone le sanzioni per il preposto mentre il successivo articolo 57 quelle relative ai progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori. L’articolo 58 prevede le sanzioni applicabili al medico competente e l’articolo 59 quelle relative ai lavoratori, mentre l’articolo 60 è relativo ai componenti dell’impresa familiare, lavoratori autonomi, piccoli imprenditori e soci delle società semplici operanti nel settore agricolo. Infine l’articolo 61 detta disposizioni in tema di processo penale.

Il Titolo II (“Luoghi di lavoro”) del “Testo Unico” costituisce il primo dei titoli “speciali” del decreto, come tali intendendosi i titoli dedicati alla attuazione di specifiche direttive “particolari” in materia di salute e sicurezza rispetto a quella “quadro”, la Direttiva n. 89/391/CEE. Al riguardo, si puntualizza sin d’ora che tutti detti titoli sono stati formulati tenendo conto innanzitutto delle previsioni delle direttive di volta in volta applicabili (e dei rispettivi allegati) le quali hanno costituito il parametro indefettibile di riferimento per individuare quale parte della normativa italiana, sia di attuazione delle previsioni comunitarie che previgente ad esse, mantenere intatta nella sua formulazione, quale modificare o integrare, quale trasformare in norma di buona tecnica, ed infine, quale abrogare. Il primo risultato di tale metodologia di redazione dell’articolato e già visibile negli articoli dedicati ai “luoghi di lavoro” di cui al Titolo II, il quale costituisce attuazione della Direttiva 89/654/CEE in materia di prescrizioni minime di sicurezza per i luoghi di lavoro, nonché di alcune disposizioni contenute nel D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303 concernente norme generali per l’igiene del lavoro.

Il successivo Titolo III (“Uso delle attrezzature di lavoro”) è suddiviso in tre Capi, di seguito indicati:

Capo I: Uso delle attrezzature di lavoro;

Capo II: Uso dei dispositivi di protezione individuale;

Capo III: impianti ed apparecchiature elettriche.

Il Capo I, è relativo ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l’uso delle attrezzature di lavoro, il Capo II reca le prescrizioni minime di sicurezza e salute per l’uso da parte di lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro. Il Capo III prende in considerazione le misure necessarie affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica.

Le previsioni in esso contenute derivano da disposizioni scaturenti dal D.P.R. n. 547/1955 nonché dalle normative di buona tecnica esistenti. Il Titolo IV (“Cantieri temporanei e mobili”) è costituito dal Capo I comprendente le “Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili” e dal Capo II, nel quale si rinvencono le “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota”.

Le disposizioni contenute al Titolo V (“Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro”) sono quelle riguardanti le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Il Titolo VI è relativo alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per

le attività lavorative svolte su attrezzature munite di video terminali.

Il Titolo VIII (“Agenti Fisici”) è suddiviso nei seguenti cinque Capi:

Capo I: Disposizioni generali

Capo II: Rumore

Capo III: Vibrazioni

Capo IV: Campi elettromagnetici

Capo V: Radiazioni ottiche.

Il Capo I contiene disposizioni di carattere generale che trovano applicazione nei confronti di tutti gli agenti fisici disciplinati dal titolo in materia, tra l’altro, di valutazione del rischio, di disposizioni volte ad eliminare o ridurre i rischi, di informazione e formazione dei lavoratori, nonché di sorveglianza sanitaria. Il Capo II determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall’esposizione al rumore durante il lavoro e, in particolare, per l’udito. Il Capo III introduce le disposizioni relative al decreto legislativo n. 187 del 2005 che ha dato attuazione alla direttiva 2002/144/CE contenente prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all’esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche. Il Capo IV e le disposizioni ivi contenute sono state mutate dal decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 257, di attuazione della direttiva 2004/140/CE contenente prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all’esposizione dei lavoratori dai rischi derivanti dai campi elettromagnetici. Il Capo V prevede l’attuazione delle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all’esposizione ai rischi derivanti alla radiazione ottiche artificiali di cui alla direttiva 2006/125/CE. Al riguardo, si segnala che sono state trasfuse nel decreto le disposizioni approvate dal Consiglio dei Ministri, in via preliminare, nella seduta del 27 febbraio 2008, in sede di attuazione della direttiva in argomento, inserita all’Allegato B della legge n. 13/2007 (legge comunitaria 2006).

Il Titolo IX (“Sostanze pericolose”) è suddiviso nei seguenti tre Capi:

Capo I: Protezione da agenti chimici

Capo II: Protezione da agenti cancerogeni e mutageni

Capo III: Protezione dai rischi connessi all’esposizione ad amianto.

Le disposizioni del Capo I riguardano la protezione della salute e la sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro. Il Capo II prevede le disposizioni per la protezione di lavoratori contro i rischi da connessi all’esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro. Il Capo III è relativo alla protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione all’amianto. Il Titolo X (“Esposizione ad agenti biologici”) alla riporta le disposizioni per la protezione di lavoratori contro i rischi derivanti dall’esposizione agli agenti biologici durante il lavoro. Il Titolo XI

(“Protezione da atmosfere esplosive riporta le prescrizioni minime per il miglioramento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori esposti a rischi di atmosfere esplosive. Il Titolo XII (“Disposizioni diverse in materia penale e di procedura penale”) reca disposizioni relative all’esercizio di poteri direttivi, talune modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nonché disposizioni in materia di prescrizione e definizione delle contravvenzioni punite con l’arresto. Il Titolo XIII reca disposizioni finali ed enuncia espressamente le abrogazioni apportate dal decreto.

Disposizioni di carattere generale

1. Campo di applicazione, definizioni e modalità di computo

1.1 Campo di applicazione

Per espressa disposizione legislativa (articolo 3), il decreto si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio ed, in particolare, a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati.

Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro (articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore, fatto salvo l'obbligo a carico del somministratore di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene assunto.

Nell'ipotesi di distacco del lavoratore (articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Nei confronti dei lavoratori a progetto (articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) e dei collaboratori coordinati e continuativi (articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile), le disposizioni del decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, mentre nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio (articolo 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), il decreto e tutte le altre norme speciali vigenti

in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Relativamente ai lavoratori a domicilio (legge 18 dicembre 1973, n. 877) trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 del decreto in seguito commentate. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate.

A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII del decreto ("Attrezzature munite di videoterminale"), indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III ("Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale"). I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza è previsto che il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti abbiano accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il datore di lavoro deve poi garantire l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

1.2 Definizioni

La nuova disciplina normativa (articolo 2) introduce rilevanti cambiamenti anche all'impianto definitorio. Le principali novità riguardano:

- a) «lavoratore» inteso come persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organiz-

zazione 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 (art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196) promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e10 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; il volontario, come definito dalla legge 1 agosto 1991, n. 266;

- b) «datore di lavoro» ovvero 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. Nelle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, esso è individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;
- c) «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;
- d) «preposto» ovvero la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di

- iniziativa;
- e) «responsabile del servizio di prevenzione e protezione» ovvero persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati dall'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
 - f) «addetto al servizio di prevenzione e protezione» ovvero la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
 - g) «medico competente» medico in possesso dei necessari titoli e requisiti formativi e professionali, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;
 - h) «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;
 - i) «servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
 - j) «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;
 - k) «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;
 - l) «unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;
 - m) «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;
 - n) «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) – oggi confluito in

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 (oggi confluito in INAIL), che provvede a assicurarne la più ampia diffusione.

1.3 Modalità di computo dei lavoratori

Ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale la recente normativa (Articolo 4) fa discendere particolari obblighi, viene previsto che non siano computati:

- a) i collaboratori familiari (all'articolo 230-bis del codice civile);
- b) i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento (all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196);
- c) gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti 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 attrezzature munite di videoterminali;
- d) i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato (articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368), in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- e) i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio (articoli 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro (art. 74 del medesimo decreto);
- f) i lavoratori la cui attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente (legge 18 dicembre 1973, n. 877);
- g) i volontari (legge 11 agosto 1991, n. 266), i volontari dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico, della difesa civile e della protezione civile, i volontari che effettuano il servizio civile, i lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili (decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468);
- h) i lavoratori autonomi (articolo 2222 del codice civile);
- i) i collaboratori coordinati e continuativi (articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile), nonché i lavoratori a progetto (articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente.

Viene poi previsto che i lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro (articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) e i lavoratori assunti a tempo parziale (decreto legislativo 25 feb-

braio 2000, n. 61), si computino sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre, mentre per i lavoratori stagionali si prevede il computo sulla base del numero di giornate di lavoro complessivamente prestate nell'arco di un anno.

2. Vigilanza e contrasto del lavoro irregolare

2.1 Attività di vigilanza

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è disciplinata dall'articolo 13 ed è svolta dall'azienda sanitaria locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente al personale ispettivo del Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali, lo stesso personale può esercitare l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nelle seguenti attività:

- a) attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati. Lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;
- b) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;
- c) ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, in relazione alle quali il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale svolge attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, informandone preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Azienda sanitaria locale competente per territorio.

Restano ovviamente ferme le competenze in materia di salute e sicurezza dei lavoratori attribuite dalle disposizioni vigenti agli uffici di sanità aerea e marittima ed alle autorità marittime, portuali e aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale.

2.2 Misure per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori e di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, l'articolo 14 prevede che gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, possano adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale qualora riscontrino l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale (articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66) considerando le specifiche gravità di esposizione al rischio di infortunio, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole. Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate.

L'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata all'autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (articolo 6 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163), ed al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, per gli aspetti di rispettiva competenza al fine dell'emanazione da parte di quest'ultimo di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche. La durata del provvedimento è pari alla citata sospensione nel caso in cui la percentuale dei lavoratori irregolari sia inferiore al 50 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro; nel caso in cui la percentuale dei lavoratori irregolari sia pari o superiore al 50 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ovvero nei casi di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, ovvero nei casi di reiterazione la durata è incrementata di un ulteriore periodo di tempo pari al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni. I poteri e gli obblighi affidati agli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro spettano anche agli organi di vigilanza delle aziende sanitarie locali, con riferimento

all'accertamento della reiterazione delle violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato.

È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza del Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, riposo giornaliero e settimanale (decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66) o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a 1.500 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 2.500 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza delle aziende sanitarie locali:

- a) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni delle disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- b) il pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a euro 2500.

Avverso i provvedimenti di sospensione è ammesso ricorso, entro 30 giorni, rispettivamente, alla Direzione regionale del lavoro territorialmente competente e al presidente della Giunta regionale, i quali si pronunciano nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740,00 a 7.014,00 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

1. Misure di tutela e obblighi

1.1 Misure generali di tutela

Sulla base di quanto disposto dall'articolo 15 del decreto 81/08, 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'azienda 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) informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) 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) misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

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

1.2 Compiti in delegabili

Un aspetto fondamentale della normativa in materia di salute e sicurezza si basa sulla individuazione del Datore di Lavoro come principale soggetto responsabile della incolumità dei propri lavoratori.

Sul piano giuridico questo si traduce nella inderogabilità di alcuni compiti fondamentali (art.17):

- 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;

1.3 Delega di funzioni

L'articolo 16 introduce nell'ordinamento giuridico - recependo gli orien-

tamenti giurisprudenziali consolidati al riguardo - una definizione legale della delega di funzioni da parte del datore di lavoro. Nello specifico, viene previsto che la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, sia 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.

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. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo. In particolare, l'obbligo di vigilanza si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione come previsto dall'art. 30 comma 4 del D. Lgs. 81/2008 (vedasi paragrafo 2.3). Come già detto in precedenza la delega di funzioni non è ammessa (articolo 17) per la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione previsto dall'articolo 28 e per la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. È ammesso un solo livello di subdelega agli stessi limiti e condizioni di quanto avviene per il primo livello di delega.

Questi due aspetti (subdelega e assolvimento dell'obbligo di vigilanza tramite adozione dei Modelli di organizzazione e gestione) sono stati recentemente oggetto di una censura da parte della comunità Europea¹, è quindi realistico supporre che il legislatore provvederà a rivederli.

1.4 Obblighi del datore e del dirigente

Il datore di lavoro deve effettuare la valutazione di tutti i rischi ed elaborare i documenti previsti e designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono (articolo 18):

- 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,

¹ Parere motivato, 21 dic. 2012 in procedura di infrazione 2010/4227)

- 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 (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;
 - j) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
 - k) 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;
 - l) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
 - m) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia dei documenti connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione;
 - n) elaborare il documento unico di valutazione dei rischi e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- o) 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;
- p) comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni²;
- q) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- r) 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. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- s) 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;
- t) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica;
- u) 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;
- v) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- z) 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.

Il datore di lavoro deve fornire poi al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione e all'attuazione delle misure preventive e protettive, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

1.5 *Obblighi del preposto*

I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono (articolo 19):

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori

² d'obbligo è stato differito al 16 maggio 2009 dal Decreto c.d. Mille proroghe (D.L. 30 dicembre 2008 n. 207).

- 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.

1.6 *Obblighi dei lavoratori*

Ogni lavoratore (articolo 20) deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. I lavoratori devono in particolare:

- 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, 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, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, 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.

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.

1.7 Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi

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, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti (articolo 21) devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni del Titolo III del decreto 81/08;
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni del Titolo III;
- 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.

Tali soggetti relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria;
- 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.

1.8 Obblighi dei progettisti

I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti devono rispettare (articolo 22) i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

1.9 Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, (articolo 23) dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

1.10 Obblighi degli installatori

Gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti (articolo 24).

1.11 Obblighi del medico competente

Relativamente alle attribuzioni del medico competente, viene previsto (articolo 25), che esso debba:

- a) collaborare 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) programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
 - c) istituire, aggiornare e custodire, 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. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia;
 - d) consegnare 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) consegnare al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e fornirgli le informazioni riguardo la necessità di 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;
 - f) fornire 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 dell’attività che comporta l’esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - g) informare ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, rilasciare copia della documentazione sanitaria;
 - h) comunicare per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, 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 fornire indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
 - i) visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all’anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; l’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;

- l) partecipare 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.

2. Valutazione dei rischi

2.1 Oggetto della valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi (articolo 28), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo quanto previsto dall'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto 81/08, interessati da attività di scavo.

Il documento di valutazione dei rischi redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, su supporto informatico anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, e, deve essere munito di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato.

Il documento di valutazione dei rischi, redatto a conclusione della valutazione, deve contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglio-

- ramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
 - e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
 - f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e preventiva conoscenza del contesto lavorativo.

Il contenuto del documento di valutazione deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto legislativo e in ogni altra norma relativa alla tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività; invece in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori la valutazione dei rischi deve essere effettuata immediatamente aggiornando il relativo documento entro trenta giorni.

2.2 Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

Viene previsto (articolo 29) che il datore di lavoro effettui la valutazione ed elabori il documento di valutazione dei rischi in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente. Tali attività sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. La valutazione e il documento debbono essere rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. I documenti devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

I Datori di Lavoro delle aziende che occupano fino a 50 lavoratori pos-

sono facoltativamente effettuare la valutazione dei rischi, sulla base delle procedure standardizzate qui descritte. Tali aziende, in caso di non utilizzo di tale opportunità, devono procedere alla redazione del documento di valutazione dei rischi, ai sensi dell'art.28. Non possono avvalersi della facoltà di utilizzo delle procedure standardizzate le aziende, fino a 50 lavoratori, che per particolare condizione di rischio o dimensione sono chiamate ad effettuare la valutazione dei rischi, ai sensi dell'art. 28:

- aziende di cui all'articolo 31, del decreto 81/08, comma 6, lettere a, b, c, d);
- aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, connessi alla esposizione all'amianto.

2.3 Modelli di organizzazione e di gestione

Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività previste e deve, in ogni caso, prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo

deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti del decreto per le parti corrispondenti.

3. Servizio di prevenzione e protezione

3.1 Il servizio di prevenzione e protezione

L'articolo 31 prevede che il datore di lavoro debba organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o deve incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo. Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, devono possedere le capacità e i requisiti professionali indicati nel paragrafo successivo, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne alla azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio. Ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.

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

- nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- nelle centrali termoelettriche;
- negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 19 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;

- nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile.

3.2 Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni (articolo 32) devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti interessati, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale, serie generale, del 14 febbraio 2006, n. 37, e successive modificazioni e integrazioni.

I corsi sono concepiti con; un modulo A giuridico normativo, un Modulo B specifico per settori di attività ed un modulo C (per i soli RSPP esclusi gli ASPP) organizzativo gestionale (che costituisce credito formativo permanente).

Schema riepilogativo della formazione per RSPP e ASPP prevista dalla normativa vigente

Corso di formazione	ore	Oggetto e moduli
Modulo A	28	Corso di base per RSPP e ASPP
Modulo B (edilizia, ATECO 3)	60	Corso di Specializzazione adeguato alla natura dei rischi aziendali
Modulo C	24	Rischi di natura ergonomia, psico sociale, tecniche di comunicazione, relazioni sindacali, organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative.

Quadro riassuntivo per macrosettore ATECO

	Classificazione settore di attività	Modulo A	Modulo B	Modulo C	A + B + C
1	Agricoltura	28	36	24	88
2	Pesca	28	36	24	88
3	Estrazione minerali Altre industria estrattive Costruzioni	28	60	24	112
4	Industrie alimentari, tessili, abbigliamento, conciarie, cuoio, legno, carta, editoria, stampa, Minerali non metalliferi, produzione e lavorazione metalli, fabbricazione macchine, apparecchi meccanici, fabbricazione macchine apparecchi elettrici, elettronici, autoveicoli, mobili, produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua, smaltimento rifiuti	28	48	24	100
5	Raffinerie, trattamento combustibili nucleari, industria chimica, fibre, gomma, plastica	28	68	24	120
6	Commercio ingrosso e dettaglio, attività artigianali non assimilabili alle precedenti (carrozzerie, riparazione veicoli, lavanderie, parrucchieri, panificatori, pasticceri ecc.), trasporti, magazzinaggi, comunicazioni	28	24	24	76
7	Sanità, servizi sociali	28	60	24	112
8	Pubblica amministrazione, istruzione	28	24	24	76
9	Alberghi, ristoranti, assicurazioni, immobiliari, informatica, associazioni ricreative, culturali, sportive, servizi domestici, organizzazioni extraterritoriali	28	12	24	64

Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del previsto titolo di studio, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipen-

denze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

I corsi di formazione sono organizzati dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'ISPESL, dall'INAIL, o dall'IPSEMA per la parte di relativa competenza, dal Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dall'amministrazione della difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici, nonché dai soggetti paritetici nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità previste.

Coloro che sono in possesso di laurea triennale in "Ingegneria della sicurezza e protezione", in "Scienze della sicurezza e protezione", in "Ingegneria della sicurezza industriale e nucleare" e in "Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro", o di qualsiasi laurea che venga riconosciuta come equipollente ai fini del presente decreto dal Ministero dell'università e della ricerca sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione.

