

# PARTE I

T.U. N. 81/2008



## Capitolo 1

# TITOLO I T.U. - PRINCIPI COMUNI

### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

La storia della normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori è lo specchio della trasformazione che il mondo del lavoro in Italia ha subito dalla seconda metà dell'800 ad oggi. La meccanizzazione della produzione conseguente alla Rivoluzione industriale, in un Paese fino ad allora essenzialmente contadino, artigiano ed operaio, non limitò, infatti, i propri effetti all'abbandono da parte della popolazione dei piccoli villaggi e centri rurali per trasferirsi nelle città; essa portò, soprattutto, ad un nuovo modo di concepire il lavoro, dato che all'uomo, fino a quel momento abituato, si a lavorare tanto, ma pur sempre calibrando gli sforzi e i ritmi di lavoro alle proprie esigenze, si affiancarono le macchine e, poco dopo, le catene di montaggio.

I risultati, sotto molti punti di vista, furono disastrosi sul piano etico e sociale: l'abbondanza di manodopera portò ad una riduzione drammatica dei salari e all'aumento delle ore di lavoro (14 ore era l'orario di lavoro tipico); la mancanza di istruzione, di formazione specializzata e, persino, di consuetudine all'uso delle macchine portò all'incremento degli infortuni. Il tutto in un contesto di gravi carenze a livello igienistico e sanitario sia dei luoghi di lavoro che dei sobborghi cittadini, cresciuti velocemente e a dismisura.

Le prime norme a tutela dei lavoratori dal fenomeno infortunistico furono varate solo a fine secolo (tra il 1898 e il 1900), valevano solo per alcuni settori lavorativi e furono il risultato, blando quanto si vuole (le norme erano per lo più inapplicabili) ma pur sempre un risultato, delle spinte derivanti dall'organizzazione dei lavoratori in movimenti e sindacati.

Fu l'avvio di un processo che, tra gli anni '30 e '40 del secolo scorso, vide prima l'emanazione di nuove norme per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali e, successivamente, del codice penale e civile, questi ultimi a loro volta portatori di disposizioni prevenzionistiche tuttora in vigore (es. artt. 437 e 451 cod. pen. oppure art. 2087 cod. civ.).

Si deve attendere la nascita della Repubblica Italiana per rilevare, nella metà degli anni '50, l'emanazione delle prime, vere norme in materia da parte dello Stato, scritte con uno sguardo sia all'esperienza di altri Paesi, sia ad alcuni principi della recente

Costituzione della Repubblica Italiana. I decreti in parola (D.P.R. n. 547/1955, D.P.R. n. 303/1956, D.P.R. n. 164/1956, etc.), ancora una volta, erano il riflesso del modello produttivo dell'epoca, fondato sulla concezione "scientifica del lavoro", introdotta da Frederick Taylor, applicata alla produzione in serie di derivazione fordista. Di conseguenza, lo stesso approccio prevenzionistico era di tipo "tecnologico", basato su norme tese a rendere sicuri gli ambienti di lavoro e le macchine, postulando che la sicurezza del lavoratore potesse essere considerata come una naturale conseguenza della sicurezza di questi due fattori.

Se questo approccio aveva l'inevitabile vantaggio di portare regole prevenzionistiche chiare e poco interpretabili, d'altro canto presentava tutti i limiti dell'approccio reattivo del legislatore, rivolto soprattutto a fornire una rapida risposta alle urgenti istanze provenienti dal mondo del lavoro, ma miope nel suo sguardo verso il futuro.

Non tenere conto dell'interazione tra uomo, macchina e ambiente o, meglio, ritenere tale interazione non problematica, in quanto risolta all'origine attraverso la consegna di macchine, impianti, ambienti di lavoro sicuri, se da un lato accontentava il modello produttivo dell'epoca, dall'altro non incentivava una progettazione del lavoro adatta all'uomo; al contrario, l'uomo era un ingranaggio della catena produttiva ed, in effetti, considerato come tale dalla stessa norma prevenzionistica, un elemento passivo del sistema di sicurezza aziendale. Senza, in tutto questo, considerare la profonda ingenuità insita in un approccio normativo che, sostanzialmente, finiva con il far coincidere il concetto di macchina "sicura" con quello di macchina "a norma".

Ci vollero quasi ulteriori quarant'anni perché la sicurezza tecnologica e oggettiva venisse affiancata da una sicurezza comportamentale e soggettiva e ciò avvenne con l'emanazione di una lunga serie di Direttive sociali di origine comunitaria, recepite in Italia con il D.Lgs. n. 277/1991 e, soprattutto, il D.Lgs. n. 626/1994 e il D.Lgs. n. 494/1996.

Ancora una volta, seppure in ritardo rispetto ai tempi con cui erano avvenute le corrispondenti modifiche nel mondo del lavoro, il legislatore prendeva atto del fatto che, nel tempo, la struttura produttiva delle aziende, grazie all'innovazione tecnologica, aveva subito radicali trasformazioni indotte, soprattutto, dall'informatizzazione del lavoro. Finalmente, ci si rese conto che era quindi necessario evolvere la stessa strategia prevenzionistica, attraverso un approccio che tenesse in maggior considerazione la capacità dell'uomo di interagire con un mondo che si era fatto via, via più complesso e opaco al punto che i lavoratori, sempre più, operavano con strumenti di cui non riuscivano, frequentemente, che appena ad intuire quali fossero i modi di funzionamento.

Nelle nuove norme vennero così introdotti i concetti di valutazione del rischio, di rispetto dei principi ergonomici, di formazione, informazione, istruzione ed addestramento, partecipazione e consultazione dei lavoratori. Il tutto senza che venissero abrogate le norme degli anni '50, preferendo piuttosto affiancare ad esse un nuovo approccio che tendeva a rendere soggettivamente sicuri i comportamenti operativi dei lavoratori e

che chiedeva alle aziende di creare al proprio interno un sistema organizzativo volto alla prevenzione e alla protezione dei lavoratori stessi.

Occorre aggiungere che il corpo normativo era divenuto, nel tempo, estremamente complesso e frammentato. Già con la riforma sanitaria avvenuta con la L. n. 833/1978 il legislatore aveva avvertito un'esigenza di unificazione delle leggi in materia, ma i pochi tentativi fatti in tal senso negli anni dalle numerose legislature susseguitesesi nel nostro Paese erano miseramente falliti. Fino alla delega conferita al Governo con la L. n. 123/2007 per il riassetto e la riforma della materia della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, culminata con la pubblicazione in G.U., simbolicamente il giorno precedente la Festa dei lavoratori del 1° maggio 2008, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, comunemente denominato "Testo Unico per la salute e sicurezza dei luoghi di lavoro".

In effetti, nonostante la corposa azione di abrogazione delle norme previgenti operata dal D.Lgs. n. 81/2008 e la mole di norme comprese al suo interno, sotto il profilo codicistico non sarebbe corretto parlare di "Testo Unico". Numerose sono le norme, riguardanti specifici ambiti (su tutti: radiazioni ionizzanti, prevenzione incendi, lavoro notturno, sicurezza a bordo delle navi e altri ancora), il cui testo sopravvive al di fuori del corpo del D.Lgs. n. 81/2008, senza considerare i numerosi decreti attuativi che sono stati emanati e dovranno essere emanati in forza di disposizioni contenute proprio in esso.

Ciò, tuttavia, non deve sminuire la funzione di raccolta e di riassetto normativo che tale decreto svolge nella materia in questione e forse, proprio in ragione di tale unicità sostanziale, sarebbe più corretto usare la denominazione di "Unico testo", utilizzata proprio nell'art. 1, co. 1 del D.Lgs. n. 81/2008.

Difatti, al di là di mere questioni di nomenclatura, il cosiddetto Testo Unico per la sicurezza sul lavoro ha il merito di aver riformato una materia nella quale, come si è tentato velocemente di ricostruire, si erano stratificate norme risalenti a quasi sessant'anni prima, con norme molto più recenti di derivazione comunitaria e non sempre i rapporti e le interazioni tra le differenti filosofie prevenzionistiche ad esse sottese, nonché l'applicazione delle disposizioni in esse contenute, erano prive di attriti.

Il testo del D.Lgs. n. 81/2008, come ci perviene oggi a valle di numerosi interventi di riforma e aggiornamento (su tutte, quella più rilevante è da attribuirsi al D.Lgs. n. 106/2009), si compone di 14 Titoli - compreso il Titolo X-bis - ciascuno suddiviso in diversi Capi, per oltre 300 articoli e 52 allegati (considerando gli allegati 3A e 3B). In esso, in particolare nell'articolato, è possibile rinvenire essenzialmente il recepimento delle direttive comunitarie in materia con il loro approccio tendenzialmente *soggettivo*, mentre gli allegati ne completano le indicazioni sotto il profilo tecnico o, come è già stato definito, **oggettivo**, essendo in buona parte di essi riportate quelle che erano le disposizioni dei Decreti degli anni '50. Per orientarsi tra le disposizioni del Testo Unico per la sicurezza sul lavoro, può essere utile far riferimento alla seguente tabella:

**Tabella 1**

<b>Titolo</b>	<b>Capo</b>	<b>Articoli</b>	<b>Direttiva comunitaria</b>	<b>Allegati</b>
I - Principi comuni	I - Disposizioni generali	Da 1 a 4	89/391/CEE	
	II - Sistema istituzionale	Da 5 a 14		
	III - Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro	Da 15 a 54		Da I a IIIB
	IV - Disposizioni penali	Da 55 a 61		
II - Luoghi di lavoro	I - Disposizioni generali	Da 62 a 67	89/654/CEE	IV
	II - Sanzioni	68		
III - Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale	I - Uso delle attrezzature di lavoro	Da 69 a 73-bis	89/655/CEE	Da V a VII
	II - Uso dei dispositivi di protezione individuale	Da 74 a 79	89/656/CEE	VIII
	III - Impianti e apparecchiature elettriche	Da 80 a 87		IX
IV - Cantieri temporanei o mobili	I - Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili	Da 88 a 104-bis	92/57/CEE	Da X a XVII
	II - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota	Da 105 a 156		Da XVIII a XXIII
	III - Sanzioni	Da 157 a 160		
V - Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro	I - Disposizioni generali	Da 161 a 164	92/58/CEE	Da XXIV a XXXII
	II - Sanzioni	Da 165 a 166		
VI - Movimentazione manuale dei carichi	I - Disposizioni generali	Da 167 a 169	90/269/CEE	XXXIII
	II - Sanzioni	Da 170 a 171		
VII - Attrezzature munite di videoterminali	I - Disposizioni generali	Da 172 a 173	90/270/CEE	XXXIV
	II - Obblighi del datore di lavoro dei dirigenti e dei preposti	Da 174 a 177		
	III - Sanzioni	Da 178 a 179		

<b>Titolo</b>	<b>Capo</b>	<b>Articoli</b>	<b>Direttiva comunitaria</b>	<b>Allegati</b>
VIII - Agenti fisici	I - Disposizioni generali	Da 180 a 186		
	II - Protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro	Da 187 a 198	2003/10/CE	
	III - Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni	Da 199 a 205	2002/44/CE	XXXV
	IV - Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici	Da 206 a 212	2013/35/UE	XXXVI
	V - Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali	Da 213 a 218	2006/25/CE	XXXVII
	VI - Sanzioni	Da 219 a 220		
IX - Sostanze pericolose	I - Protezione da agenti chimici	Da 221 a 232	98/24/CE	Da XXXVIII a XLI
	II - Protezione da agenti cancerogeni e mutageni	Da 233 a 245	90/394/CEE e s.m.i.	Da XLII a XLVIII
	III - Protezione dai rischi connessi all'esposizione ad amianto	Da 246 a 261	2003/18/CE	
	IV - Sanzioni	Da 262 a 265		
X - Esposizione ad agenti biologici	I - Disposizioni generali	Da 266 a 270	90/679/CEE	Da XLIV a XLVIII
	II - Obblighi del datore di lavoro	Da 271 a 278		
	III - Sorveglianza sanitaria	Da 279 a 281		
	IV - Sanzioni	Da 282 a 286		
X-bis - Protezione delle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario		Da 286-bis a 286-septies	2010/32/UE	
XI - Protezione da atmosfere esplosive	I - Disposizioni generali	Da 287 a 288	99/92/CE	Da XLIX a LI
	II - Obblighi del datore di lavoro	Da 289 a 296		
	III - Sanzioni	297		

Titolo	Capo	Articoli	Direttiva comunitaria	Allegati
XII - Disposizioni in materia penale e di procedura penale		Da 298 a 303		
XIII - Norme transitorie e finali		Da 304 a 306		

Il Capo I del Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008, oggetto del presente capitolo, consta di 4 articoli, dal testo alquanto corposo e, soprattutto, pregni di significato per il loro impatto sull'intero decreto.