In tutti i casi di formazione e aggiornamento, previsti, in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, a quelli previsti per il responsabile e per gli addetti del servizio prevenzione e protezione, è riconosciuto credito formativo per la durata ed i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), e dell'articolo 37, comma 1, lettere a) e b), del decreto 81/08 gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare appositi corsi di aggiornamento la cui durata è così disciplinata:

- per ASPP 28 h per tutti i macrosettori;

- per RSPP

a) 60 ore per macrosettori 3 - 4 - 5 - 7;

b) 40 ore per macrosettori 1 - 2 - 6 - 8 - 9;

c) 100 ore per macrosettori appartenenti a ciascuno dei due raggruppamenti sopraindicati. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione nei confronti dei componenti del servizio interno 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 e integrazioni.

Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari il

datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione individuandolo tra il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti che si dichiara a tal fine disponibile.

Il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

3.3 Compiti del servizio di prevenzione e protezione

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali, disciplinato dall'articolo 33 deve provvedere:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni necessarie.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

3.4 Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

Il datore di lavoro (articolo 34) può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'allegato II dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni sotto riportate.

Salvo che nei casi previsti dall'articolo 31, comma 6 del decreto 81/08, nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'in-

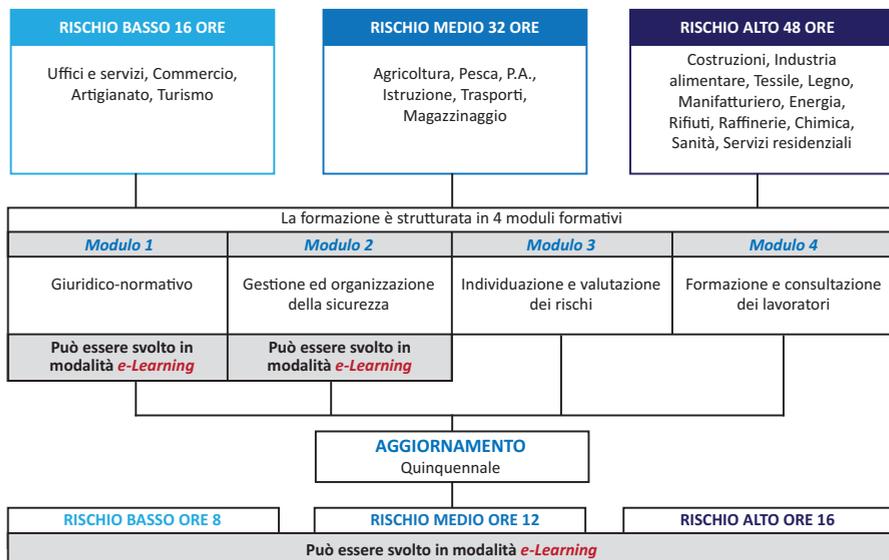
carico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni sotto riportate.

Il datore di lavoro che intende svolgere tali compiti, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti, delle articolazioni e delle modalità di espletamento definite mediante accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011.

Il datore di lavoro che svolge i compiti di prevenzione e protezione è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anch'essi declinati nell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011.

Tale obbligo si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Di seguito si riporta uno schema riassuntivo della formazione ed aggiornamento per i datori di lavoro che intendono svolgere il compito di RSPP:



3.5 Riunione periodica

Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione (articolo 35) cui partecipano:

- a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) il medico competente, ove nominato;
- d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al periodo precedente, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

4. Formazione, informazione e addestramento

4.1 Informazione ai lavoratori

Il datore di lavoro deve provvedere (articolo 36) affinché ciascun lavo-

ratore 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 prevenzionali;
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

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.

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 e della lingua veicolare utilizzata nel percorso informativo.

4.2 Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Il datore di lavoro (articolo 37) deve assicurare 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'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione nonché dell'aggiornamento sono definiti mediante accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011.

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una

formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici, e mirati e sia formato per lo svolgimento di operazioni e l'utilizzo di attrezzature, nonché riceva una specifica abilitazione ai sensi dell'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 per le attrezzature di lavoro per le quali tale abilitazione è richiesta (per approfondimenti vedere capitolo 3, paragrafo 2.5).

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.

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

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

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 precedente periodo 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.

L'applicazione dell'accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011, ai fini della formazione di dirigenti e preposti, per quanto facoltativa, costituisce corretta applicazione dell'articolo 37, comma 7, del D. Lgs. 81/08. Nel caso venga posto in essere un percorso formativo di contenuto differente, il datore di lavoro dovrà dimostrare che tale percorso ha fornito a dirigenti e preposti una "formazione adeguata e specifica".

La formazione dei dirigenti e preposti può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 del D. Lgs. 81/08 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

FORMAZIONE LAVORATORI PREPOSTI E DIRIGENTI							
Liv. di Rischio	Ruolo	Ore di formazione (minime)				Aggiornamento	
		Generale	Specifica	Particolare	Sostitutiva aggiuntiva	Periodicità (anni)	Monte ore
Basso	lavoratori	4	4	-	-	5	6
	preposti	4	4	8	-		
	dirigenti	-	-	-	16		
Medio	lavoratori	4	8	-	-	5	6
	preposti	4	8	8	-		
	dirigenti	-	-	-	16		
Alto	lavoratori	4	12	-	-	5	6
	preposti	4	12	8	-		
	dirigenti	-	-	-	16		

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.

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

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

- a) principi giuridici comunitari, costituzionali e civilistici;
- 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. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione 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 decreto 81/08.

In tutti i casi di formazione ed aggiornamento, previsti dal decreto legislativo per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono disciplinati dall'accordo stato regioni.

Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), e dell'articolo 37, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 81/08, gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

5. Contratti di appalto, d'opera e somministrazione

5.1 Campo di applicazione

In termini di prevenzione e protezione sul lavoro, il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. concentra nell'art. 26 (Obblighi connessi ai contratti d'appalto o di somministrazione) la regolazione del sistema organizzativo della sicurezza sul lavoro in caso di affidamento di lavori a soggetti esterni (imprese e/o lavoratori autonomi), ovvero in caso di contratto di appalto (art. 1655 C.C.),

contratto d'opera (art. 2222 C.C.) o di somministrazione (art. 1559 C.C.).

Il D. Lgs. 81/08 e smi è stato recentemente modificato dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98 "Conversione, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69. Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia" che ha portato novità in materia di appalti. In particolare l'art. 32 della Legge 9 agosto 2013, n. 98 (Semplificazione di adempimenti formali in materia di lavoro) ha modificato i **commi 3 e 3-bis** dell'art. 26 del D. Lgs. 81/08 e smi.

Si sottolinea che diversa trattazione hanno i cantieri temporanei e mobili dai contratti di appalto, che si differenziano per l'attività svolta nell'appalto (paragrafo 2 di questo capitolo).

5.2 Definizioni

Contratto d'appalto (art. 1655 del codice civile): "l'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro".

Contratto d'opera (art. 2222 del codice civile): "Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente".

Contratto di somministrazione (art. 1559 del codice civile): "La somministrazione è il contratto con il quale una parte si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, a eseguire, a favore dell'altra, prestazioni periodiche o continuative di cose".

5.3 Verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi

L'articolo 26 del D. Lgs. 81/08 e smi indica gli obblighi del datore di lavoro committente per i contratti di appalto, contratti d'opera o di somministrazione, ovvero:

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:
 - a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o

di somministrazione.

La verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

- 1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
 - 2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;
 - b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.
2. Nell'ipotesi sopra evidenziate, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:
- a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
 - b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Spetta al datore di lavoro committente il compito di favorire tale cooperazione e coordinamento per evitare interferenza come verrà più analiticamente dettagliato di seguito.

5.4 Concetto di "interferenza"

Il termine "**interferenza**" non si riferisce soltanto ai "contatti rischiosi" che possono intercorrere tra i dipendenti del committente e i dipendenti dell'appaltatore per la contiguità fisica nell'esercizio delle operazioni di rispettiva competenza, ma abbraccia e ricomprende anche le ipotesi di "interferenza" di tipo funzionale, che riguarda anche il susseguirsi logico-temporale delle operazioni svolte dai diversi soggetti economici che intervengono, anche in momenti diversi, nelle lavorazioni.

Non sono rischi interferenti quelli specifici siano essi propri dell'attività del datore di lavoro committente, che delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

I rischi interferenziali sussistono quando si ha:

- contemporaneità delle lavorazioni;
- lavorazioni nel medesimo contesto lavorativo (stesso spazio in tempi di-

- versi);
- rischi immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore;
 - rischi esistenti nel luogo di lavoro del committente, ulteriori rispetto a quelli specifici dell'appaltatore;
 - modalità di esecuzione particolari richieste dal committente;
 - combinazione dei punti precedenti.

5.5 Elaborazione del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali

Ai sensi dell'art. 26, comma 3, del D. Lgs. 81/08 e smi, e come modificato dall'art. 32 della Legge n.98 del 2003:

“Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze **ovvero individuando, limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali**, con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, **un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento**. In caso di redazione del documento esso è allegato al contratto di appalto o di opera e deve essere adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture.

Il datore di lavoro committente ha, quindi, la possibilità di scegliere di redigere il DUVRI oppure di individuare un proprio incaricato che sovrintenda al coordinamento e alla cooperazione tra le imprese appaltatrici e/o lavoratori autonomi limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali.

I settori attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali devono essere ancora individuati, ciò avverrà con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fino a quel momento il datore di lavoro committente ha solo la possibilità di elaborare il DUVRI.

Le modifiche all'art. 26, comma 3 del D. Lgs. 81/08 riportano: “...dell'individuazione dell'incaricato di cui al primo periodo o della sua sostituzione deve essere data immediata evidenza nel contratto di appalto o di opera”, dunque il datore di lavoro committente in caso di individuazione o sostituzione dell'incaricato deve darne evidenza nel contratto di appalto. Inol-

tre, l'individuazione dell'incaricato per essere ritenuta valida deve essere effettuata per iscritto, con data certa e con accettazione per iscritto dell'incaricato.

5.6 Esonero dall'Elaborazione del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali

L'obbligo di redazione del DUVRI non si applica a:

- servizi di natura intellettuale,
- mere forniture di materiali o attrezzature,
- lavori o servizi la cui durata presunta nell'arco di un anno non è superiore a **cinque uomini-giorno (così modificato dalla legge n.98 del 2003- in precedenza due uomini giorno)**, sempre che essi non comportino rischi derivanti da:
 - rischio di incendio di livello elevato, ai sensi del decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998
 - svolgimento di attività in ambienti confinati, di cui al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177,
 - presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici
 - amianto,
 - atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

5.7 Costi della sicurezza

I soggetti coinvolti, datore di lavoro committente e ditte appaltatrici e/o lavoratori autonomi, ai sensi dell'art. 26, comma 5 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i, hanno l'obbligo di esplicitare *i costi per la sicurezza necessari per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni*, a pena di nullità del contratto di appalto, sub appalto o somministrazione.

I costi per la sicurezza possono essere riportati sul contratto stesso o all'interno del DUVRI, in questo caso deve essere allegato al contratto.

Per *costi per la sicurezza* non si intendono i costi generali che l'impresa affronta per la ordinaria gestione della sicurezza dei propri lavoratori, ma piuttosto di quelli che si riferiscono alla gestione dei rischi interferenziali in relazione all'appalto specifico.

Se l'appalto viene affidato a seguito di una gara, i *costi per la sicurezza* non possono essere soggetti a ribasso e, in caso di subappalto, "non possono essere soggetti a riduzione nell'ambito del subcontratto e devono essere evidenziati a parte nel relativo testo contrattuale", come esplicitato dalla Determinazione n. 3/08 dell'Autorità di Vigilanza sui contratti pubblici.

I costi possono essere definiti direttamente dal datore di lavoro committente o possono essere calcolati analiticamente.

6. Cantieri temporanei e mobili

Le disposizioni per i cantieri temporanei e mobili sono riportate al Titolo IV del D. Lgs. 81/08 e smi.

Pertanto nei casi in cui bisogna effettuare delle lavorazioni che ricadono nel campo di applicazione dei cantieri temporanei e mobili, bisogna attivarsi per applicare le disposizioni previste dal titolo IV la cui trattazione analitica esula dagli scopi di questo manuale.

Sinteticamente si ricorda che il datore di lavoro committente ha la facoltà di nominare un responsabile dei lavori ai cui può trasferire ai sensi dell'art 93 del D. Lgs. 81/08, con mandato preciso e dettagliato, i compiti e responsabilità connessi con la realizzazione dell'opera. Sarà il responsabile dei lavori a questo punto in funzione della tipologia e dei lavori e del numero di ditte coinvolte ad attivarsi per applicare le disposizioni previste.

66

E' però indispensabile però che il datore di lavoro committente abbia chiari i casi in cui si rientra o meno nel campo di applicazione del Titolo IV. Si ricorda che in tutti gli altri casi si applicano le disposizioni di cui all'art. 26 descritte nel precedente paragrafo di questo capitolo.

6.1 Campo di applicazione

Si definisce "**cantiere temporaneo e mobile**" qualunque luogo in cui si effettuano lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, *comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici*, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

Non si applica il Titolo IV nei seguenti casi:

- a) ai lavori di prospezione, ricerca e coltivazione delle sostanze minerali;
- b) ai lavori svolti negli impianti connessi alle attività minerarie esistenti

- entro il perimetro dei permessi di ricerca, delle concessioni o delle autorizzazioni;
- c) ai lavori svolti negli impianti che costituiscono pertinenze della miniera: gli impianti fissi interni o esterni, i pozzi, le gallerie, nonché i macchinari, gli apparecchi e utensili destinati alla coltivazione della miniera, le opere e gli impianti destinati all'arricchimento dei minerali, anche se ubicati fuori del perimetro delle concessioni;
 - d) ai lavori di frantumazione, vagliatura, squadratura e trasporto dei prodotti delle cave ed alle operazioni di caricamento di tali prodotti dai piazzali;
 - e) alle attività di prospezione, ricerca, coltivazione e stoccaggio degli idrocarburi liquidi e gassosi nel territorio nazionale, nel mare territoriale e nella piattaforma continentale e nelle altre aree sottomarine comunque soggette ai poteri dello Stato;
 - f) ai lavori svolti in mare;
 - g) alle attività svolte in studi teatrali, cinematografici, televisivi o in altri luoghi in cui si effettuino riprese, purché tali attività non implicino l'allestimento di un cantiere temporaneo o mobile;
 - g-bis) ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, nonché ai piccoli lavori la cui durata presunta non è superiore a dieci uomini-giorno, finalizzati alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi, che non esponano i lavoratori ai rischi di cui all'ALLEGATO XI;
 - g-ter) alle attività di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272 - *Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori nell'espletamento di operazioni e servizi portuali, nonché di operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485* - che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'ALLEGATO X.

Infine per recente modifica ad opera della legge 69/2013 le disposizioni di cui al Titolo IV si applicano agli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e alle manifestazioni fieristiche tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle relative attività, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che deve essere adottato entro il 31 dicembre 2013.

È bene spendere qualche parola in più sul punto g) bis recentemente modificato e lungamente atteso dagli operatori del settore.

Infatti La Legge del 9 agosto 2013, all'art. 32 ha ampliato gli ambiti di esclusione alle disposizione del TITOLO IV di cui all'art. 88 del D. Lgs.

81/08, introducendo la lettera g-bis), che esclude dagli obblighi i “lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, nonché ai piccoli lavori la cui durata presunta non è superiore a dieci uomini-giorno, finalizzati alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi, che non esponano i lavoratori ai rischi di cui all’Allegato XI” (per es. rischio seppellimento per scavi oltre 1,5 metri, caduta dall’alto oltre i 2 metri, possibile presenza sul cantiere di sostanze chimiche o biologiche che possano dare effetti su salute e sicurezza dei lavoratori, ecc.) e la lettera g-ter) che esclude le “attività di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all’allegato X” (operazioni ed ai servizi portuali e alle operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale).

Tali recenti modifiche, tra le poche effettivamente attuative della legge 69/2013 (conversione in legge del cosiddetto decreto del fare) hanno consentito di semplificare effettivamente l’iter documentale di determinati lavori che prima ricadevano nel campo di applicazione del titolo IV certamente più oneroso dell’art 26.

7. Sorveglianza sanitaria

7.1 Titoli e requisiti del medico competente

Per svolgere le funzioni di medico competente (Articolo 38) è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- b) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- c) autorizzazione di cui all’articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina.

I medici in possesso dei titoli sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito Decreto del Ministero dell’Università e della ricerca di concerto con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. I soggetti di cui al precedente periodo i quali, alla data di entrata in vigore del decreto, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell’arco dei tre anni anteriori all’entrata in vigore del decreto legislativo,

sono abilitati a svolgere le medesime funzioni.

A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del decreto legislativo.

I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro". I medici in possesso dei titoli e dei requisiti sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero della salute e delle politiche sociali.

7.2 Svolgimento dell'attività di medico competente

L'attività di medico competente (Articolo 39) è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH). Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

- a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, ivi comprese quelle costituite su iniziativa delle organizzazioni datoriali, convenzionata con l'imprenditore;
- b) libero professionista;
- c) dipendente del datore di lavoro.

Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente. Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia. Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.

Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché, qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento.

7.3 Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale

Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, l'articolo 40 prevede che il medico competente debba trasmettere, esclu-

sivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati collettivi sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in allegato 3B (contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori) del decreto legislativo 81/08. I contenuti degli Allegati 3A (contenuti della cartella sanitaria e di rischio) e 3B del decreto e le modalità di trasmissione delle informazioni sono definiti, secondo criteri di semplicità e certezza dal Decreto del Ministero della Salute del 9 luglio 2012.

7.4 Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria, disciplinata dall'articolo 41 è effettuata dal medico competente:

- a) nei casi previsti dalla normativa vigente; tali casi vengono periodicamente aggiornati tramite decreto del Ministero della salute, di concerto con il Ministero del lavoro, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica, ivi compresa la verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e l'assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti per mansioni comportanti particolari rischi per la sicurezza e l'incolumità dei terzi;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare

l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche non possono essere effettuate in fase preassuntiva, per accertare stati di gravidanza e, comunque, negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Le visite mediche, a cura e a spese del datore di lavoro, comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio e predisposta su formato cartaceo o informatizzato.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;

c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

Il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

7.5 Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

Il datore di lavoro attua le misure indicate dal medico competente e, qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica, adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute (Articolo 42). Il lavoratore che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria.

8. Gestione delle emergenze

8.1 Disposizioni generali

La gestione delle emergenze è disciplinata dagli articoli dal 43 al 46 del decreto. Quanto agli aspetti generali, l'articolo 43 prevede che il datore di lavoro debba:

- a) organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- 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) informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- d) programmare gli interventi, prendere provvedimenti e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- e) adottare i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

e-bis) garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

Ai fini delle designazioni, il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva. Con riguardo al personale della Difesa la formazione specifica svolta presso gli istituti o la scuola della stessa Amministrazione è abilitativa alla funzione di addetto alla gestione delle emergenze. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in

una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

L'articolo 37, comma 9 dà indicazioni circa la formazione che devono ricevere i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro:

*“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**”.*

Il D.M. 10 marzo 1998, non dà indicazioni circa l'aggiornamento periodico e in attesa dell'emanazione di disposizioni, il Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, ha emanato un'apposita lettera circolare n. 12653 del 23 febbraio 2011 – **Formazione addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze (D. Lgs. 81/08). Corsi di aggiornamento**, in cui indica la periodicità (ogni tre anni), le ore di aggiornamento previsti per i diversi livelli di rischio e gli argomenti da trattare.

Si riportano lo schema formativo e di aggiornamento per gli addetti alle emergenze.

Contenuti minimi dei corsi di formazione per addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, in relazione al livello di rischio dell'attività

Corso a: corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio basso (durata 4 ore)

ARGOMENTO	DURATA
1) L'INCENDIO E LA PREVENZIONE INCENDI - principi della combustione; - prodotti della combustione; - sostanze estinguenti in relazione al tipo di incendio; - effetti dell'incendio sull'uomo; - divieti e limitazioni di esercizio; - misure comportamentali.	1 ora
2) PROTEZIONE ANTINCENDIO E PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO - principali misure di protezione antincendio; - evacuazione in caso di incendio; - chiamata dei soccorsi.	1 ora
3) ESERCITAZIONI PRATICHE - presa visione e chiarimenti sugli estintori portatili; - istruzioni sull'uso degli estintori portatili effettuata o avvalendosi di sussidi audiovisivi o tramite dimostrazione pratica.	2 ore

Corso b: corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio **medio** (durata 8 ore)

ARGOMENTO	DURATA
1) L'INCENDIO E LA PREVENZIONE INCENDI - principi sulla combustione e l'incendio; - le sostanze estinguenti; - triangolo della combustione; - le principali cause di un incendio; - rischi alle persone in caso di incendio; - principali accorgimenti e misure per prevenire gli incendi.	2 ore
2) PROTEZIONE ANTINCENDIO E PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO - le principali misure di protezione contro gli incendi; - vie di esodo; - procedure da adottare quando si scopre un incendio o in caso di allarme; - procedure per l'evacuazione; - rapporti con i vigili del fuoco; - attrezzature ed impianti di estinzione; - sistemi di allarme; - segnaletica di sicurezza; - illuminazione di emergenza.	3 ore
3) ESERCITAZIONI PRATICHE - presa visione e chiarimenti sui mezzi di estinzione più diffusi; - presa visione e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale; - esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di napsi e idranti.	3 ore

Corso c: corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio **elevato** (durata 16 ore)

ARGOMENTO	DURATA
1) L'INCENDIO E LA PREVENZIONE INCENDI - principi sulla combustione; - le principali cause di incendio in relazione allo specifico ambiente di lavoro; - le sostanze estinguenti; - i rischi alle persone ed all'ambiente; - specifiche misure di prevenzione incendi; - accorgimenti comportamentali per prevenire gli incendi; - l'importanza del controllo degli ambienti di lavoro; - l'importanza delle verifiche e delle manutenzioni sui presidi antincendio.	4 ore
2) LA PROTEZIONE ANTINCENDIO - misure di protezione passiva; - vie di esodo, compartimentazioni, distanziamenti; - attrezzature ed impianti di estinzione; - sistemi di allarme; - segnaletica di sicurezza; - impianti elettrici di sicurezza; - illuminazione di sicurezza.	4 ore
3) PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO - procedure da adottare quando si scopre un incendio;	

<ul style="list-style-type: none"> - procedure da adottare in caso di allarme; - modalità di evacuazione; - modalità di chiamata dei servizi di soccorso; - collaborazione con i vigili del fuoco in caso di intervento; - esemplificazione di una situazione di emergenza - e modalità procedurali-operative. 	4 ore
<p>4) ESERCITAZIONI PRATICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> - presa visione e chiarimenti sulle principali attrezzature ed impianti di spegnimento; - presa visione sulle attrezzature di protezione individuale (maschere, autoprotettore, tute, etc.); - esercitazioni sull'uso delle attrezzature di spegnimento - e di protezione individuale. 	4 ore

Contenuti minimi dei corsi di aggiornamento per addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, in relazione al livello di rischio dell'attività

*Corso a: aggiornamento per addetti antincendio in attività a rischio di incendio **basso** (durata 2 ore)*

ARGOMENTO	DURATA
<p>1) ESERCITAZIONI PRATICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> - presa visione del registro della sicurezza antincendi e chiarimenti sugli estintori portatili; - istruzioni sull'uso degli estintori portatili effettuata o avvalendosi di sussidi audiovisivi o tramite dimostrazione pratica 	2 ore

*Corso b: aggiornamento per addetti antincendio in attività a rischio di incendio **medio** (durata 5 ore)*

ARGOMENTO	DURATA
<p>1) L'INCENDIO E LA PREVENZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> - principi della combustione; - prodotti della combustione; - sostanze estinguenti in relazione al tipo di incendio; - effetti dell'incendio sull'uomo; - divieti e limitazioni di esercizio; - misure comportamentali. 	1 ora
<p>2) PROTEZIONE ANTINCENDIO E PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO D'INCENDIO</p> <ul style="list-style-type: none"> - principali misure di protezione antincendio; - evacuazione in caso di incendio; - chiamata dei soccorsi. 	1 ora
<p>3) ESERCITAZIONI PRATICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> - presa visione del registro della sicurezza antincendio e chiarimenti sugli estintori portatili; - esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspi ed idranti. 	3 ore

Corso c: aggiornamento per addetti antincendio in attività a rischio di incendio **elevato**
(durata 8 ore)

ARGOMENTO	DURATA
1) L'INCENDIO E LA PREVENZIONE - principi della combustione; - le sostanze estinguenti; - triangolo della combustione; - le principali cause di un incendio; - rischi alle persone in caso di incendio; - principali accorgimenti e misure per prevenire gli incendi.	2 ore
2) PROTEZIONE ANTINCENDIO E PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO D'INCENDIO - le principali misure di protezione contro gli incendi; - vie di esodo; - procedure da adottare quando si scopre un incendio o in caso di allarme; - procedure per l'evacuazione; - rapporti con i Vigili del Fuoco; - attrezzature ed impianti di estinzione; - sistemi di allarme; - segnaletica di sicurezza; - illuminazione di emergenza.	3 ore
3) ESERCITAZIONI PRATICHE - presa visione del registro della sicurezza antincendi e chiarimenti sui mezzi di estinzione più diffusi; - presa visione e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale; - esercitazione sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspì ed idranti.	3 ore

8.2 Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

8.3 Primo soccorso

Il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, 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.

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.

In particolare, il D.M. 388/2003 prevede che le aziende ovvero le unità produttive sono classificate, tenuto conto della tipologia di attività svolta, del numero dei lavoratori occupati e dei fattori di rischio, in tre gruppi come indicato nella tabella seguente.

(tratto da **Decreto Ministeriale 15 luglio 2003 n. 388 Primi indirizzi applicativi Gennaio 2005** a cura del **Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro**)

Aziende o unità produttive (*)	n° lavoratori		
	1 - 2	3 - 5	6 o più
Indice infortunistico (**) di inabilità permanente inferiore o uguale a quattro	Gruppo C	Gruppo B	Gruppo B
Indice infortunistico (**) di inabilità permanente superiore a quattro	Gruppo C	Gruppo B	Gruppo A
Comparto agricoltura (°)	Gruppo C	Gruppo B	Gruppo A

(*) Sono classificate nel **Gruppo A**, a prescindere dal numero di lavoratori, le aziende o unità produttive appartenenti ai seguenti comparti:

- Soggette ad obbligo di dichiarazione o notifica (art. 2 D. Lgs. 334/99).
- Centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari (art. 7, 28 e 33 D. Lgs. 230/95).
- Aziende estrattive ed altre attività minerarie (D. Lgs. 624/96).
- Lavori in sotterraneo (D.P.R. 320/56).
- Fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni.

(°) Lavoratori a tempo indeterminato.

(**) Indice infortunistico Statistiche INAIL.

Il datore di lavoro, sentito il medico competente, ove previsto, deve identificare la categoria di appartenenza della propria azienda od unità produttiva e, solo nel caso appartenga al gruppo A, la comunica all'Azienda Unità Sanitaria Locale competente sul territorio in cui si svolge l'attività lavorativa, per la predisposizione degli interventi di emergenza del caso.

Se l'azienda o unità produttiva svolge attività lavorative comprese in gruppi diversi, il datore di lavoro deve riferirsi all'attività con indice **più** elevato.

Nel caso in cui l'azienda o l'unità produttiva sia classificata di gruppo A, o di gruppo B il Datore di Lavoro dota il luogo di lavoro di una cassetta di primo soccorso (il cui contenuto è conforme a quanto indicato di seguito), integrata dai materiali eventualmente scelti, su parere anche del medico competente, in funzione dei rischi specifici aziendali e di un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

CONTENUTO MINIMO DELLA CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO

ALLEGATO 1 (DM 388/03)

- Guanti sterili monouso (5 paia).
- Visiera paraschizzi
- Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 litro ⁽¹⁾.
- Flaconi di soluzione fisiologica (sodio cloruro - 0,9%) da 500 ml ⁽³⁾.
- Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole ⁽¹⁰⁾.
- Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole ⁽²⁾.
- Teli sterili monouso ⁽²⁾.
- Pinzette da medicazione sterili monouso ⁽²⁾.
- Confezione di rete elastica di misura media ⁽¹⁾.
- Confezione di cotone idrofilo ⁽¹⁾.
- Confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso ⁽²⁾.
- Rotoli di cerotto alto cm. 2,5 ⁽²⁾.
- Un paio di forbici.
- Lacci emostatici ⁽³⁾.
- Ghiaccio pronto uso (due confezioni).
- Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari ⁽²⁾.
- Termometro.
- Apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa.

La cassetta di primo soccorso deve essere tenuta presso ciascun luogo di lavoro e deve essere adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata.

Nel caso in cui invece l'azienda o unità produttiva sia ricompresa nel gruppo C, è sufficiente un pacchetto di medicazione (il cui contenuto è conforme a quanto indicato di seguito), integrato dai materiali eventualmente scelti, su parere anche del medico competente, sulla base dei rischi specifici aziendali. Anche in questo caso è necessario che vi sia a disposizione un sistema per le comunicazioni sanitarie di emergenza.

CONTENUTO MINIMO DEL PACCHETTO DI MEDICAZIONE

ALLEGATO 2 (DM 388/03)

- Guanti sterili monouso (2 paia).
- Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 125 ml ⁽¹⁾.
- Flacone di soluzione fisiologica (sodio cloruro 0,9%) da 250 ml ⁽¹⁾.
- Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole ⁽¹⁾.
- Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole ⁽³⁾.

- Pinzette da medicazione sterili monouso ⁽¹⁾.
- Confezione di cotone idrofilo ⁽¹⁾.
- Confezione di cerotti di varie misure pronti all'uso ⁽¹⁾.
- Rotolo di cerotto alto cm 2,5 ⁽¹⁾.
- Rotolo di benda orlata alta cm 10 ⁽¹⁾.
- Un paio di forbic ⁽¹⁾.
- Un laccio emostatico ⁽¹⁾.
- Confezione di ghiaccio pronto uso ⁽¹⁾.
- Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari ⁽¹⁾.
- Istruzioni sul modo di usare i presidi suddetti e di prestare i primi soccorsi in attesa del servizio di emergenza.

Il pacchetto di medicazione di Pronto Soccorso deve essere tenuto presso ciascun luogo di lavoro e deve essere adeguatamente custodito in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata.

Nelle aziende o unità produttive di gruppo A, anche consorziate, il datore di lavoro, sentito il medico competente, è tenuto a garantire il raccordo tra il sistema di pronto soccorso interno e quello di emergenza sanitaria nazionale. Nelle aziende o unità produttive che hanno lavoratori che prestano la propria attività in luoghi isolati, diversi dalla sede aziendale o unità produttiva, il datore di lavoro è tenuto a fornire loro il pacchetto di medicazione di cui all'allegato 2 del Decreto del Ministero della Salute del 15 luglio 2003, n. 388 ed un mezzo di comunicazione idoneo per raccordarsi con l'azienda al fine di attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

Gli addetti al pronto soccorso, designati dal Datore di lavoro, sono formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso. La formazione dei lavoratori designati è svolta da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale. Nello svolgimento della parte pratica della formazione il medico può avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato.

La formazione degli addetti andrà ripetuta con cadenza triennale almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico.

Si riportano di seguito gli schemi formativi per gli addetti al pronto soccorso:

Imprese del Gruppo A:

Gli obiettivi didattici e i contenuti minimi della formazione dei lavoratori

designati al pronto soccorso per le aziende di gruppo A sono indicati nelle Tabelle seguenti.

Obiettivi didattici e contenuti minimi della formazione dei lavoratori designati al pronto soccorso per le aziende di gruppo A.

OBIETTIVI DIDATTICI	PROGRAMMA	TEMPI
Prima giornata MODULO A		totale n. 6 ore
Allertare il sistema di soccorso	a) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati, ecc.). b) Comunicare le predette informazioni in maniera chiara e precisa ai Servizi di assistenza sanitaria di emergenza.	
Riconoscere un'emergenza sanitaria	1) Scena dell'infortunio: a) raccolta delle informazioni; b) previsione dei pericoli evidenti e di quelli probabili. 2) Accertamento delle condizioni psicofisiche del lavoratore infortunato: a) funzioni vitali (polso, pressione, respiro); b) stato di coscienza; c) ipotermia e ipertermia. 3) Nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell'apparato cardiovascolare e respiratorio. 4) Tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso.	
Attuare gli interventi di primo soccorso	1) Sostentimento delle funzioni vitali: a) posizionamento dell'infortunato e manovre per la pervietà delle prime vie aeree; b) respirazione artificiale; c) massaggio cardiaco esterno. 2) Riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso: a) lipotimia, sincope, shock; b) edema polmonare acuto; c) crisi asmatica; d) dolore acuto stenocardico; e) reazioni allergiche; f) crisi convulsive; g) emorragie esterne post- traumatiche e tamponamento emorragico.	
Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta		

Seconda giornata MODULO B		totale n. 4 ore
Acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro	1) Cenni di anatomia dello scheletro. 2) Lussazioni, fratture e compianze. 3) Traumi e lesioni cranio-encefalici e della colonna vertebrale. 4) Traumi e lesioni toraco-addominali.	
Acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro	1) Lesioni da freddo e da calore. 2) Lesioni da corrente elettrica. 3) Lesioni da agenti chimici. 4) Intossicazioni. 5) Ferite lacero contuse. 6) Emorragie esterne.	

Terza giornata MODULO C		totale n. 6 ore
Acquisire capacità di intervento pratico	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del S.S.N. 2) Tecniche di primo soccorso nelle sindromi cerebrali acute. 3) Tecniche di primo soccorso nella sindrome di insufficienza respiratoria acuta. 4) Tecniche di rianimazione cardiopolmonare. 5) Tecniche di tamponamento emorragico. 6) Tecniche di sollevamento, spostamento e trasporto del traumatizzato. 7) Tecniche di primo soccorso in casi di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici. 	

Obiettivi didattici e contenuti minimi della formazione dei lavoratori designati al pronto soccorso per le aziende di gruppo B e C

OBIETTIVI DIDATTICI	PROGRAMMA	TEMPI
Prima giornata MODULO A		totale n. 4 ore
Allertare il sistema di soccorso	<ol style="list-style-type: none"> a) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati, ecc.). b) Comunicare le predette informazioni in maniera chiara e precisa ai Servizi di assistenza sanitaria di emergenza. 	
Riconoscere un'emergenza sanitaria	<ol style="list-style-type: none"> 1) Scena dell'infortunio: <ol style="list-style-type: none"> a) raccolta delle informazioni; b) previsione dei pericoli evidenti e di quelli probabili. 2) Accertamento delle condizioni psicofisiche del lavoratore infortunato: <ol style="list-style-type: none"> a) funzioni vitali (polso, pressione, respiro); b) stato di coscienza; c) ipotermia e ipertermia. 3) Nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell'apparato cardiovascolare e respiratorio. 4) Tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso. 	
Attuare gli interventi di primo soccorso	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sostenimento delle funzioni vitali: <ol style="list-style-type: none"> a) posizionamento dell'infortunato e manovre per la pervietà delle prime vie aeree; b) respirazione artificiale; c) massaggio cardiaco esterno. 2) Riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso: <ol style="list-style-type: none"> a) lipotimia, sincope, shock; b) edema polmonare acuto; c) crisi asmatica; d) dolore acuto stenocardico; e) reazioni allergiche; f) crisi convulsive; g) emorragie esterne post- traumatiche e tamponamento emorragico. 	
Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta		

Seconda giornata MODULO B		totale n. 4 ore
Acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1) Cenni di anatomia dello scheletro. 2) Lussazioni, fratture e complicanze. 3) Traumi e lesioni cranio-encefalici e della colonna vertebrale. 4) Traumi e lesioni toraco-addominali. 	
Acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lesioni da freddo e da calore. 2) Lesioni da corrente elettrica. 3) Lesioni da agenti chimici. 4) Intossicazioni. 5) Ferite lacero contuse. 6) Emorragie esterne 	

Terza giornata MODULO C		totale n. 4 ore
Acquisire capacità di intervento pratico	1) Principali tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del S.S.N. 2) Principali tecniche di primo soccorso nelle sindromi cerebrali acute. 3) Principali tecniche di primo soccorso nella sindrome respiratoria acuta. 4) Principali tecniche di rianimazione cardiopolmonare. 5) Principali tecniche di tamponamento emorragico. 6) Principali tecniche di sollevamento, spostamento e trasporto del traumatizzato. 7) Principali tecniche di primo soccorso in caso di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici.	

8.4 Prevenzione incendi

La prevenzione e sicurezza antincendio è diretta a conseguire gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.

Nei luoghi di lavoro soggetti a tale normativa devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.

Fermo restando quanto previsto dal decreto Legislativo 8 marzo 2006 n. 139, l'articolo 46 del decreto prevede che i Ministeri dell'Interno e del Lavoro e della Previdenza Sociale adottino uno o più decreti nei quali siano definite le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto alla sua formazione, nonché i criteri diretti volti ad individuare:

- a) le misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio e a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;
- b) le misure precauzionali di esercizio;
- c) i metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
- d) i criteri per la gestione delle emergenze.

Fino all'emanazione di tali decreti, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro previsti dal decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998.

9. Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori

9.1 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, disciplinato dall'articolo 47, è istituito a livello territoriale, aziendale e di sito produttivo e deve essere eletto o designato in tutte le aziende, o unità produttive.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rap-

presentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto nel paragrafo successivo oppure è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. 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. Qualora non si proceda all'elezione di cui sopra, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali o di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti 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.