Nello specifico, l'art. 1 definisce le "finalità" della norma. Da un lato se ne richiamano, come già visto, le intenzioni riformatrici e di riordino attraverso la redazione di un "unico testo normativo"; dall'altro, proposito ben più rilevante, si afferma che le disposizioni ivi contenute sono in grado di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale, anche in considerazione delle differenze di genere, età e provenienza da altri paesi (appare di indiscusso interesse il riferimento a tali connotazioni, assente nella normativa previgente).

Senza scendere eccessivamente nel particolare, vale la pena brevemente ricordare che la tutela e sicurezza del lavoro è tra le materie alle quali l'art. 117, co. 3 della Costituzione assegna potestà legislativa concorrente a Stato e Regioni. È a tal fine che l'art. 1, co. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede una clausola che consente alle disposizioni contenute nel Testo Unico e di competenza legislativa regionale o delle Province autonome, di essere applicabili nelle Regioni e Province autonome che non abbiano adottato una propria normativa, solo finché ciò non avvenga. È appena il caso di accennare come si sia cominciato a discutere di una modifica della Costituzione che riassegni piena ed esclusiva competenza allo Stato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, abrogando la potestà legislativa concorrente con le Regioni e province autonome.

Di fondamentale rilevanza è il contenuto dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 rubricato "Definizioni", il quale non deve essere inteso dall'interprete come un semplice glossario, quanto piuttosto come la chiave per decifrare il significato di alcuni termini nell'ambito del cosiddetto Testo Unico per la sicurezza sul lavoro. Il co. 1 dell'articolo in questione, infatti, esordisce con una formula ben nota: "Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per ...", che assegna all'intero decreto un contesto definitorio "autonomo", grazie al quale i termini elencati nell'art. 2 sono da considerarsi autoreferenziali e il loro significato potrebbe essere differente da quello relativo ai medesimi termini se pronunciati in un altro contesto.



## IL LAVORATORE

La nozione di lavoratore discende dall'art. 2, co. 1, lett. a) che lo definisce come:

“lavoratore”: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'art. 2549, e seguenti cod. civ.; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al D.Lgs. 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni.

La definizione del “lavoratore” di cui al D.Lgs. n. 81/2008 rappresenta uno dei punti più qualificanti della norma, poiché è grazie ad essa che si perviene all'estensione delle tutele verso qualunque soggetto, indipendentemente dalla presenza di un vincolo contrattuale di subordinazione (come avveniva con le norme prevenzionistiche previgenti) e, se per questo, persino “indipendentemente dalla tipologia contrattuale”.

**Nota:** la definizione di “Lavoratore” contenuta nel cosiddetto Testo Unico per la sicurezza sul lavoro sembrerebbe addirittura superare in estensione quella contenuta nell'art. 3 della Direttiva madre n. 89/391/CE la quale la riferisce a “qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici”. Difatti, l'uso dell'espressione “persona impiegata” potrebbe limitare il riferimento ai soli casi in cui tra la persona e il datore di lavoro vi fosse un vincolo di subordinazione.

L'elemento dirimente per distinguere il lavoratore è il suo coinvolgimento funzionale nell'ambito organizzativo di un datore di lavoro, cioè la sua appartenenza, anche non formale, ad un contesto organizzativo tipico, configurabile come “azienda”.

**Nota:** si comprende bene come, ad esempio, i lavoratori autonomi siano da considerarsi esclusi da questa definizione e non rientrino, pertanto, nel novero dei lavoratori. Difatti essi, pur svolgendo un'attività lavorativa per conto di un datore di lavoro (il loro committente), non sono inseriti nel contesto della sua organizzazione, operando piuttosto con propri mezzi e risorse e gestendo in via autonoma la propria prestazione.

Sono esclusi dal campo di applicazione soggettivo della norma, per espressa indicazione proveniente dalla Direttiva madre, gli addetti ai servizi domestici e familiari, ma in compenso la definizione di “lavoratore” si cura di fornire un elenco di soggetti che devono essere equiparati al lavoratore e, pertanto, soggetti alle tutele per esso previste dal D.Lgs. n. 81/2008:

- socio lavoratore di cooperative e società, anche di fatto, che presta la propria attività per conto delle società o dell'ente stesso;
- l'associato in partecipazione di cui all'art. 2549 e ss. cod. civ.;
- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione;
- i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile;
- il lavoratore di cui al D.Lgs. 1° dicembre 1997, n. 468 (disciplina sui lavori socialmente utili) e successive modificazioni.

Per approfondimenti sugli obblighi in capo a tale figura si rimanda all'analisi contenuta in questo Capitolo, nel Capo III, Sezione I dedicato alle "Misure di tutela ed obblighi".

## IL DATORE DI LAVORO

Tale figura è definita dall'art. 2, co. 1, lett. b) come:

"datore di lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

Al soggetto che la normativa prevenzionistica considera il principale portatore del debito di sicurezza, il D.Lgs. n. 81/2008 assegna due distinte definizioni in funzione del settore in cui si svolge la funzione datoriale: privato e pubblico.

In ambito privatistico, l'individuazione del datore di lavoro è frutto dell'impiego di due distinti criteri:

- formale, ovvero derivante dalla titolarità "di un rapporto di lavoro con il lavoratore", che si rifà ai canoni della normativa giuslavoristica;
- sostanziale, ovvero derivante dalla titolarità dei poteri decisionali e di spesa, che bada essenzialmente al possesso dei requisiti che pongono il soggetto in cima

alla piramide gerarchica prevenzionale in virtù della sua capacità di decidere ed agire per tutelare il lavoratore.

Tale definizione, pertanto, si distacca da quella meramente civilistica di “imprenditore” (art. 2082 cod. civ.), così come se ne allontana anche quella di “azienda” che, secondo l’art. 2, co. 1, lett. c) deve essere intesa come “il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato”, mentre l’art. 2555 cod. civ. la definisce quale “complesso di beni organizzati dall’imprenditore per l’esercizio dell’impresa”.

**Nota:** oltre al richiamo alla definizione di “azienda”, la nozione di datore di lavoro è riferibile anche alla sua responsabilità nell’ambito dell’organizzazione di una “unità produttiva”. Questa viene definita dall’art. 2, co. 1, lett. t) come “stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all’erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale”.

È appena il caso di rilevare come l’uso dell’avverbio “comunque” all’interno della definizione del datore di lavoro privato farà sì che, in presenza nella medesima organizzazione di due distinti datori di lavoro, formale e sostanziale, il criterio di individuazione sostanziale prevarrà su quello formale, dando così più importanza all’effettività del ruolo che alla sua apparenza.

**Nota:** nelle società di persone, a meno di espresse deleghe previste a tal fine, tutti i soci amministratori sono da considerarsi datori di lavoro nei confronti degli altri soci lavoratori.

Nelle società in accomandita semplice, la figura del datore di lavoro coincide, in genere, con quella del socio accomandatario. In presenza di più soci accomandatari, a meno di espresse deleghe previste a tal fine, si rileva un obbligo di tutela incrociato verso ciascun accomandatario.

All’interno di un’impresa familiare senza dipendenti non è individuabile la figura del datore di lavoro.

Nel caso di una società a responsabilità limitata composta da soci in capitale e un unico socio lavoratore che svolge le funzioni di amministratore delegato, non è individuabile la figura del datore di lavoro.

Per quanto attiene al settore pubblico, con esso intendendo le amministrazioni dello Stato e le realtà individuate dall’art. 1, co. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, l’individuazione del datore di lavoro, in funzione del singolo contesto organizzativo, potrà avvenire secondo due modalità:

- individuazione del soggetto con qualifica dirigenziale che detiene i poteri di gestione;
- individuazione di un funzionario, privo di qualifica dirigenziale, assegnato ad ufficio provvisto di autonomia gestionale.

Emerge, anche in questo caso, la sussistenza di un duplice metodo di individuazione: da un lato un criterio sostanziale che fa discendere il ruolo dall’esercizio di poteri di gestione in capo ad un dirigente pubblico; dall’altro un criterio formale che impone l’individuazione, da parte dell’organo di vertice, di un soggetto sprovvisto di qualifica dirigenziale.

In entrambi i casi, tuttavia, l'individuazione dovrà essere formalizzata, pena il ricadere delle conseguenze sanzionatorie sull'organo di vertice medesimo.

A tal proposito, vale la pena precisare che tale atto di individuazione debba essere ritenuto distinto rispetto alla delega prevista dall'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 (vedi oltre per approfondimenti). Infatti, qualora con un atto formale siano conferite ad un soggetto funzioni specifiche comprensive dell'esercizio di poteri decisionali e di spesa (tipiche del datore di lavoro), il soggetto designato assume *ex lege* la posizione datoriale, divenendo titolare anche di obblighi non delegabili quali la nomina del RSPP o la valutazione dei rischi. È altresì evidente che, ove nell'atto di individuazione non fossero conferiti i poteri decisionali e di spesa, ciò determinerebbe il permanere in capo all'organo di direzione politica (es. il sindaco) la qualità di datore di lavoro.

Per approfondimenti sugli obblighi in capo a tale figura si rimanda all'analisi, contenuta in questo Capitolo, nel Capo III, Sezione I dedicato alle "Misure di tutela ed obblighi".



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 11/2015: "Le funzioni direttive apicali nell'impresa: direttore generale e direttore di stabilimento" di Pierguido Soprani
- ISL 8,9/2021: "La qualifica di datore di lavoro prevenzionistico in ambito privato e pubblico" di Claudia Macaluso
- ISL 11/2021: "Il datore di lavoro nelle organizzazioni complesse" di Luigi Leghissa

## IL DIRIGENTE

L'art. 2, co. 1, lett. d) del D.Lgs. n. 81/2008 definisce:

"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.

Storicamente la figura del dirigente è stata associata a quella di una sorta di *alter ego* del datore di lavoro. In effetti la definizione che di essi ci fornisce il Testo Unico permette di individuare i dirigenti in quei soggetti aventi il compito di "attuare le direttive del datore di lavoro".

Difatti, se il datore di lavoro è colui il quale emana le direttive ed esercita l'attività lavorativa, il dirigente è il soggetto che dà attuazione alle stesse e risponde delle conseguenze delle proprie azioni e omissioni nella sua attività di organizzazione dell'attività lavorativa e di vigilanza, ma solo nell'ambito delle "competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli".