9.2 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Articolo 48 del decreto) esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o desi-

gnato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Le modalità di elezione o designazione del rappresentante sono quelle 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 sopra.

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. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico. 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.

L'organismo paritetico, comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale. 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. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

9.3 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (Articolo 49 del decreto) sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

- a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), C) e d) della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e dei trasporti da emanare entro dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto;

- b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;
- c) impianti siderurgici;
- d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Nei contesti di cui al punto precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

9.4 Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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;
- 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;
- 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;
- 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.

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 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.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del documento dei rischi da interferenza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni in materia di *privacy* e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

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.

9.5 Organismi paritetici

L'articolo 51 prevede che a livello territoriale siano costituiti gli organismi paritetici che, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, della quale gli organi di vigilanza

possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

Gli organismi paritetici, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi e comunicano i nominativi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

Gli organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

10. Disposizioni penali e sanzioni

10.1 Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2740 a 7014 euro il datore di lavoro:

- a) che non effettua la valutazione dei rischi ovvero che non la effettua in maniera conforme;
- b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Per le sopracitate violazioni la pena dell'arresto va da quattro a otto mesi nei seguenti casi:

- a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g) del decreto 81/08;
- b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- c) per le attività nei cantieri temporanei e mobili caratterizzate dalla presenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

Nel caso invece in cui il datore di lavoro non rediga interamente il documento di valutazione dei rischi sono previste diverse ammende che vanno da 1096 a 4384 euro.

Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 2192 a 4384 euro se il documento di valutazione dei rischi da lui formulato è privo dell'indicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate e dei dispositivi di protezione individuale adottati, del programma delle misure ritenute opportune per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e per l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare,

nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale, in possesso di adeguate competenze e poteri che vi debbono provvedere. Il datore di lavoro è altresì punito se non consulta per le attività di valutazione dei rischi il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e se non rielabora la valutazione dei rischi in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 1096 a 2192 euro se il documento di valutazione dei rischi non contiene:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

- a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 822 a 4384 euro in caso non forniscano ai volontari di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 26), ai volontari che effettuano servizio civile, ai soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n.289, e successive modificazioni, nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali sono chiamati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Il datore di lavoro e i dirigenti sono altresì tenuti ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgono nell'ambito della medesima organizzazione.

Il datore di lavoro e i dirigenti sono altresì puniti ove non consegnino tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi anche su supporto informatico, nonché

non consentano al medesimo rappresentante di accedere ai dati sugli infortuni sul lavoro; il documento è consultato esclusivamente in azienda. Il datore di lavoro e i dirigenti sono altresì puniti se, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della loro azienda, non forniscano agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti dell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Il datore di lavoro e i dirigenti sono altresì puniti in caso di mancata organizzazione dei necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza; in caso di mancata designazione dei 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; nel caso non informino tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare; a nel caso in cui non abbiano adottato i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili; nel caso non si astengano, salvo eccezioni debitamente motivate dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

- b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.096,00 a 5.260,80 euro per la mancata verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro se nell'affidare i compiti ai lavoratori, non tengano conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza; in caso non prendano 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; in caso non richiedano 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 collet-

tivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione; in caso non prendano 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; in caso non forniscano una informazione adeguata a tutti i lavoratori; in caso non adempiano agli obblighi di formazione nei confronti di lavoratori, dirigenti, preposti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, 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; in caso non abbiano programmato gli interventi, e preso i provvedimenti dando istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro; in caso non garantiscano la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati; in caso non adottino le idonee misure per prevenire gli incendi e tutelare l'incolumità dei lavoratori;

- d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.644,00 a 6.576,00 euro in caso non abbiano nominato il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto, nel caso non abbiano fornito 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; nel caso non abbiano aggiornato le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, nel caso non rispettino le disposizioni di cui all'articolo 26 del decreto circa gli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione;
- e) con l'ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro in caso non abbiano inviato i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e non abbiano richiesto al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto; in caso non abbiano consentito ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute; in caso non abbiano consegnato tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il documento di valutazione dei rischi, Il documento è consultato esclusivamente in azienda; in caso non ab-

biano convocato la riunione periodica nelle unità produttive con più di 15 lavoratori;

- f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.192,00 a 7.233,60 euro per la mancata custodia del documento di valutazione dei rischi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce; per la non corretta conduzione della riunione periodica; per l'effettuazione delle visite mediche periodiche a scopo di accertamento dello stato di gravidanza o per altri scopi vietati dalla normativa vigente.

Sono infine previste altre sanzioni amministrative pecuniarie minori a carico di datore di lavoro e dirigenti per i casi f), g), h), i), l) del comma 5, dell'art 55 del decreto.

10.2 Sanzioni per il preposto

I preposti sono puniti:

- a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 438,40 a 1315,20 euro nel caso in cui non vi sia stata vigilanza 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; nel caso in cui non venga richiesta l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e non vengano date istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; nel caso di richiesta ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato; nel caso in cui non si sia segnalato 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;
- b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 219,20 a 876,80 euro nel caso di mancata verifica che soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; nel caso di mancata e tempestiva comunicazione ai 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; nel caso di mancata frequenza degli appositi corsi di formazione.

10.3 Sanzioni per il medico competente

Il medico competente è punito:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 219,20 a 876,80 euro in caso di mancata consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso o di mancata delle consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro di copia della cartella sanitaria e di rischio con le dovute istruzioni per la sua conservazione;
- b) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 1.328,80 a 125,20 euro nel caso di mancato svolgimento della sorveglianza sanitaria; nel caso di mancata istituzione della cartella sanitaria e di rischio; nel caso di mancata 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;
- c) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 438,40 a 1753,60 euro in caso non effettuati la visita presso gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o non collabori con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi;
- d) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 657,60 a 2.192,00 euro per la mancata comunicazione al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria e per la mancata informazione del lavoratore circa il risultato della sorveglianza sanitaria e, a sua richiesta, la consegna di copia della documentazione allo stesso lavoratore;
- e) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.384,00 euro per mancata trasmissione ai servizi competenti per il territorio dell'Allegato 3B, per mancata predisposizione della cartella sanitaria e di rischio secondo l'Allegato 3A e per mancata espressione del giudizio di idoneità o inidoneità.

10.4 Sanzioni per i lavoratori

I lavoratori sono puniti:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 219,20 a 657,60 euro nel caso non siano state osservate le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale; nel caso non siano state utilizzate correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza; nel caso

non siano stati utilizzati in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione; nel caso non siano segnalate immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; nel caso siano stati rimossi senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; nel caso vengano compiute di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; nel caso di mancata partecipazione ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro o di rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente;

- b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro nel caso in cui i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto subappalto, non espongano apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Luoghi di lavoro, attrezzature
e dispositivi di protezione

1. Disposizioni generali e sanzioni

1.1 Definizioni

Con riferimento alle disposizioni contemplate nel Titolo II (Luoghi di lavoro) del decreto, si intendono per luoghi di lavoro:

- a) i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro;
- b) le disposizioni disciplinate dal Titolo in commento non si applicano invece ai mezzi di trasporto, ai cantieri temporanei o mobili, alle industrie estrattive, ai pescherecci ed ai campi, ai boschi e altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.

1.2 Requisiti di salute e di sicurezza

I luoghi di lavoro, in base a quanto previsto dall'articolo 63, devono essere conformi ai requisiti indicati nell'allegato IV al decreto e devono essere strutturati tenendo conto dell'eventuale presenza di lavoratori disabili. Per i luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1 gennaio 2003 devono essere adottate misure idonee a consentire la mobilità e l'utilizzazione, da parte dei lavoratori disabili, dei servizi sanitari e di igiene personale. Ove vincoli urbanistici o architettonici ostino all'adeguamento il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente, deve adottare le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente.

1.3 *Obblighi del datore di lavoro*

Il decreto, nel dettare le misure di tutela a favore dei lavoratori, specifica, all'articolo 64, che il datore di lavoro deve provvedere affinché:

- a) i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di salute e sicurezza indicati nell'Allegato IV;
- b) le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
- c) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- d) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulizia, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
- e) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.

1.4 *Locali sotterranei o semisotterranei*

È vietato destinare al lavoro (Articolo 65) locali chiusi sotterranei o semisotterranei tranne nei casi in cui ricorrano particolari esigenze tecniche. In tali casi il datore di lavoro provvede ad assicurare idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima. L'organo di vigilanza può tuttavia consentire l'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei anche per altre lavorazioni per le quali non ricorrono le esigenze tecniche, purché dette lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi; pertanto il Datore di Lavoro che intenda utilizzare questa tipologia di locali alle attività dei propri lavoratori deve chiedere apposita deroga all'organo di vigilanza territorialmente competente. Lavori in ambiente sospetti di inquinamento.

È vietato consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, (Articolo 66) ove sia possibile il rilascio di gas deleteri o l'assenza di ossigeno, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei. Quando possa esservi dubbio sulla respirabilità dell'atmosfera, i lavoratori devono essere legati con cintura di sicurezza, vigilati per tutta la durata del lavoro e, ove occorra, forniti di apparecchi di protezione detti autorespiratori. Si tratta di DPI di terza categoria e pertanto il loro utilizzo è consentito solo a seguito di formazione e addestramento specifici.

L'apertura di accesso a detti luoghi deve avere dimensioni tali da poter consentire l'agevole recupero di un lavoratore privo di senso.

Nel 2011 è stato emanato il D.P.R. del 14 settembre 2011, n. 177 - Regolamento recante norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, a norma dell'art. 6, comma 8, lettera g) del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. - allo scopo di definire misure efficaci contro gli infortuni in ambienti cosiddetti "confinati".

Il Decreto impone alle imprese e ai lavoratori autonomi, oltre agli obblighi in materia di salute e sicurezza, l'obbligo:

- ad una specifica informazione, formazione e addestramento relativamente ai rischi degli ambienti confinati;
- all'elaborazione di specifiche procedure di sicurezza ed emergenza;
- di appositi DPI (es. maschere protettive, imbracature, di sicurezza, ecc.);
- di presenza di personale esperto (non meno del 30% della forza lavoro con almeno esperienza triennale in attività in ambienti confinati);
- di produrre DURC;
- di autorizzare espressamente, eventuali, imprese subappaltatrici ai sensi del Titolo VIII, Capo I del D. Lgs. 276/2003.

1.5 Costruzione e realizzazione di nuovi luoghi di lavoro

La costruzione e la realizzazione di nuovi luoghi di lavoro nonché gli ampliamenti e le ristrutturazioni dei luoghi di lavoro esistenti (Articolo 67) devono essere eseguiti nel rispetto della normativa di settore ed essere notificati all'organo di vigilanza competente per territorio.

La notifica deve indicare gli aspetti considerati nella valutazione e relativi:

- a) alla descrizione dell'oggetto delle lavorazioni e delle principali modalità di esecuzione delle stesse;
- b) alla descrizione delle caratteristiche dei locali e degli impianti.

L'organo di vigilanza territorialmente competente può chiedere ulteriori dati e prescrivere modificazioni in relazione ai dati notificati. La notifica si applica di cui sopra si applica esclusivamente ai luoghi di lavoro ove è prevista la presenza di più di tre lavoratori.

1.6 Sanzioni per il datore di lavoro

Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

- a) con l'arresto da due mesi a quattro mesi o con l'ammenda da 1096 a 5260,80 euro in caso i luoghi di lavoro non siano conformi ai prescritti requisiti; e nel caso di violazione dei requisiti di sicurezza per i luoghi di lavoro riportati in allegato IV;
- b) con l'arresto tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740,00 a 7014,00 euro

- in caso di non rispetto delle prescrizioni per lavori in ambiente sospetti di inquinamento;
- c) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1972,80 euro nel caso in cui la costruzione e la realizzazione di nuovi luoghi di lavoro nonché gli ampliamenti e le ristrutturazioni dei luoghi di lavoro esistenti non siano eseguiti nel rispetto della normativa di settore o non siano notificati all'organo di vigilanza competente per territorio.

2. Uso delle attrezzature di lavoro

2.1 Definizioni

Le principali definizioni presenti all'art. 69 del D. Lgs. 81/08 sono:

- a) attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto 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 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.

2.2 Requisiti di sicurezza (RES)

Le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto.

Nello specifico, le attrezzature di lavoro costruite in assenza delle disposizioni legislative e regolamentari di cui sopra, e quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all'emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, devono essere conformi ai requisiti generali di sicurezza di cui all'allegato V, ed in seguito commentati.

Si considerano invece conformi le attrezzature di lavoro costruite secondo le prescrizioni dei decreti ministeriali emanati ai sensi dell'art. 395 del Decreto Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, ovvero dell'articolo 28 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

2.3 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi, idonee ai fini della salute e sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi. 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.

Inoltre, il datore di lavoro, al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro deve adottare le misure necessarie affinché:

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

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.

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 l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una formazione adeguata e specifica e, in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.

Il datore di lavoro deve, inoltre provvedere 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:
 - a *controlli periodici*, secondo frequenze stabilite in base alle indica-

zioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, desumibili dai codici di buona prassi;

- a *controlli 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.

Gli interventi di controllo devono essere effettuati da persona competente, e i risultati dei controlli devono essere riportati per iscritto e conservati e tenuti a disposizione per gli organi di vigilanza (almeno quelli relativi agli ultimi tre anni).

2.4 Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro

Oltre a quanto sopra previsto, il datore di lavoro deve sottoporre le attrezzature di lavoro, riportate nell'Allegato VII a verifiche periodiche allo scopo di valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza con la frequenza indicata nel medesimo allegato di cui viene riportata la seguente tabella:

Tabella 1 - Allegato VII del D. Lgs. 81/08 - Verifiche periodiche attrezzature

Attrezzatura	Intervento/periodicità
Scale aeree ad inclinazione variabile.	Verifica annuale
Ponti mobili svilupparli su carro ad azionamento motorizzato.	Verifica annuale
Ponti mobili svilupparli su carro a sviluppo verticale e azionati a mano.	Verifica biennale
Ponti sospesi e relativi argani.	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo discontinuo con diametro x numero di giri > 450 (m x giri/min.).	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo continuo con diametro x numero di giri > 450 (m x giri/min.).	Verifica triennale
Idroestrattori a forza centrifuga operanti con solventi infiammabili o tali da dar luogo a miscele esplosive od instabili, aventi diametro esterno del panier maggiore di 500 mm.	Verifica annuale
Carrelli semoventi a braccio telescopico.	Verifica annuale
Piattaforme di lavoro autosollevanti su colonne.	Verifica biennale
Ascensori e montacarichi da cantieri con cabina/piattaforma guidata verticalmente.	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento di portata superiore a 200 Kg materiali di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo.	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni.	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni.	Verifica annuale

Attrezzatura	Intervento/periodicità
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg, non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione antecedente 10 anni.	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione non antecedente 10 anni.	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni.	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni.	Verifica triennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti/insiemi classificati in III e IV categoria, recipienti contenenti gas instabili appartenenti alla categoria dalla I alla IV, forni per le industrie chimiche e affini, generatori e recipienti per liquidi surriscaldati diversi dall'acqua.	Verifica di funzionamento: biennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti/insiemi classificati in I e II categoria.	Verifica di funzionamento: quadriennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni per gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella I, II e III categoria.	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni per liquidi classificati nella I, II e III categoria.	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti per liquidi appartenenti alla I, II e III categoria.	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in III e IV categoria e recipienti di vapore d'acqua e d'acqua surriscaldata appartenenti alle categorie dalla I alla IV.	Verifica di funzionamento: triennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in I e II categoria.	Verifica di funzionamento: quadriennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Generatori di vapor d'acqua.	Verifica di funzionamento: biennale Visita interna: biennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS < 350 °C.	Verifica di integrità: decennale

Attrezzatura	Intervento/periodicità
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3). Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS > 350 °C.	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale
Generatori di calore alimentati da combustibile solido, liquido o gassoso per impianti centrali di riscaldamento utilizzando acqua calda sotto pressione con temperatura dell'acqua non superiore alla temperatura di ebollizione alla pressione atmosferica, aventi potenzialità globale dei focolai superiore a 116 kW.	Verifica quinquennale

Per la prima verifica, la Legge 9 agosto 2013, n. 98 e successiva Legge del 30 ottobre 2013, n. 125 per la conversione del D. L. del 31 agosto 2013, n. 101, hanno introdotto modifiche alla normativa riguardante le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro di cui all'allegato VII sopra riportato.

Le modifiche all'art. 71, comma 11 del D. Lgs. 81/08 riguardano:

- **“per la prima verifica”** il datore di lavoro si avvale dell'INAIL, che vi provvede nel termine di **quarantacinque giorni dalla data della richiesta (non più dalla messa in servizio)**. Decorso inutilmente il termine, il datore di lavoro può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati;
- **“per le verifiche periodiche successive alla prima”** volte a valutare l'effettivo stato di conservazione e di efficienza delle attrezzature di lavoro secondo quanto previsto dall'Allegato VII del D. Lgs. 81/08 e smi, il datore di lavoro **non è più obbligato a presentare richiesta all'ASL/ARPA**, ma può rivolgersi **subito a soggetti privati abilitati**;
- **l'obbligo di conservazione e di tenuta dei verbali redatti** in esito alle verifiche periodiche al fine di renderli rapidamente disponibili per le verifiche degli organi di vigilanza.

La denuncia di messa in servizio, per le attrezzature ricadenti nel campo di applicazione del D.M. 329/04 (apparecchi a pressione), deve essere fatta dal datore di lavoro solo dopo la verifica di messa in servizio (che coincide con la prima verifica periodica come stabilito dal D.M. 11 aprile 2011).

Per le verifiche periodiche successive alla prima, con le modifiche apportate all'art. 71 del D. Lgs. 81/08 e smi non è più necessario avanzare richiesta entro 30 giorni dalla scadenza, inoltre, il datore di lavoro non deve più fare richiesta all'ASL o all'ARPA; la nuova norma infatti lascia il datore di lavoro, libero di potersi rivolgere o all'ASL/ARPA o ad un soggetto

pubblico o privato abilitato.

Il datore di lavoro, all'atto della **richiesta di prima verifica**, deve indicare il nominativo del soggetto abilitato del quale INAIL può avvalersi nel caso non sia in grado di effettuare direttamente la verifica entro i quarantacinque giorni dalla data della richiesta.

Il datore di lavoro individua tale nominativo tra quelli iscritti in un apposito elenco messo a disposizione dei datori di lavoro ed emanato con decreto dirigenziale.

In caso decorrano inutilmente i termini, il datore di lavoro, quindi, fa effettuare la verifica dal soggetto abilitato dandone comunicazione all'INAIL.