Come si vedrà, infatti, l'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008, rubricato "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente", non esegue alcuna distinzione diretta tra quali siano le responsabilità attribuibili all'uno o all'altro. Gli obblighi prevenzionistici in esso contenuti sono pertanto riferibili indistintamente al datore di lavoro ed al dirigente. Sarà pertanto l'estensione dell'area del potere gerarchico e le funzioni che il datore di lavoro assegnerà all'uno ed all'altro dirigente che determineranno, di conseguenza, la distribuzione degli obblighi in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Vale la pena rilevare come l'individuazione della figura del dirigente prevenzionistico sia di carattere meramente sostanziale, non essendo richiesta dalla definizione alcuna investitura formale, né tantomeno il possedere una qualifica contrattuale adeguata.

Per approfondimenti sugli obblighi in capo a tale figura si rimanda all'analisi contenuta in questo Capitolo, nel Capo III, Sezione I dedicato alle "Misure di tutela ed obblighi".



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 4/2011: "I riflessi del Testo Unico sul ruolo di dirigenti e preposti" di Alessio Scarcella
- ISL 11/2013: "Il profilo del dirigente nell'organizzazione prevenzionistica" di Claudia Macaluso

## IL PREPOSTO

L'art. 2, co. 1, lett. e) del Testo Unico per la sicurezza sul lavoro definisce:

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

Sulla scorta delle precedenti considerazioni, se:

- il datore di lavoro è colui il quale esercita l'attività lavorativa ed emana le direttive,
- il dirigente è colui il quale organizza l'attività lavorativa e attua le direttive,

il preposto è colui il quale "sovrintende l'attività lavorativa" e "garantisce l'attuazione delle direttive". A tal fine, anche al preposto, come nel caso del dirigente, devono essere conferite adeguate competenze e poteri gerarchici.

Egli, pertanto, è sì un lavoratore, ma riveste al contempo una posizione sovraordinata (e non per mera qualifica contrattuale) rispetto agli altri lavoratori, tali da consentirgli di sovrintendere alle loro attività e di controllarne la corretta esecuzione.

Anche in questo caso, il criterio di individuazione è essenzialmente formale e non necessita di una specifica investitura, dovendosi osservare eventualmente nel concreto chi esercita gli obblighi giuridici corrispondenti (come previsto dall'art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008), impartendo ordini e direttive ad altri lavoratori ed assicurandosi che essi le osservino.

**Nota:** in conseguenza di tali considerazioni, comunemente il ruolo di preposto incombe in capo a mansioni corrispondenti ai ruoli di caporeparto, capoufficio, capocantiere e simili.

Per approfondimenti sugli obblighi in capo a tale figura si rimanda all'analisi contenuta in questo Capitolo, nel Capo III, Sezione I dedicato alle "Misure di tutela ed obblighi".



### APPROFONDIMENTI

- ISL 5/2009: “La responsabilità del preposto” di Pierguido Soprani
- ISL 4/2011: “I riflessi del Testo Unico sul ruolo di dirigenti e preposti” di Alessio Scarcella
- ISL 4/2020: “Il ruolo del preposto nell’organizzazione del lavoro” di Flavio Battiston

### ALTRE DEFINIZIONI

L’art. 2, co. 1 del D.Lgs. n. 81/2008 contiene molteplici, ulteriori definizioni oltre quelle già viste che si riportano nel seguito poiché è ad esse che occorre fare riferimento quando il corrispondente termine ricorre nel testo legislativo:

- f) “responsabile del servizio di prevenzione e protezione”: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’art. 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- g) “addetto al servizio di prevenzione e protezione”: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’art. 32, facente parte del servizio di cui alla lett. l);
- h) “medico competente”: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all’art. 38, che collabora, secondo quanto previsto all’art. 29, co. 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;
- i) “rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- l) “servizio di prevenzione e protezione dai rischi”: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all’azienda finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
- m) “sorveglianza sanitaria”: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all’ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa;
- n) “prevenzione”: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno;
- o) “salute”: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità;
- p) “sistema di promozione della salute e sicurezza”: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- q) “valutazione dei rischi”: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;
- r) “pericolo”: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
- s) “rischio”: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;
- t) “unità produttiva”: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all’erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;
- u) “norma tecnica”: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un’organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

v) "buone prassi": soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'art. 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;

z) "linee guida": atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

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

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

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

dd) "modello di organizzazione e di gestione": modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. a), del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, co. 3 cod. pen., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

ee) "organismi paritetici": organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

ff) "responsabilità sociale delle imprese": integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

## **IL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. N. 81/2008**

Senza che vi possa essere alcuna possibilità di interpretazione in merito, il campo di applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 si estende "a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio" (art. 3, co. 1).

Tale vocazione universalistica è solo parzialmente mitigata dalla necessità di calare le norme contenute nel testo legislativo in specifici contesti o nel caso di particolari rapporti tra datore di lavoro e lavoratore. A tal fine, in ossequio a quanto previsto dalla Legge delega n. 123/2007, l'art. 3, co. 2 prevede la presenza di regimi speciali che tengano conto "delle effettive, particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative". I contesti in questione sono:

- Forze armate e di Polizia;
- Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile;
- Servizi di protezione civile;

- Strutture giudiziarie, penitenziarie;
- Strutture con compiti istituzionali in materia di ordine e sicurezza pubblica;
- Università;
- Istituti di istruzione universitaria;
- Istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica;
- Istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado;
- Uffici all'estero del Ministero degli Affari esteri;
- Mezzi di trasporto aerei e marittimi.

Per questi è prevista l'emanazione di specifiche disposizioni alla quale, tuttavia, solo in pochi casi è stato dato sinora seguito.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 8-9/2012: "Le nuove norme sull'applicazione del TUS agli uffici diplomatici e consolari all'estero" di Alessio Scarcella
- ISL 2/2015: "Sicurezza del lavoro nelle strutture giudiziarie e penitenziarie: il Regolamento" di Pierguido Soprani
- ISL 2/2016: "Infortunio e indagini: procedure, controlli e rapporti P.M./P.G." di Alessio Scarcella

L'impostazione universalistica del Testo Unico è altresì confermata dall'art. 3, co. 4, il quale precisa che esso "si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati", tenendo conto, anche in questo caso, di alcune ulteriori indicazioni contenute nel prosieguo del testo normativo e di seguito richiamate.

### Lavoratore distaccato

Il distacco di lavoratori si verifica quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In tale ipotesi, tutti gli obblighi in materia di sicurezza dei lavoratori distaccati, sono a carico del datore di lavoro distaccatario, permanendo in capo al datore di lavoro distaccante l'onere di formare e informare i medesimi sui rischi tipici generalmente connessi alle mansioni per le quali viene distaccato.

Nel caso in cui il distacco di lavoratori riguardasse il personale di pubbliche amministrazioni nei confronti di altre amministrazioni pubbliche, gli obblighi prevenzionistici ricadrebbero sull'amministrazione ospitante.

### Lavoro a progetto e collaborazioni coordinate e continuative

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, uno dei decreti applicativi del cosiddetto "Jobs act", vengono abrogati tutti gli articoli della cosiddetta Legge Biagi (D.Lgs. n. 276/2003) che trattavano le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto. Ciò nonostante, questa modalità di collaborazione continua in una qualche misura a sopravvivere.



A tal fine, l'art. 3, co. 7 del D.Lgs. n. 81/2008 dispone che le tutele per i lavoratori che operano con queste modalità contrattuali siano limitate solo a coloro i quali lavorano all'interno dei luoghi di lavoro aziendali, ovvero negli ambienti di lavoro del committente.

### Lavoro accessorio

Le prestazioni di lavoro occasionale accessorio possono essere utilizzate da soggetti che vogliono intraprendere attività lavorative in modo sporadico e saltuario. Le norme vigenti hanno modificato la disciplina prevenzionistica per le prestazioni di lavoro accessorio, prevedendo per esse che le misure di tutela in materia di sicurezza e salute sul lavoro si applichino qualora la prestazione venga svolta per conto di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi vale per il lavoratore un regime di autotutela, per esso valendo gli obblighi imposti dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008 che definisce gli obblighi dei lavoratori autonomi.

### Lavoro a domicilio

Ai lavoratori a domicilio e ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati devono essere garantite la formazione e l'informazione di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché qualora necessari per lo svolgimento in sicurezza delle proprie attività, i dispositivi di protezione individuali.

**Nota:** è il caso di evidenziare come, nonostante non espressamente prevista dalla norma, si renda comunque necessaria, per adempiere agli obblighi di tutela previsti nei confronti di questi lavoratori, una preventiva valutazione dei rischi. Tale attività, che non dovrà obbligatoriamente essere formalizzata in un documento di valutazione dei rischi, in quanto non richiesto dal Testo Unico, avrà lo scopo di definire quali siano i rischi specifici e le misure di prevenzione e protezione cui il lavoratore è soggetto e per i quali dovrà essere formato e informato o si debba ricorrere all'uso di idonei dispositivi di protezione individuale. Inoltre, per quanto concerne l'obbligo di formazione dei lavoratori a domicilio, il riferimento all'art. 37 riportato nella norma è unicamente inteso riguardante la formazione erogata nel rispetto di quanto previsto dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 e non anche quella specifica per il primo soccorso e antincendio. Inoltre il domicilio non è considerato luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 62, D.Lgs. n. 81/2008 (Interpello n. 13/2013).

Inoltre, qualora al lavoratore vengano fornite attrezzature di lavoro, queste dovranno rispondere ai requisiti previsti in merito dal Titolo III del D.Lgs. n. 81/2008 (si rimanda all'apposito capitolo per approfondimenti).

### Telelavoro

I lavoratori che effettuano attività di lavoro a distanza mediante l'impiego di strumenti e piattaforme informatiche, dovranno essere tutelati mediante l'applicazione integrale delle misure di prevenzione e protezione previste dal Titolo VII del D.Lgs. n. 81/2008 per l'uso di attrezzature munite di videoterminali (si rimanda all'apposito capitolo per approfondimenti).

Inoltre, qualora al lavoratore vengano fornite attrezzature di lavoro, queste dovranno rispondere ai requisiti previsti in merito dal Titolo III del D.Lgs. n. 81/2008 (si rimanda all'apposito capitolo per approfondimenti).

I lavoratori a distanza dovranno essere 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 avranno l'obbligo di applicare 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, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti potranno avere 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 lavoratore a distanza può chiedere ispezioni di sua iniziativa. Il datore di lavoro dovrà inoltre 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.

### **Lavoro autonomo**

Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 cod. civ. si applicano le disposizioni di cui agli artt. 21 (Obblighi dei lavoratori autonomi) e 26 (Obblighi connessi ai contratti d'appalto, d'opera o somministrazione).

Per approfondimenti sugli obblighi in capo a tale figura si rimanda all'analisi contenuta in questo Capitolo, nel Capo III, Sezione I dedicato alle "Misure di tutela ed obblighi".

### **Imprese familiari**

Nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* cod. civ., dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo si applicano le disposizioni di cui all'art. 21.

Per approfondimenti sugli obblighi in capo a tale figura si rimanda all'analisi contenuta in questo Capitolo, nel Capo III, Sezione I dedicato alle "Misure di tutela ed obblighi".

### **Attività di volontariato**

I volontari:

- di cui alla legge quadro sul volontariato dell'11 agosto 1991, n. 266;
- che effettuano servizio civile;
- che svolgono la propria attività in favore di Associazioni di promozione sociale di cui alla L. 7 dicembre 2000, n. 383;
- che svolgono la propria attività in favore delle Associazioni sportive dilettantistiche;

- che svolgono la propria attività in favore delle Associazioni religiose;
- accolti nell’ambito dei programmi internazionali di educazione non formale;

nonché tutti i soggetti i cui redditi derivino da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere, sono di fatto soggetti agli obblighi di autotutela previsti, in generale, per i lavoratori autonomi dall’art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008 (si rimanda in questo Capitolo, nel Capo III, Sezione I dedicato alle “Misure di tutela ed obblighi” per approfondimenti), ferma restando la possibilità di individuare, mediante accordi tra il volontario e l’associazione o gli enti di servizio civile, le modalità di attuazione della tutela.

Laddove la prestazione venisse svolta nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto 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 svolgano nell’ambito della medesima organizzazione.

## COMPUTO DEI LAVORATORI

Molti degli obblighi contenuti nel testo del D.Lgs. n. 81/2008 derivano dal superamento di alcune soglie dimensionali dell’azienda, appositamente definite dalla norma.

### ✓ ESEMPIO

L’obbligo di tenere una riunione periodica almeno una volta l’anno, ai sensi dell’art. 35, opera per le aziende con oltre 15 lavoratori. Ancora, oltre i 50 lavoratori vige l’obbligo per le strutture di ricovero e cura di istituire un servizio di prevenzione e protezione interno.

Ai fini della determinazione del numero di lavoratori oltre i quali discendono questi particolari obblighi, l’art. 4 dispone che non vengano computati:

- i collaboratori familiari di cui all’art. 230-*bis* cod. civ.;
- i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;
- 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;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio, nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro;
- i lavoratori a domicilio, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;
- i volontari, i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e i volontari che effettuano il servizio civile;

- i lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili;
- i lavoratori autonomi;
- i collaboratori coordinati e continuativi, nonché i lavoratori a progetto, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente;
- i lavoratori in prova.

Nel caso di contratti di somministrazione di lavoro o di assunzioni a tempo parziale, il computo andrà eseguito sulla base delle ore effettivamente prestate nell'arco di un semestre.

Infine, il numero degli operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali, nel settore agricolo si computa per frazioni di unità lavorative anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria.

## CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

Il legislatore del D.Lgs. n. 81/2008 ha dedicato uno specifico Capo del Titolo I alla descrizione dei compiti assegnati alle diverse istituzioni competenti in ambito prevenzionistico. Lo scopo è quello di costituire un *unicum*, per l'appunto un "sistema" che, con azioni sinergiche è chiamato ad operare per progettare, vigilare, implementare e sviluppare le politiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

### **COMITATO PER L'INDIRIZZO E LA VALUTAZIONE DELLE POLITICHE ATTIVE E PER IL COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Nell'ambito del Sistema istituzionale, il Comitato in questione, secondo le iniziali intenzioni contenute nel testo originale del D.Lgs. n. 81/2008, avrebbe dovuto svolgere un'importante funzione di regia e coordinamento che potesse restituire ai servizi ispettivi del Ministero del lavoro la perduta centralità in tema di sicurezza del lavoro.

Evidentemente, l'indirizzo definitivo è stato un altro, anticipato dal D.P.R. n. 44/2013 che aveva trasferito ad un unico organo collegiale, denominato "Comitato tecnico sanitario", le funzioni esercitate dal "Comitato" e che è stato riconfermato dalla modifica introdotta dall'art. 20, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 151/2015 che ribadisce la sua istituzione nell'ambito del Ministero della Salute.

Ad ogni modo, al Comitato in questione, con l'ambiziosa finalità di "garantire la più completa attuazione del principio di leale collaborazione tra Stato e regioni", L'art. 5, co. 3 del D.Lgs. n. 81/2008 assegna i seguenti compiti:

- a) stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- b) individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- c) definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello

- nazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria;
- d) programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
  - e) garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente;
  - f) individuare le priorità della ricerca in tema di prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

### **COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

La Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 possiede numerose funzioni che rivestono un ruolo cardine nell'ambito del Sistema istituzionale previsto dal Testo Unico, anche se, purtroppo, nonostante gli anni ormai trascorsi dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008, alcune di esse non sono state ancora assolte.

Il ruolo della Commissione, guardando le funzioni ad essa assegnate, dovrebbe essere di natura squisitamente tecnica e, per questo, risulta ancora più oscura la scelta della sua composizione di origine, perlopiù, politica e sindacale per un totale di oltre 30 membri.

I fondamentali compiti assegnati alla Commissione consultiva permanente, come previsto dal co. 8 dell'art. 6 sono i seguenti:

- a) esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;
- b) esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato di cui all'art. 5;
- c) definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione di cui all'art. 11;
- d) validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- e) redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo di cui all'art. 8, una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai presidenti delle regioni;
- f) elaborare le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'art. 29, co. 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore. Le procedure in questione sono state emanate con D.l. 30 novembre 2012. La Commissione procede al monitoraggio dell'applicazione delle suddette procedure al fine di un'eventuale rielaborazione delle medesime;
- g) elaborare i criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'art. 27 da disciplinarsi con apposito Regolamento entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008;

- h) valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;
- i) valutare le problematiche connesse all'attuazione delle direttive comunitarie e delle convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- j) redigere ogni cinque anni una relazione sull'attuazione pratica della Direttiva n. 89/391/CEE del Consiglio e delle altre direttive dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- k) promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;
- l) indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini di cui all'art. 30. La Commissione deve monitorare ed eventualmente rielaborare le suddette procedure, entro 24 mesi dall'entrata in vigore del D.M. 13 febbraio 2014 con il quale sono stati recepiti i modelli semplificati per l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese;
- m) elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento. I criteri in questione sono stati individuati mediante D.I. 6 marzo 2013;
- n) elaborare le procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, co. 3, anche previa individuazione di tipologie di attività per le quali l'obbligo in parola non operi in quanto l'interferenza delle lavorazioni in tali ambiti risulti irrilevante;
- o) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e monitorare l'applicazione delle suddette indicazioni metodologiche al fine di verificare l'efficacia della metodologia individuata, anche per eventuali integrazioni alla medesima.

## COMITATI REGIONALI DI COORDINAMENTO

L'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che, al fine di realizzare una programmazione coordinata di interventi, nonché uniformità degli stessi ed il necessario raccordo con il Comitato di cui all'art. 5 e con la Commissione di cui all'art. 6, presso ogni regione e provincia autonoma operi un comitato regionale di coordinamento.

Il Comitato in questione si riunisce tipicamente a cadenza semestrale ma può essere convocato su richiesta dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro e svolge le seguenti funzioni:

- a) sviluppa, tenendo conto delle specificità territoriali, i piani di attività e i progetti operativi individuati dalle Amministrazioni a livello nazionale;

- b) svolge funzioni di indirizzo e programmazione delle attività di prevenzione e di vigilanza e promuove l'attività di comunicazione, informazione, formazione e assistenza operando il necessario coordinamento tra le diverse istituzioni;
- c) provvede alla raccolta ed analisi delle informazioni relative agli eventi dannosi e ai rischi, proponendo soluzioni operative e tecniche atte a ridurre il fenomeno degli infortuni e delle malattie da lavoro;
- d) valorizza gli accordi aziendali e territoriali che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente.

### **SISTEMA INFORMATIVO NAZIONALE PER LA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Il SINP di cui all'art. 8 dovrebbe costituire una delle maggiori novità introdotte dal Testo Unico per la sicurezza sul lavoro, trattandosi del tentativo di realizzare un'unica istituzione col fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per programmare e valutare, anche ai fini del coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate. Gli organi di vigilanza alimentano un'apposita sezione del Sistema informativo dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Vale la pena precisare che il SINP non è un servizio aperto al pubblico, quanto piuttosto indirizzato ai Comitati e alla Commissione trattati nei tre paragrafi precedenti, nonché ai servizi di vigilanza della ASL e dell'INL, pertanto il singolo privato non può accedere ai dati raccolti dal Sistema (per quanto alle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori sia concesso un accesso limitato ai dati in forma anonima e aggregata).

Il SINP è stato istituito dal D.M. n. 183/2016 ed è curato direttamente dall'INAIL. Le informazioni ricavate dall'elaborazione dei dati raccolti dal SINP riguarderanno, in particolare, il quadro produttivo e occupazionale, tenendo conto dei settori di attività, delle dimensioni, della consistenza e qualificazione delle imprese e delle dinamiche occupazionali, il quadro dei rischi generato dalla elaborazione di dati personali e giudiziari, anche in un'ottica di genere, il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, contenente i dati su infortuni e malattie professionali, eventi morbosi e mortali classificati per settore di attività. E ancora l'insieme degli interventi di prevenzione derivanti dai piani regionali e territoriali e delle attività di vigilanza delle istituzioni preposte, con i dati riguardanti le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e il quadro relativo agli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL che si sono verificati in ogni settore produttivo.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, con il D.M. n. 14 del 6 febbraio 2018, ha costituito il tavolo tecnico del SINP. Come previsto dal decreto costitutivo, al nuovo organismo spettano diverse funzioni, tra cui la verifica delle modalità tecniche di funzionamento del sistema informativo, in funzione delle esigenze di programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche di sicurezza nei luoghi di lavoro, e la definizione di modalità tecnico-operative per migliorare l'accessibilità, la fruibilità e la diffusione delle informazioni del SINP. Il tavolo può anche formulare proposte per l'incremento quantitativo o qualitativo del sistema, in base alle risorse a disposizione. In questi casi è prevista la collaborazione con gli organismi paritetici e gli istituti di settore a carattere scientifico. Produce, inoltre, report nazionali, propone iniziative di comunicazione a scopo divulgativo e promuove la formazione degli operatori.

### **ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

L'art. 9 del T.U. definisce le competenze istituzionali dell'INAIL (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) e, nonostante nel testo della norma siano anche citati altri due Istituti, l'ISPESL e l'IPSEMA, le loro funzioni sono state interamente assorbite dall'INAIL nel 2010, realizzando quello che viene comunemente definito il "Polo della salute e della sicurezza".

La principale funzione assegnata all'INAIL consiste nello svolgimento di un'attività assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali in regime di monopolio garantito dalla legge. Oltre questo, in particolare dopo l'assorbimento dell'ISPESL, l'Istituto esegue un'importante funzione di ricerca in ambito tecnico-scientifico nel campo della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, della sicurezza sul lavoro e della promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro.

Vale la pena, sinteticamente, inoltre citare i seguenti compiti:

- consulenza alle aziende, in particolare alle medie, piccole e micro imprese, anche attraverso forme di sostegno tecnico e specialistico finalizzate sia al suggerimento dei più adatti mezzi, strumenti e metodi operativi, efficaci alla riduzione dei livelli di rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia all'individuazione degli elementi di innovazione tecnologica in materia con finalità prevenzionali, raccordandosi con le altre istituzioni pubbliche operanti nel settore e con le parti sociali. L'attività di consulenza non può essere svolta dai funzionari degli istituti di cui al presente articolo che svolgono attività di controllo e verifica degli obblighi nelle materie di competenza;
- progettazione ed erogazione di percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- formazione per i responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione;
- elaborazione, raccolta e diffusione di buone prassi;
- promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza del lavoro nei percorsi formativi scolastici, universitari e delle istituzioni dell'alta formazione



- artistica, musicale e coreutica, previa stipula di apposite convenzioni con le istituzioni interessate;
- predisposizione di linee guida;
  - raccolta e registrazione, a fini statistici e informativi, dei dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;
  - partecipazione alla elaborazione, formulando pareri e proposte, della normativa tecnica in materia;
  - è titolare di prime verifiche e verifiche di primo impianto di attrezzature di lavoro sottoposte a tale regime (Allegato VII del T.U. e per gli impianti elettrici di messa a terra, protezione dalle scariche atmosferiche e installati in ambienti con atmosfere esplosive).