2.5 Informazione, formazione ed addestramento

Il datore di lavoro (Articolo 73) deve provvedere 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 adeguata in rapporto alla sicurezza relativamente:

- a) alle condizioni di impiego delle attrezzature;
- b) alle situazioni anormali prevedibili.

Il datore di lavoro deve altresì provvedere 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. Inoltre è posto a carico del datore di lavoro l'obbligo di provvedere affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentir l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.

L'Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 ha individuato, inoltre, le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, oltre alle abilitazione già previste dalle vigenti disposizioni legislative, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione e le condizioni considerate equivalenti alla specifica abilitazione.

Le attrezzature per le quali è prevista una specifica abilitazione degli operatori sono:

- a) **Piattaforme di lavoro mobili elevabili:** macchina mobile destinata a spostare persone alle posizioni di lavoro, poste ad altezza superiore a 2 m

rispetto ad un piano stabile, nelle quali svolgono mansioni dalla piattaforma di lavoro, con l'intendimento che le persone accedano ed escano dalla piattaforma di lavoro attraverso una posizione di accesso definita e che sia costituita almeno da una piattaforma di lavoro con comandi, da una struttura estensibile e da un telaio.

- b) **Gru a torre:** gru a braccio orientabile, con il braccio montato sulla parte superiore di una torre che sta approssimativamente in verticale nella posizione di lavoro.
- c) **Gru mobile:** autogru a braccio in grado di spostarsi con carico o senza carico senza bisogno di vie di corsa fisse è che rimane stabile per effetto della gravità.
- d) **Gru per autocarro:** gru a motore comprendente una colonna, che ruota intorno ad una base ed un gruppo bracci che è applicato alla sommità della colonna. La gru è montata di regola su un veicolo (eventualmente su un rimorchio, su una trattrice o su una base fissa) ed è progettata per caricare e scaricare il veicolo.
- e) **Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo:**
 - 1. **Carrelli semoventi a braccio telescopico:** carrelli elevatori a contrappeso dotati di uno o più bracci snodati, telescopici o meno, non girevoli, utilizzati per impilare carichi. Il dispositivo di sollevamento non deve essere girevole o comunque non deve presentare un movimento di rotazione maggiore di 5° rispetto all'asse longitudinale del carrello.
 - 2. **Carrelli industriali semoventi:** qualsiasi veicolo dotato di ruote (eccetto quelli circolanti su rotaie) concepito per trasportare, trainare, spingere, sollevare, impilare o disporre su scaffalature qualsiasi tipo di carico ed azionato da un operatore a bordo su sedile.
 - 3. **Carrelli/Sollevatori/Elevatori semoventi telescopici rotativi:** attrezzature semoventi dotate di uno o più bracci snodati, telescopici o meno, girevoli, utilizzate per movimentare carichi ed azionate da un operatore a bordo su sedile.
- f) **Trattori agricoli o forestali:** qualsiasi trattore agricolo o forestale a ruote o cingoli, a motore, avente almeno due assi ed una velocità massima per costruzione non inferiore a 6 km/h, la cui funzione è costituita essenzialmente dalla potenza di trazione, progettato appositamente per tirare, spingere, portare o azionare determinate attrezzature intercambiabili destinate ad usi agricoli o forestali, oppure per trainare rimorchi agricoli o forestali. Esso può essere equipaggiato per trasportare carichi in contesto agricolo o forestale ed essere munito di sedili per accompagnatori.

g) **Macchine movimento terra:**

1. **Escavatori idraulici:** macchina semovente a ruote, a cingoli o ad appoggi articolati, provvista di una struttura superiore (torretta) normalmente in grado di ruotare di 360° e che supporta un braccio escavatore azionato da un sistema idraulico e progettata principalmente per scavare con una cucchiaia o una benna rimanendo ferma, con massa operativa maggiore di 6000 kg.
 2. **Escavatori a fune:** macchina semovente a ruote, a cingoli o ad appoggi articolati, provvista di una torretta normalmente in grado di ruotare di 360° e che supporta una struttura superiore azionata mediante un sistema a funi progettata principalmente per scavare con una benna per il dragaggio, una cucchiaia frontale o una benna mordente, usata per compattare il materiale con una piastra compattatrice, per lavori di demolizione mediante gancio o sfera e per movimentare materiale con equipaggiamenti o attrezzature speciali.
 3. **Pale cariatrici frontali:** macchina semovente a ruote o a cingoli, provvista di una parte anteriore che funge da sostegno ad un dispositivo di carico, progettata principalmente per il carico o lo scavo per mezzo di una benna tramite il movimento in avanti della macchina, con massa operativa maggiore di 4500 kg.
 4. **Terne:** macchina semovente a ruote o a cingoli costituita da una struttura di base progettata per il montaggio sia di un caricatore anteriore che di un escavatore posteriore.
 5. **Autoribaltabile a cingoli:** macchina semovente a cingoli, dotata di cassone aperto, impiegata per trasportare e scaricare o spargere materiale, con massa operativa maggiore di 4500 kg.
- h) **Pompa per calcestruzzo:** dispositivo, costituito da una o più parti estensibili, montato su un telaio di automezzo, autocarro, rimorchio o veicolo per uso speciale, capace di scaricare un calcestruzzo omogeneo, attraverso il pompaggio del calcestruzzo stesso.

L'abilitazione dell'operatore ha validità di cinque anni dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione. L'aggiornamento ha durata minima di quattro ore, di cui tre ore dedicata ad argomenti dei moduli pratici.

2.6 Requisiti generali delle attrezzature di lavoro

Sistemi e dispositivi di comando

I sistemi di comando devono essere sicuri ed essere scelti tenendo conto dei guasti, dei disturbi e delle sollecitazioni prevedibili nell'ambito dell'uso progettato dell'attrezzatura. I dispositivi di comando di un'attrezza-

tura di lavoro aventi un'incidenza sulla sicurezza devono essere chiaramente visibili, individuabili ed eventualmente contrassegnati in maniera appropriata.

I dispositivi di comando devono essere ubicati al di fuori delle zone pericolose, eccettuati, se necessario, taluni dispositivi di comando, quali ad es. gli arresti d'emergenza, le consolle di apprendimento dei robot, ecc, e disposti in modo che la loro manovra non possa causare rischi supplementari. Essi non devono comportare rischi derivanti da una manovra accidentale.

Se necessario, dal posto di comando principale l'operatore deve essere in grado di accertarsi dell'assenza di persone nelle zone pericolose.

Se ciò non dovesse essere possibile, qualsiasi messa in moto dell'attrezzatura di lavoro deve essere preceduta automaticamente da un segnale d'avvertimento sonoro e visivo. La persona esposta deve avere il tempo e i mezzi di sottrarsi rapidamente ad eventuali rischi causati dalla messa in moto e dall'arresto dell'attrezzatura di lavoro.

I dispositivi di comando devono essere bloccabili, se necessario in rapporto ai rischi di azionamento intempestivo o involontario.

I motori soggetti a variazioni di velocità che possono essere fonte di pericolo devono essere provvisti di regolatore automatico di velocità, tale da impedire che questa superi i limiti prestabiliti. Il regolatore deve essere munito di un dispositivo che ne segnali il mancato funzionamento.

La messa in moto di un'attrezzatura deve poter essere effettuata soltanto mediante un'azione volontaria su un organo di comando concepito a tal fine. Lo stesso vale:

- per la rimessa in moto dopo un arresto, indipendentemente dalla sua origine;
- per il comando di una modifica rilevante delle condizioni di funzionamento (ad esempio, velocità, pressione, ecc.), salvo che questa rimessa in moto o modifica di velocità non presenti nessun pericolo per il lavoratore esposto.

Questa disposizione non si applica quando la rimessa in moto o la modifica delle condizioni di funzionamento risultano dalla normale sequenza di un ciclo automatico.

Ogni attrezzatura di lavoro deve essere dotata di un dispositivo di comando che ne permetta l'arresto generale in condizioni di sicurezza.

Ogni postazione di lavoro deve essere dotata di un dispositivo di comando che consenta di arrestare, in funzione dei rischi esistenti, tutta l'attrezzatura di lavoro, oppure soltanto una parte di essa, in modo che l'attrezzatura si trovi in condizioni di sicurezza. L'ordine di arresto

dell'attrezzatura di lavoro deve essere prioritario rispetto agli ordini di messa in moto. Ottenuto l'arresto dell'attrezzatura di lavoro, o dei suoi elementi pericolosi, l'alimentazione degli azionatori deve essere interrotta.

Se ciò è appropriato e funzionale rispetto ai pericoli dell'attrezzatura di lavoro e del tempo di arresto normale, un'attrezzatura di lavoro deve essere munita di un dispositivo di arresto di emergenza.

3. Uso dei dispositivi di protezione individuale

Il Capo II del Titolo III (Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale) del D. Lgs. 81/08 e smi riporta le prescrizioni minime di sicurezza e salute per l'uso da parte di lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro.

3.1 Definizioni

Si intende per dispositivo di protezione individuale (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.

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 stradali;
- 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.

3.2 Obbligo di uso e requisiti

I dispositivi di protezione individuale 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.

I dispositivi di protezione individuale devono essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992 n. 475, e sue successive modifiche ed integrazioni e 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.

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.

3.3 *Obblighi del datore di lavoro*

Il datore di lavoro, ai fini della scelta dei dispositivi di protezione individuale, deve:

- a) effettuare l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;
- b) individuare le caratteristiche dei dispositivi di protezione individuale necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi dispositivi;
- c) valutare, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei dispositivi, le caratteristiche degli stessi disponibili sul mercato;
- d) aggiornare la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso fornite dal fabbricante, individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato e la durata del suo uso, in funzione di:

- entità del rischio;
- frequenza dell'esposizione al rischio;
- caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;
- prestazioni del DPI.

Il datore di lavoro deve inoltre:

- a) mantenere in efficienza i DPI e assicurarne le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e se-

- condo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante;
- b) provvedere a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
 - c) fornire istruzioni comprensibili per i lavoratori;
 - d) destinare ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prendere misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
 - e) informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
 - f) rendere disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;
 - g) stabilire le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI;
 - h) assicurare una formazione adeguata e organizzare, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI. L'addestramento è in ogni caso indispensabile:
 - per ogni DPI di terza categoria (ai sensi del D. Lgs. 475/1992);
 - per i dispositivi di protezione dell'udito.

3.4 *Obblighi dei lavoratori*

Il decreto pone a carico del lavoratore l'obbligo di utilizzo e di cura dei DPI messi a disposizione dal datore di lavoro e quello di segnalazione al datore di lavoro stesso di qualsiasi difetto o inconveniente rilevato.

Inoltre, i lavoratori hanno l'obbligo di:

- provvedere alla cura dei DPI messi a loro disposizione;
- non apportare modifiche di propria iniziativa ai DPI.

Al termine dell'utilizzo i lavoratori riconsegnano i DPI nel rispetto delle procedure aziendali relative.

Attrezzature munite di videotermini

1. Campo di applicazione e definizioni

La normativa in oggetto si applica a tutte le attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali mentre sono espressamente esclusi dall'applicazione i 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.

IL D. Lgs. 81/08 all'articolo 173 stabilisce le seguenti definizioni:

- 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 videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

2. Obblighi del datore di lavoro

Viene previsto (Articolo 174) che il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio, debba analizzare i posti di lavoro con particolare riguardo a:

- 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.

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

3. Modalità di utilizzo dei videoterminali

Il lavoratore, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.

In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

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.

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.

4. Indicazioni sulle caratteristiche dell'arredo della postazione del video terminale

Il piano di lavoro (scrivania) deve:

- a) avere una superficie sufficientemente ampia per disporre i materiali necessari e le attrezzature (video, tastiera, ecc.) nonché consentire un appoggio per gli avambracci dell'operatore davanti alla tastiera, nel corso della digitazione;
- b) avere una profondità tale da assicurare una corretta distanza visiva dallo schermo, tenendo presente che schermi di grandi dimensioni richiedono tavoli di maggiore profondità;
- c) avere il colore della superficie chiaro, possibilmente diverso dal bianco,

- ed in ogni caso non riflettente;
- d) essere stabile e di altezza, fissa o regolabile, indicativamente fra 70 e 80 cm;
 - e) avere uno spazio idoneo per il comodo alloggiamento e la movimentazione degli arti inferiori e per infilarvi il sedile.

Il sedile deve:

- a) essere di tipo girevole, saldo contro slittamento e rovesciamento, dotato di basamento stabile o a cinque punti di appoggio;
- b) disporre del piano e dello schienale regolabili in maniera indipendente così da assicurare un buon appoggio dei piedi ed il sostegno della zona lombare;
- c) avere i bordi del piano smussati, in materiale non troppo cedevole, permeabile al vapore acqueo e pulibile;
- d) essere facilmente spostabile anche in rapporto al tipo di pavimento;
- e) qualora fosse necessario, essere dotato di un poggipiedi separato, per far assumere una postura adeguata agli arti inferiori dell'operatore.

5. Indicazioni sugli ambienti

117

In sede di predisposizione degli ambienti di lavoro ove ubicare postazioni munite di videoterminale occorre prevedere:

- a) per quanto riguarda il rumore, la eliminazione di eventuali problemi di rumore determinati in fase di stampa dalle stampanti ad impatto procedendo alla loro segregazione o insonorizzazione;
- b) per quanto riguarda il microclima, il lavoro al videoterminale non richiede il rispetto di parametri diversi da quelli normalmente assunti per il comune lavoro d'ufficio. È necessario che nella postazione di lavoro la velocità dell'aria sia molto ridotta, evitando la presenza di correnti d'aria provenienti da porte, finestre, bocchette di condizionamento, ventilatori, apparecchiature poste in vicinanza ecc. È importante che l'aria non sia troppo secca per evitare possibili irritazioni degli occhi. Altrettanta precauzione andrà posta per evitare fonti di calore radiante poste nelle immediate vicinanze della postazione, quali impianti di riscaldamento ma anche finestre che possano essere colpite da irraggiamento solare diretto ecc.;
- c) per quanto riguarda l'illuminazione, al fine di evitare riflessi sullo schermo, abbagliamenti dell'operatore ed eccessivi contrasti di luminosità la postazione di lavoro va correttamente orientata rispetto alle finestre presenti nell'ambiente di lavoro. L'illuminazione artificiale

dell'ambiente deve essere realizzata con lampade provviste di schermi ed esenti da sfarfallio, poste in modo che siano al di fuori del campo visivo degli operatori; in caso di lampade a soffitto non schermate, la linea tra l'occhio e la lampada deve formare con l'orizzonte un angolo non inferiore a 60°. Va in ogni modo evitato l'abbagliamento dell'operatore e la presenza di riflessi sullo schermo qualunque sia la loro origine.

6. Indicazioni atte ad evitare l'insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici

Per la prevenzione di tale tipologia di disturbi occorre:

- a) assumere la postura corretta di fronte al video, con piedi ben poggiati al pavimento e schiena poggiata allo schienale della sedia nel tratto lombare, regolando allo scopo l'altezza della sedia e l'inclinazione dello schienale;
- b) posizionare lo schermo del video di fronte in maniera che, anche agendo su eventuali meccanismi di regolazione, lo spigolo superiore dello schermo sia posto un po' più in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza dagli occhi pari a circa 50-70 cm;
- c) disporre la tastiera davanti allo schermo, salvo che lo schermo non sia utilizzato in maniera saltuaria, e il mouse, od eventuali altri dispositivi di uso frequente, sullo stesso piano della tastiera ed in modo che siano facilmente raggiungibili;
- d) eseguire la digitazione e utilizzare il mouse evitando irrigidimenti delle dita e del polso, curando di tenere gli avambracci appoggiati sul piano di lavoro in modo da alleggerire la tensione dei muscoli del collo e delle spalle;
- e) evitare, per quanto possibile, posizioni di lavoro fisse per tempi prolungati.

Nel caso ciò fosse inevitabile si raccomanda la pratica di frequenti esercizi di rilassamento (collo, schiena, arti superiori ed inferiori).

7. Indicazioni atte ad evitare l'insorgenza di problemi visivi

A tale scopo si dovrà:

- a) illuminare correttamente il posto di lavoro, possibilmente con luce naturale, mediante la regolazione di tende o veneziane, ovvero con illuminazione artificiale. Le condizioni di maggiore comfort visivo sono

raggiunte con illuminamenti non eccessivi e con fonti luminose poste al di fuori del campo visivo e che non si discostino, per intensità, in misura rilevante da quelle degli oggetti e superfici presenti nelle immediate vicinanze, in modo da evitare contrasti eccessivi;

- b) orientare ed inclinare lo schermo per eliminare, per quanto possibile, riflessi sulla sua superficie;
- c) assumere la postura corretta di fronte al video in modo tale che la distanza occhi-schermo sia pari a circa 50-70 cm;
- d) disporre il porta-documenti, se presente, alla stessa altezza e distanza dagli occhi, dello schermo, ricorrendo ai meccanismi di regolazione;
- e) distogliere periodicamente lo sguardo dal video per guardare oggetti lontani, al fine di ridurre l'affaticamento visivo;
- f) durante le pause ed i cambiamenti di attività previsti, è opportuno non dedicarsi ad attività che richiedano un intenso impegno visivo, come ad esempio la correzione di un testo scritto;
- g) cura della pulizia periodica di tastiera, mouse e schermo;
- h) si raccomanda l'utilizzo di eventuali mezzi di correzione della vista se prescritti.

8. Indicazioni atte ad evitare disturbi da affaticamento mentale

Nel lavoro al videoterminale è possibile riscontrare una certa difficoltà degli operatori a seguire adeguatamente il continuo aggiornamento dei software. L'attività al videoterminale richiede pertanto che essa sia preceduta da un adeguato periodo di formazione all'uso dei programmi e procedure informatiche.

È utile, al riguardo:

- a) seguire le indicazioni e la formazione ricevuti per l'uso dei programmi e delle procedure informatiche;
- b) disporre di tempo sufficiente per acquisire le necessarie competenze ed abilità;
- c) rispettare la corretta distribuzione delle pause;
- d) utilizzare software per il quale si è avuta l'informazione necessaria, ovvero facile da usare;
- e) in caso di anomalie del software e delle attrezzature, è bene che l'operatore sappia di poter disporre di un referente per la soluzione del problema.

Infine, si ricorda che la conoscenza del contesto in cui si colloca il risultato del lavoro al videoterminale, è un elemento utile per l'attenuazione di uno dei possibili fattori di affaticamento mentale.

9. Sorveglianza sanitaria

I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria, con particolare riferimento ai rischi per la vista e per gli occhi e ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.

Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi.

Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità.

Il lavoratore è sottoposto a visita di controllo per i rischi a sua richiesta.

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 ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione.

10. Informazione e formazione

Relativamente alle attività di formazione e informazione, il decreto prevede che sia a carico del datore di lavoro fornire ai lavoratori informazioni; in particolare per quanto riguarda le misure applicabili al posto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività e la protezione degli occhi e della vista ed assicura ai lavoratori una specifica formazione.