### **INFORMAZIONE E ASSISTENZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Secondo quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 81/2008, i diversi attori istituzionali in materia prevenzionistica:

- regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, tramite le AA.SS.LL. del SSN;
- il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco;
- l'INAIL;
- il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali;
- il Ministero dello sviluppo economico per il settore estrattivo;
- gli Organismi paritetici;
- gli enti di patronato.

Svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

Evidentemente, nonostante non sia espressamente specificato dalla norma, resta ferma l'esclusione di svolgere attività di consulenza da parte dei soggetti che svolgono attività di vigilanza (esclusione comunque prevista dall'art. 9, co. 3 per i funzionari INAIL e dall'art. 13, co. 5 per il personale delle pubbliche amministrazioni).

### **ATTIVITÀ PROMOZIONALI**

L'art. 11 del T.U. definisce quali siano le caratteristiche delle iniziative decise dalla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 volte alla promozione della cultura e delle azioni di prevenzione, in coerenza con gli indirizzi individuati dal Comitato di cui all'art. 5.

Esse, in particolare si rivolgono a:

- progetti di investimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte delle piccole, medie e micro imprese;

- progetti formativi specificamente dedicati alle piccole, medie e micro imprese;
- attività degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale finalizzata all’inserimento in ogni attività scolastica ed universitaria, nelle istituzioni dell’alta formazione artistica e coreutica e nei percorsi di istruzione e formazione professionale di specifici percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche volti a favorire la conoscenza delle tematiche della salute e della sicurezza nel rispetto delle autonomie didattiche.

Per i primi due punti è previsto il finanziamento da parte dell’INAIL, mentre per l’ultima attività esse saranno finanziate dal Ministero dell’istruzione, università e ricerca, in entrambi i casi previo trasferimento di risorse da parte del Ministero del lavoro.

Il co. 3 prevede la possibilità anche per le amministrazioni pubbliche di concorrere alla programmazione e realizzazione di progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, previa definizione delle modalità operative da definirsi in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Le stesse Regioni e Province autonome provvedono invece al finanziamento di progetti diretti a favorire la diffusione di soluzioni tecnologiche o organizzative avanzate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulla base di specifici protocolli di intesa tra le parti sociali, o gli enti bilaterali, e l’INAIL, anche ai fini della riduzione del tasso dei premi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Gli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale hanno la facoltà di inserire in ogni attività scolastica ed universitaria percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche ulteriori ai progetti finanziati, nell’ambito dell’autonomia e nei limiti delle risorse disponibili dei singoli istituti, sensibilizzando i giovani lavoratori per una consapevolezza informata riguardo al problema infortunistico.

Infine, le amministrazioni pubbliche promuovono attività specificamente destinate ai lavoratori immigrati o alle lavoratrici, finalizzate a migliorare i livelli di tutela dei medesimi negli ambienti di lavoro.

## **INTERPELLO**

L’istituto dell’interpello di cui all’art. 12 ha la finalità di fornire risposte a “quesiti di ordine generale sull’applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro”. Deve perciò trattarsi di questioni sulle quali non sia ancora intervenuto un chiarimento od una presa di posizione ufficiale da parte della Pubblica Amministrazione, nonché di problematiche di comune interesse e non connesse a situazioni contingenti e di carattere particolare.

Sebbene le risposte agli interPELLI non siano vincolanti per le amministrazioni con funzioni di vigilanza, esse possono comunque costituire per le stesse criteri interpretativi e direttivi per l’esercizio delle attività di vigilanza.

I quesiti possono essere inviati alla Commissione interPELLI esclusivamente tramite posta elettronica dai seguenti soggetti:

- organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali;
- enti pubblici nazionali;

- regioni e province autonome;
- le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti.

## VIGILANZA

L'art. 13 del T.U. definisce lo schema di competenze in materia di vigilanza, sancendo che "La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio e dall'Ispettorato nazionale del lavoro".

**Nota:** il D.L. n. 146/2021 ha restituito dopo oltre quarant'anni all'INL la pienezza dei poteri ispettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro precedentemente di competenza pressoché esclusiva della ASL.

Tuttavia, oltre che dai servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro delle ASL, le funzioni ispettive vengono esercitate, ma solo per quanto di specifica competenza, anche da:

- Corpo nazionale dei Vigili del fuoco;
- Ministero dello sviluppo economico, per il settore minerario;
- regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali;
- servizi sanitari e tecnici istituiti presso le relative amministrazioni, nei luoghi di lavoro delle Forze armate, delle Forze di polizia e dei Vigili del Fuoco.

La vigilanza dei suddetti organi è promossa e coordinata sul piano operativo dalle ASL e dall'Ispettorato nazionale del lavoro.

Si precisa che il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare ad alcun titolo e in alcuna parte il territorio nazionale, attività di consulenza. L'importo delle sanzioni elevate dalle Asl e dall'Ispettorato nazionale del lavoro e ammesse al pagamento in sede amministrativa, finanziano l'attività di prevenzione di questi organi di vigilanza.

L'INL annualmente ha il compito di riferire, mediante una relazione analitica presentata al ministro del lavoro e delle politiche sociali, in merito all'attività svolta in materia di prevenzione e contrasto del lavoro regolare, dando conto dei risultati conseguiti e delle prospettive di sviluppo, programmazione di efficacia dell'attività di vigilanza nei luoghi di lavoro.



### APPROFONDIMENTI

- ISL 8-9/2015: "Controllo, vigilanza, diritto di accesso in ambito prevenzionistico" di Pierguido Soprani
- ISL-I CORSI 6/2018 "Ispezioni nei luoghi di lavoro e rapporti con l'organo di vigilanza" di Maurizio Magri
- ISL 12/2021 "Le gravi violazioni per il provvedimento di sospensione dell'attività" di Maurizio Magri

## SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

L'istituto dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 (come modificato dal D.L. n. 146/2021) rappresenta una delle azioni più incisive che gli organi di vigilanza hanno il potere di adottare "al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare".

Si osserva preliminarmente come, nelle intenzioni del legislatore, il provvedimento di interdizione dallo svolgimento dell'attività imprenditoriale da parte del personale ispettivo non possieda una natura esclusivamente sanzionatoria, essendone, al contrario, evidente la finalità cautelare e debba essere adottata senza alcuna discrezionalità da parte del personale ispettivo.

I titolari del potere di sospensione sono:

- i servizi di ispezione del lavoro delle Direzioni territoriali del lavoro;
- il Nucleo ispettorato del lavoro dell'Arma dei Carabinieri, operante presso le Direzioni territoriali del lavoro;
- gli organi di vigilanza della ASL, ma solo con riguardo "all'accertamento della reiterazione delle violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro";
- il comando dei Vigili del fuoco, per le violazioni in materia di prevenzione incendi.

Gli Organi di vigilanza per adottare il provvedimento devono comunque verificare il ricorrere di una serie di presupposti.

Il primo riguarda il riscontro dell'impiego di personale irregolare "in misura pari o superiore al 10% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro", facendo evidentemente riferimento al numero di lavoratori presenti all'atto dell'ispezione e non già al numero complessivo dei lavoratori appartenenti all'azienda ispezionata e sempre conteggiando i "lavoratori" intesi tali ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008.

**Nota:** Andranno quindi conteggiati, nel rispetto degli orientamenti forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tanto i collaboratori familiari, anche impegnati per periodi inferiori alle dieci giornate di lavoro (v. ML nota prot. n. 14184 del 5 agosto 2013), quanto i soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici (v. ML nota prot. n. 7127 del 28 aprile 2015).

Per ridurre l'impatto nei confronti delle piccole aziende, il comma 4 prevede la non adottabilità del provvedimento qualora il lavoratore irregolare fosse l'unico occupato dell'impresa. La rilevazione della percentuale dei lavoratori occupati e presenti è eseguita "all'accesso ispettivo", pertanto anche se la regolarizzazione avvenisse nel corso dell'accesso, l'ispettore dovrà comunque procedere all'adozione del provvedimento.

La seconda fattispecie per la quale può essere adottata la sospensione dell'attività imprenditoriale riguarda invece le "gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro".

Per ciò che concerne il rilievo circa la "gravità" della violazione, essa deve ricadere tra le previsioni di cui all'Allegato I del D.Lgs. n. 81/2008, di seguito riportate:

	<b>Fattispecie</b>	<b>Importo somma aggiuntiva</b>
<b>1</b>	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
<b>2</b>	Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
<b>3</b>	Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
<b>4</b>	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
<b>5</b>	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
<b>6</b>	Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
<b>7</b>	Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
<b>8</b>	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
<b>9</b>	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
<b>10</b>	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
<b>11</b>	Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
<b>12</b>	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000
<b>12-bis</b>	Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto	Euro 3.000

Alcune rilevanti precisazioni riguardanti le suddette gravi violazioni sono contenute nella circolare n. 4/2021 del Direttore dell'INL che ha meglio definito le condizioni per l'adozione del provvedimento con queste causali:

- *violazione n. 1*: si ritiene che il provvedimento di sospensione debba essere adottato solo laddove sia constatata la mancata redazione del DVR (cioè non si ritiene essere causa sufficiente per la sospensione la parziale carenza dei contenuti del documento o l'omessa valutazione di uno specifico rischio). Nel caso in cui il documento non fosse disponibile in sede e venisse presentato in seguito, sarà la data certa assegnata al DVR a far fede relativamente all'assenza del documento al momento dell'accesso ispettivo;
- *violazione n. 2*: come nel caso precedente, il provvedimento sarà adottato solo in circostanze di totale, mancata redazione del piano di emergenza;
- *violazione n. 3*: il provvedimento di sospensione va adottato solo quando è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento;

- *violazione n. 4*: l'adozione è dovuta solo nei casi di mancata costituzione del SPP e nomina del RSPP;
- *violazione n. 5*: segue la logica del caso n. 1 e 2;
- *violazione n. 6*: il provvedimento opera solo nei casi di omessa fornitura dei DPI di caduta dall'alto e non già di mancato utilizzo da parte del lavoratore;
- *violazioni n. 7 e 8*: la sospensione trova applicazione solo quando gli apprestamenti previsti siano totalmente assenti o talmente insufficienti da essere considerati assenti;
- *violazioni n. 9 e 10*: per la sospensione si deve far riferimento a lavori eseguiti a distanze inferiori a quelle previste dall'Allegato IX del D.Lgs. n. 81/2008 senza le previste misure organizzative e procedurali;
- *violazione n. 11*: Ai fini dell'adozione del provvedimento, rileva l'assenza degli elementi indicati (impianto di terra, magnetotermico, differenziale), ovvero il loro mancato funzionamento;
- *violazione n. 12*: Si adotta il provvedimento di sospensione allorché si accerta la rimozione o la modifica dei dispositivi. La disposizione, in altri termini, consente di adottare il provvedimento di sospensione in base alla sola circostanza che sia stato rimosso o modificato il dispositivo di sicurezza, senza che sia necessario accertare anche a quale soggetto sia addebitabile la rimozione o la modifica.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008, in ogni caso di sospensione gli effetti possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi (fermo restando che la circolare n. 3/2021 del Direttore dell'INL ha precisato che "il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza dovrà essere, di norma, adottato con effetto immediato").

Il provvedimento di sospensione, come in passato, è anzitutto adottato "in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o alternatively, dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I".

Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal codice dei contratti pubblici. Inoltre, poiché i provvedimenti di sospensione possono rendere indisponibile uno o più lavoratori per lo svolgimento dell'attività imprenditoriale (es. nel caso di lavoro irregolare, mancata formazione e addestramento), in attesa della regolarizzazione, in tutti i casi il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare ai lavoratori sia la retribuzione sia i relativi contributi fino a quando non sarà revocato il provvedimento di sospensione.

Proprio ai fini della revoca del provvedimento, sia per quanto attiene il lavoro irregolare, sia per quanto riguarda le gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro è richiesta innanzitutto che il datore di lavoro regolarizzi le situazioni non conformi.

**Nota:** in proposito la circolare n. 3/2021 del Direttore dell'INL ha confermato quanto in precedenza definito dalla nota del Ministero del lavoro prot. n. 19570 del 16/11/2015 con la quale si era precisato che:

- quanto alla sorveglianza sanitaria sarà necessaria l'effettuazione della relativa visita medica, potendosi comunque ritenere sufficiente l'esibizione della prenotazione della stessa purché i lavoratori interessati non siano adibiti a mansioni lavorative per le quali debba conseguirsi il relativo giudizio di idoneità;
- quanto agli obblighi di formazione e informazione, si ritiene sufficiente che l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni e che l'obbligo informativo sia comprovato da idonea documentazione sottoscritta dal lavoratore.

In entrambi i casi (lavoro irregolare e/o gravi violazioni in materia antinfortunistica) il datore di lavoro dovrà altresì provvedere al pagamento di una somma aggiuntiva prevista per ciascuna fattispecie di violazione riscontrata.

In particolare, nelle ipotesi di lavoro irregolare, sono previsti due differenti importi:

- se il numero dei lavoratori irregolari non è superiore a cinque l'importo è pari a 2.500 euro,
- se superiore a cinque la somma aggiuntiva è pari a 5.000 euro.

Nei casi di sospensione per motivi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la somma aggiuntiva è indicata in un'apposita colonna della precedente tabella in riferimento a ciascuna violazione. Le somme sono da intendersi "aggiuntive" rispetto a quelle previste per sanare i provvedimenti di prescrizione dei reati contravvenzionali che, comunque, saranno elevati dal personale ispettivo ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994. Il decreto di archiviazione emesso a conclusione della procedura di prescrizione prevista dagli artt. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 758/1994 per l'estinzione delle contravvenzioni accertate e poste a fondamento del provvedimento di sospensione, determina la decadenza del provvedimento stesso.

Va inoltre segnalato che le somme aggiuntive sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione. L'Ispettorato interregionale è tenuto a pronunciarsi entro il termine di 30 giorni dalla presentazione del ricorso e lo stesso si intende accolto qualora tale termine decorra inutilmente.

Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione, il datore di lavoro può dilazionare il pagamento su propria istanza, pagando immediatamente il 20% dell'importo dovuto e la restante parte, maggiorata del 5%, entro 6 mesi dalla data di presentazione della richiesta.

Unicamente avverso il provvedimento di sospensione per l'impiego di lavoratori irregolari è possibile proporre ricorso amministrativo dinanzi all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente entro il termine di 30 giorni dalla sua adozione. Il termine per la presentazione del ricorso decorre dalla notifica al datore di lavoro.

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 le 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 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Rispetto a tale previsione si rinvia ai chiarimenti già forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali secondo il quale "gli effetti del provvedimento vanno dunque circoscritti alla singola unità produttiva, rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere"

L'art. 14, comma 1 del TU prevede inoltre un obbligo di comunicazione finalizzato a "svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive" nell'impiego di lavoratori autonomi occasionali. In particolare, l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica.

**Nota 1:** per consentire una semplificazione del provvedimento, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali procederà ad aggiornare gli applicativi in uso, ma nelle more di tali interventi la circolare n. 1/2022 del Ministero fornisce in allegato un elenco completo degli indirizzi di posta elettronica di ciascun Ispettorato territoriale.

**Nota 2:** Non si ritiene necessario al fine di tale comunicazione il ricorso alla posta elettronica certificata (PEC).

La circolare n. 1/2022 del ministero del lavoro ha fornito importanti precisazioni in merito. Innanzitutto si chiarisce che tale obbligo riguarda esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori (e non anche, dunque, i privati cittadini che ricorrono a tali prestazioni occasionali).

Inoltre, la disposizione interessa i lavoratori autonomi occasionali, ossia i lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all'art. 2222 c.c. – riferito alla persona che "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". Non sono perciò da ricomprendersi, tra gli altri, le collaborazioni coordinate e continuative o le professioni intellettuali.

Quanto ai contenuti della comunicazione la stessa, che potrà essere direttamente inserita nel corpo dell'e-mail, senza alcun allegato, dovrà avere i seguenti **contenuti minimi**, in assenza dei quali la comunicazione sarà considerata omessa:

- dati del committente e del prestatore;
- luogo della prestazione;



- sintetica descrizione dell'attività;
- data inizio prestazione e presumibile arco temporale entro il quale potrà considerarsi compiuta l'opera o il servizio (ad es. 1 giorno, una settimana, un mese). Nell'ipotesi in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato sarà necessario effettuare una nuova comunicazione.

Dato obbligatorio è altresì quello relativo all'ammontare del compenso qualora stabilito al momento dell'incarico.

La disposizione, analogamente a quanto previsto in relazione all'impiego di lavoratori intermittenti, prevede che "in caso di violazione degli obblighi di cui al secondo periodo si applica la sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

### CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

#### SEZIONE I - MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

La prevenzione è definita dall'art. 2, co. 1, lett. n) come "il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno".

Essa, dunque, non è un obiettivo, ma un mezzo, uno strumento la cui applicazione è sufficientemente complessa da meritare la necessità di una "gestione", come recita il titolo del Capo III in argomento. La prevenzione, secondo la strategia del D.Lgs. n. 81/2008, si inserisce all'interno di una logica di responsabilità sociale delle imprese, volta a ridurre i rischi di infortunio e di contrarre malattie professionali, limitando le conseguenze sociali, economiche derivanti da questi fenomeni.

Il datore di lavoro, pertanto, facendo propria questa responsabilità sociale in quanto principale debitore di sicurezza nei confronti dei lavoratori, dovrà adattare l'approccio preventivo alle caratteristiche dell'attività svolta e della propria azienda, con un approccio dinamico che tenga conto della naturale evoluzione delle organizzazioni.

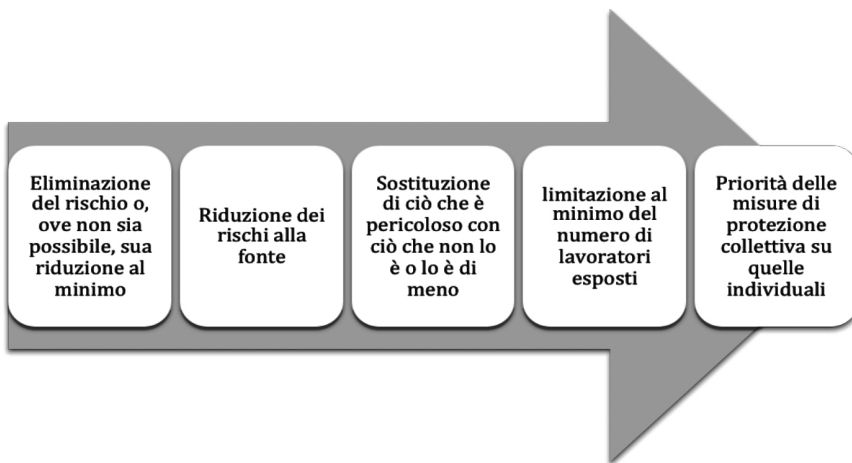
Conoscere i fondamenti della prevenzione, basarsi sui valori etici, imparare dalle buone prassi. Queste sono le pietre miliari di un percorso che permette alle aziende di progredire, integrando nel proprio sviluppo, nel DNA stesso dell'impresa, la logica del miglioramento continuo nella prevenzione dei rischi professionali.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali è una sfida importante per le aziende. Essa richiede innanzitutto impegno ed una forte volontà politica da parte della Direzione, nonché il coinvolgimento e l'interesse da parte di ogni funzione a qualunque livello dell'organizzazione.

Per portare a termine con efficacia questo percorso non possono essere ignorati i principi gerarchici della prevenzione, definiti in modo particolare dall'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 che, in qualche modo, specificano e dettagliano quello che in generale è rappresentato nella norma di chiusura di cui all'art. 2087 cod. civ. "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Senza entrare nel dettaglio di ciascuna delle misure generali di tutela di cui all'art. 15, è essenziale precisare che esse determinano una sorta di gerarchia nella logica degli interventi finalizzati a prevenire i rischi.

Innanzitutto "la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza" (art. 15, co. 1, lett. a), ovvero l'esecuzione del processo cognitivo e conoscitivo mediante il quale si assegnerà un volto ed un valore ai rischi per la salute e la sicurezza per definire la priorità con la quale adottare le misure di prevenzione. Ed infatti è proprio "la programmazione della prevenzione" (art. 15, co. 1, lett. b) a costituire il passaggio logico successivo. Nella programmazione degli interventi, la gerarchia che dovrà essere rispettata sarà quella indicata dalla direzione della freccia in Figura 1.

**Figura 1**



✓ **ESEMPIO**

Si supponga che in azienda sia presente un macchinario rumoroso. La prima azione da compiere, nell'ottica di eliminare il rischio, dovrà essere quella di verificare l'effettiva necessità della presenza del macchinario, ovvero esaminare se esso possa essere eliminato, eseguendo la lavorazione con altre modalità che non presentino il medesimo rischio (ed evidentemente che non determinino l'insorgenza di nuovi rischi, in ossequio al 7° corollario della Legge di Murphy "Ogni soluzione genera nuovi problemi").

Se ciò, come frequentemente accade, non fosse possibile, si dovrà provvedere alla riduzione al minimo del rischio, intervenendo, in particolare alla fonte. Questa azione potrà ad esempio risolversi nell'allontanamento del macchinario (supponiamo sia un compressore) dall'ambiente di lavoro, ubicandolo in apposito locale o all'esterno. Si noti come tale soluzione non comporti l'eliminazione del rischio, dato che il macchinario rumoroso continuerà ad essere presente, per quanto isolato, ma solo la sua riduzione al minimo.

Se tale soluzione non fosse possibile o non fosse sufficiente, il passaggio prevenzionale successivo consisterà nella verifica della possibilità della sostituzione della macchina con altro macchinario equivalente che non sia rumoroso o, quantomeno, che lo sia meno.

Se nemmeno tale misura fosse adottabile o essa si fosse dimostrata ancora insufficiente, si provvederà al limitare al minimo il numero di lavoratori esposti, ad esempio separando le lavorazioni e esponendo al rumore solo i lavoratori che devono effettivamente operare in presenza del macchinario rumoroso. In particolare per questi ultimi, che in tutta evidenza continueranno ad essere esposti al rumore, ai fini di una loro tutela, si dovrà verificare la possibile adozione di misure di protezione collettiva (es. cabine silenziose, insonorizzazione degli ambienti o del macchinario, uso di pannelli fonoassorbenti o fonoisolanti). Solo al termine della verifica circa l'adottabilità o meno di una delle precedenti misure, nell'ordine col quale esse sono state indicate, una volta determinata la loro inapplicabilità o efficacia, si potrà fare ricorso a misure di protezione individuali per l'eliminazione dei rischi residui, quali la consegna ed utilizzo di dispositivi di protezione individuale per l'udito (cuffie e/o inserti auricolari).

**Nota:** in sintesi, l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) rappresenta l'ultima *ratio* a cui il datore di lavoro dovrà ricorrere per tutelare i propri lavoratori e solo dopo che abbia verificato l'inapplicabilità o l'insufficienza prevenzionale delle altre "misure generali di tutela" gerarchicamente sovraordinate, il tutto a conferma della veridicità del 1° corollario della Legge di Murphy: "Niente è facile come sembra".