11. Sanzioni

Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

- a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 500 fino ad euro 6400 in caso di mancata adozione delle misure per ovviare ai rischi, di mancata predisposizione dei posti di lavoro, in caso di mancato rispetto degli obblighi sulle interruzioni dal lavoro, in caso di mancata attivazione della sorveglianza sanitaria.
- b) Con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da euro 750 a euro 4.000 euro in caso di mancata informazione ai lavoratori ed in caso di mancata fornitura, ove necessari a seguito delle risultanze della sorveglianza sanitaria, di dispositivi speciali per la correzione della vista ai lavoratori.

Modulistica

CONSERVAZIONE DELLA CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

Cessazione dell'attività dell'azienda/Risoluzione del rapporto di lavoro

- La presente cartella sanitaria e di rischio viene inviata all'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro ai sensi dell'art. 25, comma 1, lett.f) del D.Lgs. 81/08.
- Cessazione dell'attività dell'impresa, avvenuta il
- Risoluzione del rapporto di lavoro, avvenuta il

La cartella sanitaria viene consegnata al Lavoratore
completa di n allegati ai sensi dell'art. 25, comma 1, lett. e) del
D.Lgs. 81/08.

Il lavoratore è stato informato riguardo la necessità di conservazione della cartella sanitaria e all'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa ai sensi dell'art 25, comma 1, lett. h) del D.Lgs. 81/08.

124

Data

Il Medico competente

.....

Il Lavoratore

.....

2. Visita medica preventiva

1. Dati occupazionali ⁽¹⁾

(Vedi allegato n°:.....)

Destinazione lavorativa - Mansione.....
.....
.....

Note: ⁽¹⁾.I dati di questa sezione sono forniti dal Datore di lavoro (indicare n° degli allegati)

Fattori di rischio (specificare quali)

.....
.....
.....

Tempo di esposizione (giorni/anno)

2. Anamnesi lavorativa nello stesso settore lavorativo da anni

Esposizioni precedenti no si ai seguenti rischi:

.....
.....
.....

3. Anamnesi familiare

.....
.....
.....

4. Anamnesi fisiologica

.....
.....
.....

5. Anamnesi patologica riferisce di aver sempre goduto di buona salute altro

.....
.....
.....

6. Interventi chirurgici - Infortuni – Traumi (lavorativi o extralavorativi) no si

.....
.....

.....
7. Invalidità riconosciute

(I. civile, INPS, INAIL, Ass. Private) no sì Percentuale:

.....
8. Contemporanea esposizione presso altri datori di lavoro o attività professionale autonoma

no sì

.....
9. Altre notizie utili a fini anamnestici lavorativi

.....
10. Allergie accertate no sì Reazioni allergiche ai vaccini: no sì

126

.....
11. Vaccinazioni: quelle infantili no sì Richiamo antitetanica il: oltre 10 anni

.....
Per presa visione, per conferma della veridicità di quanto dichiarato, per informazione sui rischi specifici da parte del Medico competente e per autorizzazione al trattamento dei dati sanitari ai sensi del D. Lgs. 196/2003

Data Il Lavoratore

.....
12. Esame clinico generale: Peso: Kg Altezza: cm B.M.I.:P.A.:/.....

.....
13. Accertamenti integrativi specialistici e/o di laboratorio (indicare gli accertamenti eseguiti ed il n° di riferimento dei referti visti ed allegati) - *Allegati:* /.....

.....
14. Valutazioni conclusive (dei dati clinico anamnestici e dei risultati degli accertamenti integrativi, in relazione ai rischi occupazionali).

Buone condizioni cliniche altro

.....
.....
.....

15. Giudizio di idoneità:

idoneo non idoneo (permanentemente - temporaneamente fino a

idoneo con le seguenti condizioni (prescrizioni - limitazioni)

.....
.....
.....

Data

Avverso il giudizio di idoneità è ammesso ricorso all'Organo di vigilanza territorialmente competente, ai sensi del comma 9 dell'art. 41 del D. Lgs. 81/08, entro il termine di 30 giorni.

Il lavoratore per presa visione

Il medico competente

.....

.....

16. Trasmissione del giudizio di idoneità al Datore di Lavoro

effettuata il a mezzo: a mano R/R

n°

Il medico competente

3. Visita medica

Data:

PERIODICA

STRAORDINARIA

motivazione:

idoneità alla mansione specifica

controllo cessazione inidoneità

cambio di mansione

su richiesta del Lavoratore

eventi accidentali

fine rapporto di lavoro o altri motivi

1. Dati occupazionali ⁽¹⁾

non si segnalano variazioni rispetto alla visita precedente

altro

vedi allegato

Variazione destinazione lavorativa o mansione

Fattori di rischio (specificare quali)

.....
.....
.....

Tempo di esposizione (giorni/anno).....

.....
.....
.....

Note: ⁽¹⁾. Questa sezione va compilata in caso di variazione rispetto all'ultima visita medica con i dati forniti dal Datore di lavoro (indicare n° degli allegati) - (2) .Per gli agenti cancerogeni indicare anche il numero di CAS, il tipo (sostanza, preparato o processo di cui all'allegato XLII D. Lgs. 81/08) ed il valore dell'esposizione.

Eventuale uso di dispositivi di protezione personale:.....

.....
.....

2. Anamnesi intercorrente non si segnalano variazioni rispetto alla visita precedente altro:

.....
.....

Vaccinazioni (variazioni): no si Alcolici: no si Stupefacenti: no si
Interventi chirurgici - Infortuni – Traumi (lavorativi o extralavorativi)

.....
.....

Riconoscimenti di invalidità: civile INPS INAIL Ass. Private no sì Percentuale:
Contemporanea esposizione presso altri datori di lavoro o attività professionale autonoma
(indicare gli agenti) no si

Per presa visione, per conferma della veridicità di quanto dichiarato, per informazione sui rischi specifici da parte del Medico competente e per autorizzazione al trattamento dei dati sanitari ai sensi del D. Lgs. 196/2003.

Il Lavoratore

3. Esame obiettivo: nessuna modifica rispetto alla visita precedente altro
Peso (Kg.): Altezza (cm): P.A. (mmHg):

.....
.....

4. Accertamenti integrativi specialistici e/o di laboratorio (indicare gli accertamenti eseguiti e il n° di riferimento dei referti visti ed allegati) - *Allegati:* /

.....
.....
.....

5. Valutazioni conclusive (dei dati clinico anamnestici e dei risultati degli accertamenti integrativi, in relazione ai rischi occupazionali).

Buone condizioni cliniche altro

.....
.....

6. Giudizio di idoneità:

idoneo non idoneo (permanentemente - temporaneamente fino a))

idoneo con le seguenti condizioni (prescrizioni - limitazioni)

.....
.....
.....

Data

Avverso il giudizio di idoneità è ammesso ricorso all'Organo di vigilanza territorialmente competente, ai sensi del comma 9 dell'art. 41 del D. Lgs. 81/08, entro il termine di 30 giorni.

Il lavoratore per presa visione

Il medico competente

7. Trasmissione del giudizio di idoneità al Datore di Lavoro

effettuata il a mezzo: a mano R/R n°

Il medico competente

4. Certificato di idoneità alla mansione

(D. Lgs. 81/08 - D.M. 12 luglio 2007 n. 155)

Da consegnare al Datore di lavoro

Il Lavoratore in data è stato sottoposto alla visita medica preventiva, periodica (altro) per esposizione a (indicare i fattori di rischio)

con il seguente esito:

idoneo non idoneo (permanentemente - temporaneamente fino a)

idoneo con le seguenti condizioni (prescrizioni - limitazioni)

Da sottoporre a nuova visita medica il
previa esecuzione di seguenti accertamenti.....

Avverso il giudizio di idoneità è ammesso ricorso all'Organo di vigilanza territorialmente competente, ai sensi del comma 9 dell'art. 41 del D. Lgs. 81/08, entro il termine di 30 giorni.

Data.....

Il medico competente

5. Contenuti minimi del corso di formazione per i coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori

(D. Lgs. 81/08 – art. 98, comma 4)

Modulo Giuridico (28 ore)

- La legislazione di base in materia di sicurezza e igiene sul lavoro; la normativa contrattuale inerente gli aspetti di sicurezza e salute sul lavoro; la normativa sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- Le normative europee e la loro valenza; le norme di buona tecnica; le direttive di prodotto
- Il D.lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento al Titolo I "soggetti del sistema di prevenzione aziendale: i compiti, gli obblighi le responsabilità civili e penali. Metodologie per l'analisi e la valutazione dei rischi
- La legislazione specifica in materia di salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili e nei lavori in quota. Titolo IV del testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Le figure interessate alla realizzazione dell'opera: i compiti, gli obblighi, le responsabilità civili e penali
- La legge quadro in materia di lavori pubblici ed i principali decreti attuativi
- La disciplina sanzionatoria e le procedure ispettive

Modulo tecnico (52 ore)

- Rischi di caduta dall'alto. Ponteggi e opere provvisorie
- L'organizzazione in sicurezza del cantiere. Il cronoprogramma dei lavori
- Gli obblighi documentali da parte dei committenti, imprese, coordinatori per la sicurezza
- Le malattie professionali e il primo soccorso
- Il rischio elettrico e la protezione contro le cariche atmosferiche
- Il rischio negli scavi nelle demolizioni, nelle opere in sotterraneo e in galleria
- I rischi connessi all'uso di macchine e attrezzature di lavoro con particolare riferimento agli apparecchi di sollevamento e trasporto
- I rischi chimici in cantiere
- I rischi fisici: rumore, vibrazioni, microclima, illuminazione
- I rischi connessi alle bonifiche da amianto
- I rischi biologici
- I rischi da movimentazione manuale dei carichi
- I rischi di incendio e di esplosione
- I rischi nei lavori di montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati
- I dispositivi di protezione individuali e la segnaletica di sicurezza

Modulo metodologico/organizzativo (16 ore)

- I contenuti minimi del piano di sicurezza e di coordinamento, del piano sostitutivo

di sicurezza e del piano operativo di sicurezza

- I criteri metodologici per: a) elaborazione del piano di sicurezza coordinamento e l'integrazione con i piani operativi di sicurezza ed il fascicolo; b) l'elaborazione del piano operativo di sicurezza; c) l'elaborazione del fascicolo; d) l'elaborazione del P.I.M.U.S. (Piano di Montaggio, Uso, Smontaggio dei ponteggi: e) la stima dei costi della sicurezza
- Teorie e tecniche di comunicazione, orientate alla risoluzione di problemi e alla cooperazione; teorie di gestione dei gruppi e leadership
- I rapporti con la committenza, i progettisti la direzione dei lavori i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Parte Pratica (24 ore)

- Esempi di Piano di sicurezza e coordinamento: presentazione dei progetti, discussione sull'analisi dei rischi legati all'area, all'organizzazione del cantiere, alle lavorazioni e alle loro interferenze
- Stesura di piani di sicurezza e coordinamento, con particolare riferimento ai rischi legati all'area, all'organizzazione del cantiere, alle lavorazioni e alle loro interferenze. Lavori di gruppo
- Esempi di Piano Operativi di Sicurezza e di Piani Sostitutivi di Sicurezza
- Esempi di stesura di fascicolo basati sugli stessi casi del Piano di sicurezza e coordinamento
- Simulazione del ruolo del Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione

6. Contenuto della notifica preliminare

(D. Lgs. 81/08 – art. 99)

1. Data della comunicazione.
2. Indirizzo del cantiere.
3. Committente (nome (i) cognome (i), codice fiscale e indirizzo (i)).
4. Natura dell'opera.
5. Responsabile dei lavori (nome (i) cognome (i), codice fiscale e indirizzo (i)).
6. Coordinatore della sicurezza per la progettazione dei lavori (nome (i) cognome (i), codice fiscale e indirizzo (i)).
7. Coordinatore della sicurezza per la esecuzione dei lavori (nome (i) cognome (i), codice fiscale e indirizzo (i)).
8. Data presunta di inizio lavori.
9. Durata presunta del cantiere.
10. Numero massimo presunto dei lavoratori presenti sul cantiere.
11. Numero presunto di imprese sul cantiere e dei lavoratori autonomi sul cantiere.
12. Imprese e/o i lavoratori autonomi già selezionati: (denominazione, codice fiscale/partita IVA, indirizzo, telefono).
13. Ammontare complessivo presunto dei lavori.

7. Delega di attribuzioni

(D. Lgs. 81/08 – art. 32)

Egregio signor

.....

Premesso

che Ella risulta in possesso di adeguate conoscenze, attitudini, esperienza e capacità in ordine alla materia della sicurezza e dell'igiene del lavoro

La scrivente intende concordare

che nei compiti inerenti alle funzioni da Lei ricoperte nell'ambito dell'organigramma aziendale⁽¹⁾ vanno ricompresi tutti gli adempimenti - con tutto ciò che essi comportano sia sul piano delle procedure amministrative, che dell'organizzazione, che dell'adozione di ogni misura necessaria - derivanti dalle norme giuridiche sull'igiene del lavoro e sulla prevenzione delle malattie professionali⁽²⁾ e in genere sulla sicurezza degli infortuni sul lavoro⁽²⁾ e in genere sulla sicurezza e salubrità delle situazioni di vita negli stabilimenti e nelle aree in cui viene esercitata l'attività aziendale (oppure: se si tratta di delega a persona con funzioni più limitate: "esercitata l'attività dello stabilimento cui Ella è addetta" ovvero "esercitata l'attività della Sua divisione").

Le viene inoltre attribuita la facoltà di delegare a personale e a strutture da Lei dipendenti compiti relativi alla materia di cui sopra a patto che non sia oggetto di ulteriori subdeleghe .

Si ricorda che l'esercizio della subdelega non la esonera dal verificare il corretto adempimento dei compiti da parte delle funzioni a cui i compiti sono stati delegati.

S'intende che Ella è chiamata ad esercitare tale facoltà liberamente avuto, peraltro, riguardo alla circostanza che si tratti di persone e strutture di comprovata ed adeguata capacità, esperienza, attitudini e conoscenze professionali⁽³⁾.

Si segnala alla Sua attenzione l'estrema delicatezza dei compiti di cui sopra tenuto conto sia della materia cui essi ineriscono sia del fatto che Ella è chiamato a prendere le decisioni che riguardano i compiti medesimi in totale autonomia e sotto la sua totale ed esclusiva responsabilità. Ella può pertanto disporre direttamente delle risorse umane ed economiche strettamente connesse con l'esercizio delle funzioni a lei delegate⁽⁴⁾. .

Voglia cortesemente dare conferma del ricevimento della presente e della relativa data e, se concorda con quanto suesposto, voglia firmare la presente per completa e consapevole accettazione.

Data

Firma del rappresentante legale dell'azienda

.....

Firma per accettazione del delegato

.....

⁽¹⁾ OPZIONALE: e alla procura rilasciatale con atto del notaio
di (rep. n.)

⁽²⁾ *Aggiungerei riferimenti legislativi relativi alle particolari situazioni di rischio proprie dell'attività esercitata. Nel caso di dubbio è meglio omettere del tutto i riferimenti legislativi: la delega risulterà meno precisa ma si evita il rischio che un'eventuale sanzione possa risultare derivante dall'inosservanza di norme che non erano state prese in considerazione all'atto della redazione della delega medesima.*

N.B.: Il fac-simile di c.d. delega di attribuzioni è redatto in conformità ai requisiti richiesti della giurisprudenza prevalente ai fini dell'efficacia liberatoria della stessa a favore del soggetto delegante. Al riguardo si deve ribadire:

a) che l'efficacia penale della stessa è esclusa con riferimento agli obblighi che il decreto pone esclusivamente in capo al "datore di lavoro" e qualifica come non delegabili (obblighi "strutturali" quali la valutazione del rischio e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione);

b) che la "tenuta" della delega dipende dalla corrispondenza della situazione di fatto con quanto in essa contenuto.

⁽³⁾ *La facoltà di subdelegare può, a seconda delle scelte aziendali, essere o non essere concessa. Di regola tale facoltà non viene concessa quando il delegato svolge funzioni inerenti ad un numero non particolarmente elevato di lavoratori e, comunque, quella facoltà non deve essere concessa quando non risulterebbe giustificata dalle modeste dimensioni dello stabilimento, reparto o divisione cui è addetto il delegato.*

⁽⁴⁾ *Pare consigliabile evitare di inserire un limite di spesa nella delega - cosa che, pure, nella prassi avviene spesso: tali limiti risulteranno semmai dalla procura notarile che limita il potere di rappresentanza del delegato ad acquisti da cui derivi un impegno di spesa inferiore ad una determinata somma (somma che, ovviamente, deve essere congrua rispetto agli adempimenti richiesti al delegato). Del resto una procura "a monte" della delega è necessaria in quanto, altrimenti, nessuna effettiva autonomia di gestione risulterebbe costituita in capo al delegato e, conseguentemente, la delega risulterebbe svuotata di ogni reale contenuto.*

8. Designazione degli addetti al SPP

(D. Lgs. 81/08 – art. 16)

Egregio signor

.....
.....

sede di

.....
.....

a mani (o a mezzo racc. ar)⁽¹⁾

Ai sensi dell'art. 32 del decreto Ella, fermi restando i suoi attuali compiti e funzioni e l'attuale orario di lavoro ordinario⁽²⁾, è designato [dopo le consultazioni intercorse con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza⁽³⁾] addetto al servizio di prevenzione e protezione aziendale.

Tale servizio è chiamato ad operare sotto la responsabilità del signor

La preghiamo di restituirci la presente firmata per accettazione. Lo svolgimento delle attività che comporta la presente designazione, per il quale Le saranno comunque resi disponibili mezzi e tempo adeguati, ha priorità sullo svolgimento dei suoi attuali compiti e funzioni.

Distinti saluti

Data

Firma del rappresentante legale della società
o Ente o associazione o titolare
dell'impresa individuale

.....

N.B.: Gli addetti al s.p.p. devono essere in "numero sufficiente" e "possedere le capacità necessarie". Se la capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda è insufficiente essa può essere integrata con persone e servizi esterni.

⁽¹⁾ Nel caso di consegna a mani è opportuno farsi restituire copia con data e firma per ricevuta o documento equipollente.

⁽²⁾ Inciso da modificare od omettere se la designazione modifica o sostituisce compiti o funzioni in essere.

⁽³⁾ Inciso da omettere se il rappresentante per la sicurezza non è ancora stato eletto o designato.

9. Designazione del lavoratore incaricato del primo soccorso

(D. Lgs. 81/08 – art. 45)

Egregio signor

.....

sede di

.....

a mani (o a mezzo racc. a/r) ⁽¹⁾

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 45 del decreto, Ella, fermi restando i suoi attuali compiti e funzioni e l'orario di lavoro ordinario ⁽²⁾ è incaricato dell'attuazione delle misure previste dalla legge, dai regolamenti e provvedimenti aziendali per il primo soccorso. Si precisa che, ai sensi di legge, tale designazione [è stata preceduta dalle consultazioni con il rappresentante per i lavoratori per la sicurezza e] ⁽³⁾ tiene conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda (oppure: dell'unità produttiva).

Ella riceverà, allo scopo, le informazioni e la formazione previste dalla legge e dal contratto e, comunque, necessarie ed adeguate, per lo svolgimento dell'incarico di cui sopra.

137

⁽¹⁾ Nel caso di consegna a mani è opportuno farsi restituire copia con data e firma per ricevuta o documento equipollente.

⁽²⁾ Inciso da omettere o modificare se la designazione modifica o sostituisce compiti o funzioni in essere. Si veda anche la Nota Bene al fac-simile di nomina del responsabile interno del s.p.p.

⁽³⁾ Inciso da omettere o modificare se non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Lo svolgimento delle attività che comporta la presente designazione deve avere priorità sullo svolgimento dei suoi attuali compiti e funzioni che, peraltro, restano fermi.

Distinti saluti

Data

Firma del rappresentante legale della società
 o Ente o associazione o titolare
 dell'impresa individuale

.....

N.B.: La legge prevede la designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di pronto soccorso, salvataggio, prevenzione degli incendi, lotta antincendi e gestione dell'emergenza: nulla vieta che il medesimo o i medesimi lavoratori siano designati per l'attuazione di più ordini delle predette misure (ad esempio un medesimo lavoratore o un medesimo gruppo di lavoratori - a seconda delle dimensioni dell'impresa o dell'unità produttiva - può essere incaricato sia dell'attuazione delle misure di pronto soccorso che dell'attuazione delle misure per il salvataggio e la gestione dell'emergenza). In questo caso, senza che sia necessario formulare lettere d'incarico distinte basterà aggiungere le ulteriori misure che il lavoratore è chiamato ad attuarle (es., provvedimenti aziendali per il pronto soccorso, la gestione dell'emergenza, il salvataggio, ecc.).

Il lavoratore non può rifiutare la designazione se non in presenza di un giustificato motivo. Si può perciò escludere la necessità di una sua firma per accettazione. Tuttavia l'apposizione di una firma siffatta escluderebbe, in futuro, il sorgere di malintesi sull'esistenza o no di tali "giustificati motivi". Con riferimento alle conseguenze della designazione sul piano dell'inquadramento e della retribuzione si veda la Nota Bene del fac-simile di lettera di nomina del responsabile interno del servizio di prevenzione e protezione.

Anche se non previsto dalla legge è assolutamente opportuno consultare il medico competente nella individuazione delle figure in oggetto.

10. Designazione del lavoratore incaricato della lotta antincendio

(D. Lgs. 81/08 - art. 46)

Egregio signor

.....
.....

sede di

.....
.....

a mani (o a mezzo racc. a/r) ⁽¹⁾

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 del decreto, Ella, fermi restando i suoi attuali compiti e funzioni e l'orario di lavoro ordinario ⁽²⁾ è incaricato dell'attuazione delle misure previste dalla legge, dai regolamenti e provvedimenti aziendali per la lotta antincendio. Si precisa che, ai sensi di legge, tale designazione [è stata preceduta dalle consultazioni con il rappresentante per i lavoratori per la sicurezza e] ⁽³⁾ tiene conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda (oppure: dell'unità produttiva).

Ella riceverà, allo scopo, le informazioni e la formazione previste dalla legge e dal contratto e, comunque, necessarie ed adeguate, per lo svolgimento dell'incarico di cui sopra.

⁽¹⁾ Nel caso di consegna a mani è opportuno farsi restituire copia con data e firma per ricevuta o documento equipollente.

⁽²⁾ Inciso da omettere o modificare se la designazione modifica o sostituisce compiti o funzioni in essere. Si veda anche la Nota Bene al fac-simile di nomina del responsabile interno del s.p.p.

⁽³⁾ Inciso da omettere o modificare se non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Lo svolgimento delle attività che comporta la presente designazione deve avere priorità sullo svolgimento dei suoi attuali compiti e funzioni che, peraltro, restano fermi.

Distinti saluti

Data

Firma del rappresentante legale della società
o Ente o associazione o titolare
dell'impresa individuale

.....

N.B.: La legge prevede la designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di pronto soccorso, salvataggio, prevenzione degli incendi, lotta antincendi e gestione dell'emergenza: nulla vieta che il medesimo o i medesimi lavoratori siano designati per l'attuazione di più ordini delle predette misure (ad esempio un medesimo lavoratore o un medesimo gruppo di lavoratori - a seconda delle dimensioni dell'impresa o dell'unità produttiva - può essere incaricato sia dell'attuazione delle misure di pronto soccorso che dell'attuazione delle misure per il salvataggio e la gestione dell'emergenza). In questo caso, senza che sia necessario formulare lettere d'incarico distinte basterà aggiungere le ulteriori misure che il lavoratore è chiamato ad attuarle (es., provvedimenti aziendali per il pronto soccorso, la gestione dell'emergenza, il salvataggio, ecc.).

Il lavoratore non può rifiutare la designazione se non in presenza di un giustificato motivo. Si può perciò escludere la necessità di una sua firma per accettazione. Tuttavia l'apposizione di una firma siffatta escluderebbe, in futuro, il sorgere di malintesi sull'esistenza o no di tali "giustificati motivi". Con riferimento alle conseguenze della designazione sul piano dell'inquadramento e della retribuzione si veda la Nota Bene del fac-simile di lettera di nomina del responsabile interno del servizio di prevenzione e protezione.

Anche se non previsto dalla legge è assolutamente opportuno consultare il medico competente nella individuazione delle figure in oggetto.

11. Nomina del medico competente

(D. Lgs. 81/08 – art. 38 e seguenti)

La (indicare il nome e, se del caso, la ragione della società o il nome dell'azienda individuale, dell'ente o associazione)

Premesso

- che gli articoli 38 e segg. del decreto stabiliscono che la sorveglianza sanitaria deve essere effettuata da un medico competente e che questi deve essere nominato dal datore di lavoro nei casi in cui la normativa vigente preveda quella sorveglianza;
- nelle nostra società (o ente, o azienda o associazione) risultano sussistere situazioni per le quali la legge prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria;
- che Ella afferma di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge per poter essere nominato medico competente e svolgere le relative funzioni ed ha esibito documenti comprovanti il possesso di tali requisiti.⁽¹⁾

La nomina

ai sensi degli articoli 38 e segg. del decreto medico competente in qualità..... (“di libero professionista”; oppure: “di dipendente della nostra azienda”, oppure: “di dipendente della” - indicare la struttura privata di cui è dipendente il medico; oppure: “di dipendente dell'Unità sanitaria locale di” ⁽²⁾; oppure: “di dipendente dell'ente” indicare l'ente pubblico da cui dipende il medico).

A seguito di tale nomina Le richiediamo sin d'ora e Le richiederemo anche in futuro l'osservanza di ogni altra norma di legge che regoli la posizione che Ella va ad assumere. Le raccomandiamo - tra l'altro e in particolare - l'osservanza dei seguenti obblighi:

- 1) la sorveglianza sanitaria, sempre che sia prevista dalla normativa vigente, che Ella deve effettuare comprende:
 - a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
 - b) accertamenti periodici ivi compresi esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio da Lei ritenuti necessari per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- 2) collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- 3) istituire ed aggiornare, sotto la Sua responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il

datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale e fornire informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornire altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- 4) informare ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari preventivi e periodici e, a richiesta dello stesso, rilasciargli copia della documentazione sanitaria;
- 5) comunicare, in occasione delle riunioni sulla igiene e sicurezza, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornire indicazioni sul significato di detti risultati;
- 6) visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno e partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza;
- 7) fatti salvi i controlli sanitari preventivi e periodici, effettuare le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;
- 8) collaborare con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso;
- 9) collaborare all'attività di formazione e informazione.

[Le saranno forniti i mezzi e assicurate le condizioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.]⁽³⁾

[S'intende che l'inadempienza di uno o più dei suesposti obblighi costituisce legittimo motivo di revoca della presente nomina (a prescindere dalle possibili conseguenze di legge e di contratto che potrebbero derivare al rapporto di lavoro in essere).]⁽³⁾

Il compenso per l'attività di cui sopra è determinato secondo quanto esposto nell'allegato (oppure: il compenso per l'attività svolta è regolato dagli accordi presi in sede di convenzione con la struttura cui Ella appartiene).

Una volta che Ella avrà firmato il presente atto per accettazione la
(indicare il nome e la ragione sociale del datore di lavoro o il nome dell'azienda, ente o associazione) Le fornirà complete informazioni sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva. Si resta, in ogni caso, disponibili a soddisfare eventuali Sue ulteriori richieste di informazioni che Ella giudicasse, comunque, utili o necessarie.

[La preghiamo, in caso di accettazione della presente, di fornirci un suo recapito da poter comunicare ai lavoratori]⁽⁴⁾

La durata dell'incarico di cui sopra e, comunque, della nomina è fissata in
(stabilire la durata dell'incarico in anni, mesi o giorni) decorrenti dalla data della sua accettazione (oppure: La durata dell'incarico e, comunque, della nomina, cesserà il- indicare la data di cessazione degli effetti della nomina; oppure: L'incarico di cui sopra s'intende conferito a tempo indeterminato salva facoltà di recesso di entrambe le parti da comunicare con preavviso non inferiore a indicare la durata del preavviso)⁽⁵⁾.

Se concorda quanto sopra La preghiamo di volerci restituire la presente per incondizionata accettazione⁽⁵⁾.

Data

Firma del rappresentante legale della società o Ente
o del titolare dell'impresa individuale

.....

Data della ricevuta e firma per accettazione

.....

Firma per accettazione del medico competente

.....

Firma per accettazione del medico competente
della specifica clausola della revoca per inadempimento

.....

⁽¹⁾ È opportuno farsi rilasciare copia del documento che comprova il possesso dei requisiti necessari per lo svolgimento di tali compiti (e cioè specializzazione in medicina del lavoro o medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o tossicologia industriale o materia equipollente; docenza o libera docenza in medicina industriale o fisiologia ed igiene del lavoro; autorizzazione di cui all'art. 55 del D.Lgs. n. 277 del 1991 che consente di svolgere le funzioni di "medico competente" a coloro che per almeno quattro anni hanno svolto l'attività di medico del lavoro) nonchè verificare il suo inserimento nell'elenco dei medici competenti previsto dalla normativa.

⁽²⁾ Il medico competente non può essere un soggetto che svolge attività di controllo e di vigilanza.

⁽³⁾ Clausola da inserire solo se trattasi di medico dipendente dal datore di lavoro.

⁽⁴⁾ Clausola eventuale.

⁽⁵⁾ Se si tratta di medico competente dipendente dal datore di lavoro si veda la nota ⁽⁴⁾ e la Nota Bene del fac-simile di lettera di nomina del responsabile interno del s.p.p.

12. Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi

(D. Lgs. 81/08 – art. 31 e seguenti)

Il sottoscritto; in qualità di Datore di lavoro della.....
(indicare , se del caso, la ragione della società o il nome dell'azienda individuale, dell'ente o associazione)

premessò

- che gli artt. 31 e seguenti del decreto stabiliscono che la nostra azienda (oppure: che l'unità produttiva aziendale di) deve dotarsi di un servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali e che, perciò, è fatto obbligo di designare gli addetti di tale servizio e il relativo responsabile;
- che risulta che Ella è in possesso dei requisiti di legge
- sentito in rappresentante dei lavoratori per la sicurezza⁽¹⁾

La nomino

ai sensi degli artt. 31 e seguenti del decreto, responsabile del servizio per la prevenzione e la protezione dai rischi professionali dei lavoratori (aggiungere, se si tratta di una specifica unità produttiva, l'indicazione dell'unità produttiva medesima).

Al riguardo Ella, nell'espletamento dei suoi compiti potrà avvalersi della collaborazione del(i) seguente(i) dipendente(i): che appartiene al s.p.p.

[Peraltro, la, in considerazione del fatto che la capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda è allo stato insufficiente ha fatto ricorso previa consultazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, alle seguenti persone e ai seguenti servizi esterni di cui Ella può parimenti avvalersi: (indicare i professionisti o le strutture esterne di cui l'azienda, ente o associazione si è rivolta e che possono anche risultare strutture di cui fa parte la persona nominata responsabile).]⁽¹⁾

Gli effetti della presente nomina decorrono dalla data della sua accettazione fino al..... (indicare la data di cessazione degli effetti; oppure: e avranno durata di - indicare la durata della nomina in anni mesi o giorni; oppure: e cesseranno previo preavviso di una delle parti da comunicarsi entro stabilire la durata del periodo di preavviso). La nomina predetta si deve intendere automaticamente revocata con tutto ciò che consegue a tale revoca qualora entrassero in vigore norme che impongano, per lo svolgimento dei compiti e per l'assunzione della posizione di responsabile del servizio, requisiti di cui Ella non fosse in possesso. In tal caso la revoca opererà, comunque, dalla data di entrata in vigore di tali norme.

Le ricordiamo che i compiti del servizio di cui Ella è responsabile sono dettati dagli artt. 31 e segg. del decreto e che essi consistono, tra l'altro e in particolare, in:

- a) Collaborazione con il sottoscritto nella individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

- b) elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive;
- c) comunicazione ai lavoratori delle informazioni.

Le ricordiamo inoltre che Ella è tenuta al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

La preghiamo di volerci restituire la presente firmata come incondizionata accettazione di tutte le clausole suesposte.

Data

Firma del rappresentante legale della società o Ente o associazione o titolare dell'impresa individuale⁽²⁾

..... Data di ricevuta

Firma per accettazione

.....

Firma del responsabile del s.p.p. per accettazione

.....

⁽¹⁾ Clausola eventuale. Se il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non è stato eletto o designato l'inciso si può sostituire come segue: "tenendo presente che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non è stato ancora eletto o designato".

⁽²⁾ Il Decreto pone in capo al solo "datore di lavoro" gli obblighi, e le relative sanzioni, di effettuazione della valutazione dei rischi, di nomina del responsabile del s.p.p.; Pertanto è indegabile che i relativi atti siano firmati dal soggetto che riveste la qualità di datore di lavoro.

NB è opportuno acquisire copia dei titoli previsti dalla legge per ricoprir la carica di RSPP nel settore specifico

14. MODULISTICA PER LA REDAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Da:

www.lavoro.gov

Azienda

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Realizzato secondo le procedure standardizzate

ai sensi degli artt. 17, 28, 29 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Data¹,

Firma

Datore di lavoro:

RSPP

Medico Competente (ove nominato)

RLS/RLST

**Documento di valutazione dei rischi elaborato sulla
base delle istruzioni di compilazione previste dal D.M....**

¹ Il documento deve essere munito di "data certa" o attestata dalla sottoscrizione del documento, ai soli fini della prova della data, da parte del RSPP, RLS o RLST, e del medico competente, ove nominato. In assenza di MC o RLS o RLST, la data certa va documentata con PEC o altra forma prevista dalla legge.

DESCRIZIONE GENERALE DELL'AZIENDA

DATI AZIENDALI

- Ragione sociale
- Attività economica
- Codice ATECO (facoltativo).....
- Nominativo del Titolare/Legale Rappresentante
- Indirizzo della sede legale
- Indirizzo del sito/i produttivo/i (esclusi i cantieri temporanei e mobili – Titolo IV D.Lgs.81/08)
.....

SISTEMA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE

- Nominativo del Datore di Lavoro
- Indicare se svolge i compiti di SPP Sì No
- Nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi se diverso dal datore di lavoro..... interno esterno
- Nominativi degli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, se presenti
.....
- Nominativi degli addetti al Servizio di Pronto Soccorso
- Nominativi degli addetti al Servizio di Antincendio ed Evacuazione
- Nominativo del Medico competente (ove nominato)
- Nominativo del RLS/RLST.....

MODULO N. 2

INDIVIDUAZIONE DEI PERICOLI PRESENTI IN AZIENDA

1	2	3	4	5	6
Famiglia di pericoli	Pericoli	Pericoli presenti	Pericoli non presenti	Riferimenti legislativi	Esempi di incidenti e di criticità
Luoghi di lavoro: - al chiuso (anche in riferimento ai locali sotterranei art. 65) - all'aperto N.B.: Tenere conto dei lavoratori disabili art.63 comma2-3	Stabilità e solidità delle strutture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 e s.m.i. (Allegato IV)	<ul style="list-style-type: none"> • Crollo di pareti o solai per cedimenti strutturali • Crollo di strutture causate da urti da parte di mezzi aziendali
	Altezza, cubatura, superficie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) e normativa locale vigente	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata salubrità o ergonomia legate ad insufficienti dimensioni degli ambienti
	Pavimenti, muri, soffitti, finestre e lucernari, banchine e rampe di carico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV)	<ul style="list-style-type: none"> • Cadute dall'alto • Cadute in piano • Cadute in profondità • Urti
	Vie di circolazione interne ed esterne (utilizzate per: -raggiungere il posto di lavoro -fare manutenzione agli impianti)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV)	<ul style="list-style-type: none"> • Cadute dall'alto • Cadute in piano • Cadute in profondità • Contatto con mezzi in movimento • Caduta di materiali
	Vie e uscite di emergenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15	<ul style="list-style-type: none"> • Vie di esodo non facilmente fruibili
	Porte e portoni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15	<ul style="list-style-type: none"> • Urti, schiacciamento • Uscite non facilmente fruibili

Scale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV punto 1.7; Titolo IV capo II; art.113) -DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15 	<ul style="list-style-type: none"> • Cadute; • Difficoltà nell'esodo
Posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) 	<ul style="list-style-type: none"> • Caduta, investimento da materiali e mezzi in movimento; • esposizione ad agenti atmosferici
Microclima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) 	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione a condizioni microclimatiche non confortevoli • Assenza di impianto di riscaldamento • Carenza di areazione naturale e/o forzata
Illuminazione naturale e artificiale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15 	<ul style="list-style-type: none"> • Carenza di illuminazione naturale • Abbagliamento • Affaticamento visivo • Urti • Cadute • Difficoltà nell'esodo
Locali di riposo e refezione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - Normativa locale vigente 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarse condizioni di igiene • Inadeguata conservazione di cibi e bevande
Spogliatoi e armadi per il vestiario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - Normativa locale vigente 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarse condizioni di igiene • Numero e capacità inadeguati • Possibile contaminazione degli indumenti privati con quelli di lavoro
Servizi igienico assistenziali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - Normativa locale vigente 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarse condizioni di igiene; • Numero e dimensioni inadeguati
Dormitori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV) - Normativa locale vigente - DM 10/03/98 - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15 - DPR 151/2011 All. I punto 66 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa difesa da agenti atmosferici • Incendio