Come si vede, l'approccio prevenzionistico di matrice comunitaria chiede l'implementazione di una vera e propria politica di prevenzione che tutte le aziende sono chiamate ad adottare e che poggia su tre valori essenziali di cui l'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 è intriso:

- il rispetto della persona, finalità ultima dell'art. 15 e trasversale in tutto il suo testo;
- il coinvolgimento dei lavoratori, come richiesto attraverso la partecipazione e consultazione degli stessi e dei loro rappresentanti (art. 15, co. 1, lett. r) e s);
- la trasparenza, attraverso la veicolazione degli esiti e delle misure di prevenzione e protezione, ad ogni livello dell'azienda, mediante formazione, informazione e istruzioni, come previsto dalle lett. n), o), p), q) dell'art. 15.

Questa può essere considerata una sintetica rappresentazione in grado di spiegare in cosa consista il cosiddetto "approccio soggettivo" di derivazione comunitaria. Non più, semplicemente, l'adozione di misure tecniche (per quanto non venga con questo meno

il principio della “massima sicurezza tecnologicamente fattibile”), quanto piuttosto un sistema per la “gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro” che:

- integri la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in tutte le funzioni dell’azienda (ufficio acquisti, risorse del personale, produzione, etc.);
- armonizzi la politica della salute e sicurezza sul lavoro con le altre politiche aziendali (produzione, ambiente, sviluppo, etc.);
- sviluppi l’autonomia dell’azienda in materia di prevenzione;
- favorisca un approccio multidisciplinare che tenga conto dei fattori tecnici, umani e organizzativi;
- faccia della valutazione preventiva dei rischi un elemento qualificante della politica in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- integri in modo coerente la prevenzione nella concezione degli ambienti di lavoro, delle macchine, delle procedure di lavoro, etc.;
- analizzi in modo trasparente gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ma anche i quasi incidenti e le azioni insicure per ricercarne le cause a monte, evitando “la caccia al colpevole”;
- migliori la politica di gestione dei rischi e porti ad un’evoluzione dei valori di base dell’azienda.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 3/2009: “La miglior tecnologia disponibile nel TU sicurezza” di Pierguido Soprani
- ISL-I CORSI 3/2018: “Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile” di Claudia Macaluso
- ISL 2/2022: “La vera storia delle misure generali di tutela” di Antonio Pedna

## LA DELEGA DI FUNZIONI

Come si è già visto, fin dagli anni ‘50 il modello della distribuzione delle responsabilità in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ha visto, a cascata, il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto quali soggetti ai quali è imputato, a titolo originario, il debito di sicurezza nei confronti dei lavoratori inseriti nella loro organizzazione.

È innegabile, tuttavia, come sia alquanto riduzionistico e semplificante ricondurre qualunque organizzazione, indipendentemente dalle sue dimensioni e complessità, a tre ideali livelli organizzativi, senza interrogarsi sull’effettiva possibilità, da parte dei soggetti su cui incombono i doveri di tutela, di fronteggiare nella pratica reale gli adempimenti.

Proprio per affrontare situazioni ad elevata complessità, il legislatore ha messo a disposizione del datore di lavoro uno strumento organizzativo ad elevato potenziale di efficacia, ovvero la “delega di funzioni”, prevista dall’art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008.

L’argomento è spesso origine di confusione. Innanzitutto, cominceremo col precisare come la delega di funzioni non sia da considerarsi alla stregua di uno “scarico di responsabilità”, atteggiamento che sarebbe inammissibile. La delega di funzioni, al contrario, è uno strumento organizzativo mediante il quale il datore di lavoro, ovvero il

titolare dei poteri decisionali e di spesa all'interno della propria azienda, interviene per migliorare l'organizzazione attraverso il trasferimento delle proprie funzioni ad altro soggetto capace e competente, al fine di meglio assolvere le proprie responsabilità.

Che ciò determini anche un trasferimento di responsabilità dal delegante al delegato, non è pienamente corretto. Sarebbe più corretto parlare, infatti, di un'assegnazione di responsabilità al delegato, naturale conseguenza dell'attribuzione al delegato di poteri decisionali e di spesa con la creazione, dunque, di una nuova e autonoma posizione di garanzia, tenendo comunque presente che la titolarità del potere rimane in capo al delegante, che avrà un obbligo di sorveglianza nei confronti del delegato affinché questi adempia puntualmente quanto previsto. Il ruolo del delegante, sostanzialmente, non sarà più quello di assolvere direttamente gli adempimenti imposti dalle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, ma di vigilare sull'adempimento delle funzioni delegate.

In questo senso, la delega di funzioni si distingue dal conferimento di incarico, per esempio, ad un dirigente. Mentre con la prima avviene da parte del delegante verso il delegato un trasferimento di funzioni, nel secondo caso, sempre per finalità volte al miglioramento dell'organizzazione, prerogativa propria del datore di lavoro, si genera una nuova figura, titolare in proprio di obblighi prevenzionistici che, tuttavia non esonera il datore di lavoro dall'adempimento degli obblighi già gravanti su di lui.

Un ulteriore elemento che si ritiene debba essere chiarito e che attiene al settore pubblico quanto al settore privato, è che l'individuazione del datore di lavoro, per esempio da parte del Consiglio di amministrazione di una società nella persona dell'amministratore delegato o di altro componente del Consiglio, piuttosto che quella operata mediante l'individuazione nel settore pubblico del funzionario individuato dall'organo di vertice, tramite atti di conferimento di poteri e doveri, non è da considerarsi "delega di funzioni".

Vale la pena precisare che la delega è riferibile unicamente agli obblighi, cosiddetti, delegabili, ovvero tutti quelli imposti dal D.Lgs. n. 81/2008 fatta eccezione per quelli previsti dall'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008, per espressa previsione normativa, ovvero:

- nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- valutazione dei rischi e redazione del conseguente documento.

Per ulteriori indicazioni si veda l'analisi tecnico-normativa relativa all'art. 16.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 9/2009: "La delega di funzioni e gli obblighi del DDL e dei dirigenti" di Francesco Bacchini
- ISL 5/2012: "Gli obblighi giuridici del datore delegante e del soggetto delegato" di Giulio Benedetti
- ISL 5/2013: "Il contenuto della delega di responsabilità in materia antinfortunistica" di Giulio Benedetti
- ISL 10/2015: "Il sistema delle deleghe alla prova delle moderne organizzazioni aziendali" di Francesco Piccaglia De Eccher

## OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEI DIRIGENTI

Le indicazioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 costituiscono, come detto, le misure generali di tutela che devono essere applicate dai vari soggetti titolari di posizioni di garanzia. Tuttavia, dal punto di vista pratico, il T.U. entra maggiormente nel dettaglio dei doveri imputabili a ciascun soggetto definendo, in particolare, adempimenti di natura organizzativa e tecnica.

Tra i primi rientrano gli obblighi indelegabili del datore di lavoro definiti dall'art. 17, consistenti, come già detto:

- nella valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento;
- nella designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Si tratta, sostanzialmente, dei due adempimenti che costituiscono la struttura portante del modello di prevenzione previsto dalle direttive comunitarie e recepito nel D.Lgs. n. 81/2008. Proprio in ragione della loro importanza strategica il legislatore ha ritenuto che essi dovessero comunque rimanere in capo al datore di lavoro, senza alcuna possibilità di delega ad ulteriori soggetti.

La restante parte del debito di sicurezza, invece, il datore di lavoro ha la possibilità di dividerla con i suoi *alter ego*, i dirigenti, in funzione dell'effettiva organizzazione aziendale ovvero, come recita l'art. 18 "secondo le attribuzioni e competenze ... conferite", nonché, come già visto nel paragrafo precedente, rinunciando a parte del proprio potere, traslandolo su un altro soggetto, assieme alle conseguenti responsabilità, mediante l'esercizio della delega di funzioni.

Si noti infatti come l'art. 18 del T.U. sia rubricato "Obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti" senza che siano poi specificati esplicitamente quali siano gli obblighi riferibili all'una o all'altra figura. Ciò dovrà avvenire solo in relazione, per l'appunto, alle "attribuzioni e competenze" conferite dal datore di lavoro al singolo dirigente.

### ✓ ESEMPIO

Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro (es. amministratore delegato di una società) abbia conferito ad uno dei suoi dirigenti (es. il direttore del personale) il compito di assolvere all'obbligo di cui all'art. 18, co. 1, lett. a), ovvero di nominare il medico competente, quel dirigente (e non, ad esempio, gli altri dirigenti a cui tale competenza non sia stata conferita) sarà direttamente responsabile dell'adempimento, comunque permanendo sul datore di lavoro l'obbligo di vigilare sull'effettivo soddisfacimento dell'obbligo normativo da parte della persona che egli ha incaricato.

Come si diceva, l'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 è la norma che definisce gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, ma è da precisare che tutti i titoli tecnici del T.U., ovvero quelli che vanno dal Titolo II al Titolo XI, sono disseminati di obblighi riconducibili ad entrambi i ruoli.

Sarebbe impossibile, qui dar conto dei singoli obblighi del datore di lavoro e del dirigente; ci si limiterà a rappresentarli per grandi linee, richiamandoli successivamente, con riferimento agli specifici argomenti trattati, nel corso del presente manuale:

- nomina del medico competente: nei casi previsti dalla normativa vigente, dovrà essere nominato un medico, in possesso di specifici titoli che, in particolare, svolga le attività di sorveglianza sanitaria e collabori, per la parte di competenza, alla valutazione dei rischi;
- elaborazione di un piano di emergenza e designazione dei lavoratori addetti alle emergenze: non solo l'attività ordinaria, ma anche le emergenze rientrano nella sfera delle attività meritevoli di valutazione dei rischi e il datore di lavoro ha l'obbligo di elaborare le procedure necessarie per permettere ai lavoratori di fronteggiare tali evenienze e nominare un certo numero di lavoratori stessi che si adoperino in caso di emergenza;
- individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione dell'attività di vigilanza;
- formare, informare e addestrare i lavoratori: si parte dal presupposto che un lavoratore adeguatamente informato, istruito, formato e addestrato abbia le capacità, oltre che di lavorare in modo corretto, consapevole dei rischi presenti sul luogo di lavoro o inerenti le proprie mansioni, anche di valutare egli stesso i rischi, prevenendo errori e adottando misure di prevenzione e protezione;
- vigilare sull'operato di altri soggetti: l'art. 18, co. 3-*bis* afferma che gli altri soggetti destinatari di obblighi propri (preposti, lavoratori, fabbricanti progettisti, installatori e medico competente) siano da considerarsi i soli responsabili della mancata attuazione di predetti obblighi e delle eventuali conseguenze, solamente quando non sia riscontrabile un difetto di vigilanza da parte del datore di lavoro e dei dirigenti;
- predisporre tutte le misure organizzative, di protezione collettiva o individuale: al fine di tutelare i propri lavoratori, il datore di lavoro deve adempiere a tutte le disposizioni di carattere igienistico, tecnico, organizzativo riportate nel T.U., nonché mettere a disposizione dei lavoratori i dispositivi di protezione individuali ed esigere che essi rispettino le norme, le disposizioni aziendali e utilizzino tutte le misure di prevenzione e protezione messe a loro disposizione;
- organizzazione della riunione periodica: si tratta di una riunione, prevista dall'art. 35 come obbligatoria solo nelle aziende con più di 15 lavoratori, da tenersi almeno una volta l'anno, nella quale datore di lavoro, medico competente, RSPP e Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza discutono della valutazione dei rischi dell'andamento degli infortuni e malattie professionali, della programmazione della formazione e della prevenzione;
- consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS): è uno degli obblighi attraverso il quale il legislatore ha inteso garantire il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori a tutta una serie di scelte e di momenti chiave del sistema di prevenzione aziendale, individuati dall'art. 50;
- sicurezza dei lavori in appalto: sia che si tratti di cantieri edili o di genio civile, sia che si tratti di attività di altro genere affidate a soggetti terzi ma che si svolgono nella sede aziendale, ciò implica l'esistenza di rischi derivanti da possibili interferenze tra le attività dell'appaltatore e il committente. In questo caso il datore di lavoro deve adottare in generale le misure imposte dall'art. 26 del D.Lgs.

n. 81/2008, coordinate con quanto imposto dal Titolo IV del medesimo decreto nel caso specifico di cantieri temporanei o mobili.