	Aziende agricole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV, punto 6) - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV)	<ul style="list-style-type: none"> •scarse condizioni di igiene; •servizi idrici o igienici inadeguati
Ambienti confinati o a sospetto rischio di inquinamento	Vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos. Pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie, caldaie e simili. Scavi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Allegato IV punto 3, 4; Titolo XI ; artt. 66 e 121) - DM 10/03/98 - D. Lgs 8/3/2006 n. 139, art. 15 - DPR 177/2011	<ul style="list-style-type: none"> •Caduta in profondità •Problematiche di primo soccorso e gestione dell'emergenza •Insufficienza di ossigeno •Atmosfere irrespirabili •Incendio ed esplosione •Contatto con fluidi pericolosi •Urto con elementi strutturali •Seppellimento
Lavori in quota	Attrezzature per lavori in quota (ponteggi, scale portatili, trabattelli, cavalletti, piattaforme elevabili, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo IV, capo II (ove applicabile); Art. 113; Allegato XX	<ul style="list-style-type: none"> •Caduta dall'alto •Scivolamento •Caduta di materiali
Impianti di servizio	Impianti elettrici (circuiti di alimentazione degli apparecchi utilizzatori e delle prese a spina; cabine di trasformazione; gruppi elettrogeni, sistemi fotovoltaici, gruppi di continuità, ecc.;;)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo III) - DM 37/08 - D.Lgs 626/96 (Dir. BT) - DPR 462/01 - DM 13/07/2011 -DM 10/03/98 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15	<ul style="list-style-type: none"> •Incidenti di natura elettrica (folgorazione, incendio, innescio di esplosioni)
	Impianti radiotelevisivi, antenne, impianti elettronici (impianti di segnalazione, allarme, trasmissione dati, ecc. alimentati con valori di tensione fino a 50 V in corrente alternata e 120 V in corrente continua)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo III) - DM 37/08 - D.Lgs. 626/96 (Dir.BT)	<ul style="list-style-type: none"> •Incidenti di natura elettrica •Esposizione a campi elettromagnetici

	Impianti di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - DM 37/08 - D.Lgs 17/10 - D.M. 01/12/1975 - DPR 412/93 - DM 17/03/03 - Dlgs 311/06 - D.Lgs. 93/00 - DM 329/04 - DPR 661/96 - DM 12/04/1996 - DM 28/04/2005 - DM 10/03/98 - RD 9/01/ 1927 	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica • Scoppio di apparecchiature in pressione • Incendio • Esplosione • Emissione di inquinanti • Esposizione ad agenti biologici • Incidenti di natura meccanica (tagli schiacciamento, ecc)
	Impianti idrici e sanitari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I) - DM 37/08 - D.Lgs 93/00 	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione ad agenti biologici • Scoppio di apparecchiature in pressione
	Impianti di distribuzione e utilizzazione di gas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lg.s 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - DM 37/08 - Legge n. 1083 del 1971 - D.Lgs. 93/00 - DM 329/04 - Regole tecniche di prevenzione incendi applicabili 	<ul style="list-style-type: none"> • Incendio • Esplosione • Scoppio di apparecchiature in pressione • Emissione di inquinanti
	Impianti di sollevamento (ascensori, montacarichi, scale mobili, piattaforme elevatrici, montascale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - DM 37/08 - DPR 162/99 - D.Lgs 17/10 - DM 15/09/2005 	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura meccanica (schiacciamento, caduta, ecc.) • Incidenti di natura elettrica
Attrezzature di lavoro - Impianti di produzione, apparecchi e macchinari fissi	Apparecchi e impianti in pressione (es. reattori chimici, autoclavi, impianti e azionamenti ad aria compressa, compressori industriali, ecc., impianti di distribuzione dei carburanti)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I) - D.Lgs. 17/2010 - D.Lgs. 93/2000 - DM 329/2004 	<ul style="list-style-type: none"> • Scoppio di apparecchiature in pressione • Emissione di inquinanti • getto di fluidi e proiezione di oggetti

	<p>Impianti e apparecchi termici fissi (forni per trattamenti termici, forni per carrozzerie, forni per panificazione, centrali termiche di processo, ecc.)</p>	□	□	<p>-D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs. 626/96 (Dir. BT) - D.Lgs. 17/2010 - D.Lgs. 93/00 -DM 329/04 - DM 12/04/1996 - DM 28/04/2005 - D. Lgs 8/3/2006 n. 139, art. 15</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contatto con superfici calde • Incidenti di natura elettrica • Incendio • esplosione • scoppio di apparecchiature in pressione • emissione di inquinanti
	<p>Macchine fisse per la lavorazione del metallo, del legno, della gomma o della plastica, della carta, della ceramica, ecc.; macchine tessili, alimentari, per la stampa, ecc. (esempi: Torni, Presse, Trapano a colonna, Macchine per il taglio o la saldatura, Mulini, Telai, Macchine rotative, Impastatrici, centrifughe, lavatrici industriali, ecc.) Impianti automatizzati per la produzione di articoli vari (ceramica, laterizi, materie plastiche, materiali metallici, vetro, carta, ecc.) Macchine e impianti per il confezionamento, l'imbottigliamento, ecc.</p>	□	□	<p>- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo I e III; Tit. XI) - D.Lgs 17/2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura meccanica (urti, tagli, trascinamento, perforazione, schiacciamenti, proiezione di materiale in lavorazione). • Incidenti di natura elettrica • Innesco atmosfere esplosive • Emissione di inquinanti • Caduta dall'alto
	<p>Impianti di sollevamento, trasporto e movimentazione materiali (gru, carri ponte, argani, elevatori a nastro, nastri trasportatori, sistemi a binario, robot manipolatori, ecc)</p>			<p>- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo I e III) - D.Lgs 17/2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura meccanica (urto, trascinamento, schiacciamento) • Caduta dall'alto • Incidenti di natura elettrica

	Impianti di aspirazione trattamento e filtraggio aria (per polveri o vapori di lavorazione, fumi di saldatura, ecc.)	<input type="checkbox"/>		- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III; Tit. XI; Allegato IV, punto 4) - D.Lgs. 626/96 (BT) - D.Lgs. 17/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Esplosione • Incendio • Emissione di inquinanti
	Serbatoi di combustibile fuori terra a pressione atmosferica	<input type="checkbox"/>		- DM 31/07/1934 - DM 19/03/1990 - DM 12 /09/2003	<ul style="list-style-type: none"> • Sversamento di sostanze infiammabili e inquinanti • Incendio • Esplosione
	Serbatoi interrati (compresi quelli degli impianti di distribuzione stradale)	<input type="checkbox"/>		- Legge 179/2002 art. 19 - D.lgs 132/1992 - DM n.280/1987, - DM 29/11/2002 - DM 31/07/ 1934	<ul style="list-style-type: none"> • Sversamento di sostanze infiammabili e inquinanti • Incendio • Esplosione
	Distributori di metano	<input type="checkbox"/>		-DM 24/05/2002 e smi	<ul style="list-style-type: none"> • Esplosione • Incendio
	Serbatoi di GPL Distributori di GPL	<input type="checkbox"/>		- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I) - D.Lgs 93/00 - DM 329/04 - Legge n.10 del 26/02/2011 - DM 13/10/1994 - DM 14/05/2004 - DPR 24/10/2003 n. 340 e smi	<ul style="list-style-type: none"> • Esplosione • Incendio
<p>Attrezzature di lavoro -</p> <p>Apparecchi e dispositivi elettrici o ad azionamento non manuale trasportabili, portatili.</p> <p>Apparecchi termici trasportabili</p> <p>Attrezzature in pressione trasportabili</p>	<p>Apparecchiature informatiche e da ufficio (PC, stampante, fotocopiatrice, fax, ecc.)</p> <p>Apparecchiature audio o video (Televisori, Apparecchiature stereofoniche, ecc.)</p> <p>Apparecchi e dispositivi vari di misura, controllo, comunicazione (registratori di cassa, sistemi per controllo accessi, ecc.)</p>			- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo III) - D.Lgs. 626/96 (BT)	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica

Utensili portatili, elettrici o a motore a scoppio (trapano, avvitatore, tagliasiepi elettrico, ecc.)	□	□	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo I e III) - D.Lgs. 626/96 (BT) - D.Lgs. 17/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura meccanica • Incidenti di natura elettrica • Scarsa ergonomia dell'attrezzature di lavoro
Apparecchi portatili per saldatura (saldatrice ad arco, saldatrice a stagno, saldatrice a cannello, ecc)	□	□	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III: Tit. XI) - D.Lgs. 626/96 (BT) - DM 10/03/98 - D. Lgs. 8/3/2006 n. 139, art. 15 - Regole tecniche di p.i. applicabili	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione a fiamma o calore • Esposizione a fumi di saldatura • Incendio • Incidenti di natura elettrica • Innesco esplosioni • Scoppio di bombole in pressione
Elettrodomestici (Frigoriferi, forni a microonde, aspirapolveri, ecc)	□	□	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs 626/96 (BT) - D.Lgs 17/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica • Incidenti di natura meccanica
Apparecchi termici trasportabili (Termoventilatori, stufe a gas trasportabili, cucine a gas, ecc.)	□	□	-D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) -D.Lgs. 626/96 (BT) -D.Lgs 17/2010 DPR 661/96	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica • Formazione di atmosfere esplosive • Scoppio di apparecchiature in pressione • Emissione di inquinanti • Incendio
Organi di collegamento elettrico mobili ad uso domestico o industriale (Avvolgicavo, cordoni di prolunga, adattatori, ecc.)	□	□	-D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo III) -D.Lgs 626/96 (BT)	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica • Incidenti di natura meccanica
Apparecchi di illuminazione (Lampade da tavolo, lampade da pavimento, lampade portatili, ecc.)	□	□	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit III capo III) D.Lgs 626/96 (BT)	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica
Gruppi elettrogeni trasportabili	□	□	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs. 626/96 (BT) - D.Lgs .17/2010 - DM 13/07/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Emissione di inquinanti • Incidenti di natura elettrica • Incidenti di natura meccanica • Incendio
Attrezzature in pressione trasportabili (compressori, sterilizzatrici, bombole, fusti in pressione, recipienti criogenici, ecc.)	□	□	- D.lgs 81/08 s.m.i. (Titolo III capo I e III) - D.Lgs 626/96 (BT) - D.Lgs 17/2010 - D.Lgs 93/2000 - D.Lgs 23/2002	<ul style="list-style-type: none"> • Scoppio di apparecchiature in pressione • Incidenti di natura elettrica • Incidenti di natura meccanica • Incendio

	Apparecchi elettromedicali (ecografi, elettrocardiografi, defibrillatori, elettrostimolatori, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs 37/2010	• Incidenti di natura elettrica
	Apparecchi elettrici per uso estetico (apparecchi per massaggi meccanici, depilatori elettrici, lampade abbronzanti, elettrostimolatori, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - DM 110/2011	• Incidenti di natura elettrica
Attrezzature di lavoro - Altre attrezzature a motore	Macchine da cantiere (escavatori, gru, trivelle, betoniere, dumper, autobetonpompa, rullo compressore, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs 17/2010	• Ribaltamento • Incidenti di natura meccanica • Emissione di inquinanti
	Macchine agricole (Trattrici, Macchine per la lavorazione del terreno, Macchine per la raccolta, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I) - DM 19/11/2004 - D.Lgs 17/2010	• Ribaltamento • Incidenti di natura meccanica • Emissione di inquinanti
	Carrelli industriali (Muletti, transpallett, ecc.)			- D.lgs 81/08 s.m.i. (Tit. III capo I e III) - D.Lgs 626/96 (BT) - D.Lgs 17/2010	• Ribaltamento • Incidenti di natura meccanica • Emissione di inquinanti • Incidenti stradali
	Mezzi di trasporto materiali (Autocarri, furgoni, autotreni, autocisterne, ecc.)			- D.lgs 30 aprile 1992, n. 285 - D.lgs. 35/2010,	• Ribaltamento • Incidenti di natura meccanica • Sversamenti di inquinanti
	Mezzi trasporto persone (Autovetture, Pullman, Autoambulanze, ecc.)			D.Lgs. 30 aprile 1992, n.285	• Incidenti stradali
Attrezzature di lavoro - Utensili manuali	Martello, pinza, taglierino, seghetti, cesoie, trapano manuale, piccone, ecc.			D.lgs 81/08 s.m.i. (Titolo III capo I)	• Incidenti di natura meccanica

Scariche atmosferiche	Scariche atmosferiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.lgs. 81/08 s.m.i. (Tit. III capo III) - DM 37/08 - DPR 462/01	<ul style="list-style-type: none"> • Incidenti di natura elettrica (folgoriazione) • Innesco di incendi o di esplosioni
Lavoro al videoterminale	Lavoro al videoterminale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VII ; Allegato XXXIV)	<ul style="list-style-type: none"> • Posture incongrue, movimenti ripetitivi. • Ergonomia del posto di lavoro • Affaticamento visivo
Agenti fisici	Rumore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I ; Titolo VIII, Capo II)	<ul style="list-style-type: none"> • Ipoacusia • Difficoltà di comunicazione • Stress psicofisico
	Vibrazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I; Titolo VIII, Capo III)	<ul style="list-style-type: none"> • Sindrome di Raynaud • Lombalgia
	Campi elettromagnetici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I; Titolo VIII, Capo IV)	<ul style="list-style-type: none"> • Assorbimento di energia e correnti di contatto
	Radiazioni ottiche artificiali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I; Titolo VIII, Capo V)	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione di occhi e cute a sorgenti di radiazioni ottiche di elevata potenza e concentrazione.
	Microclima di ambienti severi infrasuoni, ultrasuoni, atmosfere iperbariche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I)	<ul style="list-style-type: none"> • Colpo di calore • Congelamento • Cavitazione • Embolia
Radiazioni ionizzanti	Raggi alfa, beta, gamma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 230/95	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione a radiazioni ionizzanti
Sostanze pericolose	Agenti chimici (comprese le polveri)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo IX, Capo I; Allegato IV punto 2) - RD 6/5/1940, n. 635 e s.m.i.	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione per contatto, ingestione o inalazione. • Esplosione • Incendio
	Agenti cancerogeni e mutageni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo IX, Capo II)	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione per contatto, ingestione o inalazione.
	Amianto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 (Titolo IX, Capo III)	<ul style="list-style-type: none"> • Inalazione di fibre
Agenti biologici	Virus, batteri, colture cellulari, microrganismi, endoparassiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo X)	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione per contatto, ingestione o inalazione
Atmosfere esplosive	Presenza di atmosfera esplosive (a causa di sostanze infiammabili allo stato di gas, vapori, nebbie o polveri)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo XI; Allegato IV punto 4)	<ul style="list-style-type: none"> • Esplosione

Incendio	Presenza di sostanze (solide, liquide o gassose) combustibili, infiammabili e condizioni di innesco (fiamme libere, scintille, parti calde, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo I, Capo III, sez. VI ; Allegato IV punto 4) - D.M. 10 marzo 1998 - D. Lgs 8/3/2006 n. 139, art. 15 - Regole tecniche di p.i. applicabili - DPR 151/2011	<ul style="list-style-type: none"> •Incendio •Esplosioni
Altre emergenze	Inondazioni, allagamenti, terremoti, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo I, Capo III, sez. VI)	<ul style="list-style-type: none"> •Cedimenti strutturali
Fattori organizzativi	Stress lavoro-correlato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (art. 28, comma1 - bis) - Accordo europeo 8 ottobre 2004 - Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 18/11/2010	<ul style="list-style-type: none"> •Numerosi infortuni/assenze •Evidenti contrasti tra lavoratori •disagio psico-fisico •calo d'attenzione, •Affaticamento • isolamento
Condizioni di lavoro particolari	Lavoro notturno, straordinari, lavori in solitario in condizioni critiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. art. 15, comma 1 lettera a)	<ul style="list-style-type: none"> •Incidenti causati da affaticamento •Difficoltà o mancanza di soccorso •Mancanza di supervisione
Pericoli connessi all'interazione con persone	Attività svolte a contatto con il pubblico (attività ospedaliera, di sportello, di formazione, di assistenza, di intrattenimento, di rappresentanza e vendita, di vigilanza in genere, ecc.)			D.Lgs. 81/08 s.m.i. art. 15, comma 1, lettera a)	<ul style="list-style-type: none"> •Aggressioni fisiche e verbali
Pericoli connessi all'interazione con animali	Attività svolte in allevamenti, maneggi, nei luoghi di intrattenimento e spettacolo, nei mattatoi, stabulari, ecc.			D.Lgs. 81/08 s.m.i. art. 15, comma 1, lettera a)	<ul style="list-style-type: none"> •Aggressione, calci, morsi, punture, schiacciamento, ecc.

Movimentazione manuale dei carichi	Posture incongrue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VI Allegato XXXIII)	• Prolungata assunzione di postura incongrua
	Movimenti ripetitivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VI; Allegato XXXIII)	• Elevata frequenza dei movimenti con tempi di recupero insufficienti
	Sollevamento e spostamento di carichi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VI; Allegato XXXIII)	• Sforzi eccessivi • Torsioni del tronco • Movimenti bruschi • Posizioni instabili
Lavori sotto tensione	Pericoli connessi ai lavori sotto tensione (lavori elettrici con accesso alle parti attive di impianti o apparecchi elettrici)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (art. 82)	• Folgorazione
Lavori in prossimità di parti attive di impianti elettrici	Pericoli connessi ai lavori in prossimità di parti attive di linee o impianti elettrici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D.Lgs. 81/08 s.m.i. (art. 83 e Allegato I)	• Folgorazione
ALTRO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

MODULO N.3

VALUTAZIONE RISCHI, MISURE DI PREVENZIONE e PROTEZIONE ATTUATE, PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO								
	Valutazione dei rischi e misure attuate					Programma di miglioramento		
	1	2	3	4	5	6	7	8
N.	Area/ Reparto/ Luogo di lavoro	Mansioni/ Postazioni¹	Pericoli che determinano rischi per la salute e sicurezza²	Eventuali strumenti di supporto	Misure attuare	Misure di miglioramento da adottare Tipologie di Misure Prev./Prot.	Incaricati della realizzazione	Data di attuazione delle misure miglioramento
1								
2								
3								

¹ Le mansioni possono essere identificate anche mediante codice.

² Se necessario inserire la fase del ciclo lavorativo/attività

15. Elenco per la scelta dei DPI

Varie	Arto Inferiore	Arto Superiore	Testa				PARTE DEL CORPO	RISCHI														
			Cranio	Udito	Occhi	Vie Respir.		Volto	Testa	FISICI			CHIMICI			BIOLOGICI						
Pelle Tronco Addome App.gastro- intestinale Corpo intero	Gamba	Piede	Braccio	Mano	Testa	Volto	Vie Respir.	Occhi	Udito	Cranio	RISCHI											
											Meccanici			FISICI			CHIMICI			BIOLOGICI		
											Cadute dall'alto			Calore, fiamma			Aerosol			Batteri patogeni		
											Urti, Colpi, Impatti e compressioni			Freddo			Fumi			Virus patogeni		
											Punture, tagli, abrasioni						Nebbie			Funghi produttori di micosi		
											vibrazioni						Immersioni			Antigeni biologici non microbici		
											Scivolamenti, cadute a livello						Getti e schizzi					
																	Vapori					