## OBBLIGHI DEL PREPOSTO

Al preposto sono assegnati doveri propri individuati dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008 che afferiscono essenzialmente all'obbligo di controllo, vigilanza e segnalazione e che anche in questo caso, come già visto per i dirigenti, devono essere valutati "secondo le loro attribuzioni e competenze".

Nello specifico il preposto:

- sovrintende e vigila che i lavoratori rispettino le norme e le disposizioni aziendali in materia di sicurezza e usino i mezzi di protezione collettivi e i DPI, ove previsto. Nel caso in cui rilevasse un comportamento non conforme del lavoratore, il preposto è chiamato ad intervenire per modificarne il comportamento, dandogli istruzioni in merito. Ove il lavoratore non obbedisse o persistesse nell'inosservanza, il preposto è tenuto a interrompere l'attività del lavoratore e a informare i propri superiori diretti;
- verifica che solo lavoratori adeguatamente preparati svolgano attività pericolose o entrino in aree a rischio grave e specifico. Un preposto, ad esempio, dovrebbe astenersi dal chiedere ad un apprendista di svolgere attività pericolose senza che siano prese tutte le misure necessarie a compensare la carenza di esperienza e conoscenza del lavoratore;
- si attiva, in caso di rischio grave e immediato per permettere ai lavoratori di abbandonare il luogo di lavoro nel rispetto delle procedure previste in tali circostanze;
- informa 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;
- in caso di pericolo grave ed immediato non richiede ai lavoratori di riprendere o proseguire l'attività lavorativa;
- segnala immediatamente ai suoi competenti superiori gerarchici qualunque anomalia o pericolo di cui venga a conoscenza;
- in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompe temporaneamente l'attività e, comunque, segnala tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;
- sottoporsi ad appositi corsi di formazione.

**Nota:** alla data di redazione del presente volume non è ancora stato approvato da parte della Conferenza Stato-Regioni il nuovo Accordo che, ai sensi dell'art. 37, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, entro il 30 giugno 2022, dovrà dettagliare le caratteristiche della formazione prevista per il preposto. In attesa dell'emanazione del nuovo provvedimento si può continuare ad usare come riferimento quanto disposto dall'Accordo della medesima Conferenza del 21 dicembre 2011 (8 ore di formazione ulteriori a quella che il medesimo preposto ha diritto a ricevere in qualità di lavoratore).



## OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Secondo il modello organizzativo di derivazione comunitaria, i lavoratori non sono da considerarsi soggetti passivi nei confronti delle misure di tutela.

Al contrario, essi sono chiamati a partecipare alla loro realizzazione, in linea con l'XI considerando della Direttiva n. 89/391/CEE che prevede che: "per garantire un miglior livello di protezione è indispensabile che i lavoratori e/o i loro rappresentanti siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, all'adozione delle necessarie misure di protezione".

Il lavoratore, a tutti gli effetti, è anch'egli titolare di una minuscola porzione di obbligazione di sicurezza, derivante dall'art. 20 che gli impone di prendersi cura della sicurezza e salute delle altre persone presenti sul luogo di lavoro e su cui potrebbero ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.

Il tentativo è quello di responsabilizzare colui il quale, nell'ambito dell'organizzazione, opera in prima linea e che pertanto può venire a conoscenza di situazioni e circostanze meritorie di essere approfondite come possibili condizioni di rischio (da qui l'obbligo di cui all'art. 20, co. 2, lett. a) di "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", nonché di "segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi").

Questi gli obblighi specifici dei lavoratori (art. 20, co. 2):

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale, in ossequio al dovere di obbedienza imposto dall'art. 2104, co. 2 cod. civ.;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui al punto successivo per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 12/2013: “Rifiuto del lavoratore allo svolgimento di mansioni che comportino responsabilità penale” di Giulio Benedetti
- ISL 12/2013: “Leale collaborazione del lavoratore e tutela delle condizioni di lavoro” di Giulio Benedetti

### OBBLIGHI DEI LAVORATORI AUTONOMI E DELLE IMPRESE FAMILIARI

Con l’art. 21, il D.Lgs. n. 81/2008 impone anche obblighi ai lavoratori autonomi (che compiono opere o servizi ai sensi dell’art. 2222 cod. civ., ovvero sono soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti) e ai componenti dell’impresa familiare, di cui all’art. 230-*bis* cod. civ.

**Nota:** la costituzione di un’impresa familiare - ai sensi dell’art. 230-*bis* cod. civ. - non necessita di uno specifico atto notarile, essendo sufficiente che il familiare presti in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell’impresa familiare, fatto salvo il caso in cui sia configurabile un diverso rapporto di lavoro.

Si tratta essenzialmente di obblighi di autotutela volti all’impiego corretto di macchine, attrezzature e dispositivi di protezione individuali, ma essi acquistano rilievo in quanto le medesime disposizioni si applicano anche nel riguardo dei lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro accessorio nei confronti soggetti diversi da imprenditori o professionisti (art. 3, co. 8) e dei volontari (art. 3, co. 12-*bis*).

### OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE

Il termine “medico competente” è riportato in numerose leggi in tema di medicina del lavoro in cui con l’aggettivo competente, prima del 1982, veniva pretesa da parte del medico solo una certa conoscenza della materia, senza peraltro venisse richiesta alcuna attestazione circa specifiche capacità professionali. L’eventuale possesso di una specializzazione in medicina del lavoro veniva considerato solo come titolo di merito o preferenziale, ma non rappresentava una condizione essenziale per svolgere le funzioni di “medico di fabbrica”.

Con il D.Lgs. n. 277/1991, relativo alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione al piombo, asbesto e rumore, si stabilì definitivamente la figura del professionista legittimato a svolgere la sorveglianza medica, e l’accezione “medico competente” divenne un preciso riferimento legale.

Nel D.Lgs. n. 81/2008, il ruolo del medico competente nel sistema aziendale di prevenzione è delineato fin dall’art. 2, lett. h) che definisce il medico competente come un “medico che collabora col datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi, effettua

la sorveglianza sanitaria e svolge tutti gli altri compiti". Se mai ve ne fosse bisogno, viene ribadita la figura a tutto tondo del medico competente, che in nessun modo può essere limitata alla sola esecuzione della sorveglianza sanitaria.

I compiti che il D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 25, assegna al medico competente possono essere aggregati tra loro in base a criteri di affinità e riportati secondo un ordine che mette in evidenza un percorso logico e operativo cui il medico competente deve attenersi:

- *compiti legati alla valutazione dei rischi*: il D.Lgs. n. 81/2008 prevede la partecipazione del medico competente alla valutazione dei rischi già all'art. 2 nell'ambito della definizione stessa di "medico competente" dando così particolare enfasi a tale compito; gli artt. 25 e 29 forniscono i dettagli operativi di tale partecipazione tra i quali si cita, per non occuparsene oltre, quanto disposto al co. 1, lett. l) dell'art. 25 che stabilisce l'obbligo per il medico competente di visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno e che aggiunge poi, con una puntigliosità degna di miglior causa, che se il medico competente optasse per una periodicità più ampia ne deve dare comunicazione al datore di lavoro perché questi lo annoti sul documento di valutazione dei rischi. È del tutto evidente che il medico competente deve avere una dettagliata ed approfondita conoscenza dei luoghi di lavoro e della loro evoluzione, e che da tale esigenza discende la frequenza con cui deve visitare i luoghi di lavoro;
- *compiti legati alla riduzione dei rischi*: il ruolo del medico competente nell'individuare e nel mettere in atto le misure di prevenzione è di variabile rilievo in relazione alle diverse classi di fattori di rischio, alle diverse modalità di esposizione. In particolare, mentre il suo ruolo può essere secondario se non del tutto inesistente quando il pericolo o l'esposizione sono strettamente legati ad aspetti impiantistici, o all'assetto ed alle modalità di funzionamento di macchine e attrezzature assume invece la massima importanza quando si affrontano le misure finalizzate alla prevenzione di patologie legate all'esposizione ad agenti biologici, alla movimentazione manuale dei carichi o a movimenti ripetuti, agli aspetti organizzativi e comunque a tutti quei fattori che hanno a che vedere col benessere psicologico dei lavoratori. Su quest'ultimo punto si ricorda che il D.Lgs. n. 81/2008 fa esplicito riferimento ai fattori collegati allo stress correlato al lavoro nel definire i contenuti della valutazione dei rischi;
- *compiti legati alla sorveglianza sanitaria*: la sorveglianza sanitaria di gruppi di lavoratori professionalmente esposti a fattori di rischio può essere vista come un caso particolare degli screening di popolazione. Si tratta infatti di riconoscere in soggetti apparentemente sani dei segni quanto più precoci possibile di una certa malattia. L'essere "mirata al rischio", cioè volta ad identificare la/e malattia/e in cui possono incorrere i lavoratori che hanno una determinata esposizione professionale è lo specifico elemento che fa sì che la sorveglianza sanitaria in medicina del lavoro possa essere considerata un caso particolare di screening di popolazione.

In forma meno “aggregata”, le responsabilità previste in capo al medico competente dall’art. 25 sono le seguenti:

- collaborazione con il datore di lavoro e il SPP:
  - a) alla valutazione dei rischi;
  - b) alla programmazione della sorveglianza sanitaria;
  - c) alla predisposizione delle misure per la tutela della salute dei lavoratori;
  - d) all’attività di formazione e informazione dei lavoratori;
  - e) all’organizzazione del servizio di primo soccorso;
  - f) all’attuazione e valorizzazione di programmi volontari di “promozione della salute”, secondo i principi della responsabilità sociale;
- programmazione e attuazione della sorveglianza sanitaria alla luce della definizione di specifici protocolli sanitari;
- istituzione, custodia e aggiornamento della cartella sanitaria e di rischio e consegna della stessa al datore di lavoro alla cessazione dell’incarico;
- consegna della cartella sanitaria e di rischio al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro;
- informazione ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria e sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche al termine dell’attività lavorativa nel caso di agenti con effetti a lungo termine;
- informazione ai lavoratori sugli esiti della sorveglianza sanitaria e consegna agli stessi, su richiesta, della documentazione sanitaria;
- partecipazione alla riunione periodica di cui all’art. 35 e comunicazione dei risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria;
- visita agli ambienti di lavoro almeno una volta l’anno;
- partecipazione alla programmazione del controllo dell’esposizione dei lavoratori.

Per un ulteriore approfondimento, si veda l’analisi tecnico-normativa dell’art. 25 e il capitolo “Sezione V-Sorveglianza sanitaria”.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 7/2015: “La diagnosi di malattia professionale da parte del medico competente” di Ugo Fonzar, Anna Elena Wudy, Corrado Negro, Francesca Larese Filon
- ISL 12/2015: “L’ambito di legittimità dell’operato del medico competente” di Maurizio Del Nevo e Andrea Del Nevo

## SICUREZZA NEI LAVORI IN APPALTO

La notevole dinamicità che ha caratterizzato negli ultimi 30 anni i mercati economici e il mondo della produzione, ha generato una richiesta di maggiore flessibilità gestionale da parte delle imprese, volte a ridurre i costi (in particolare quelli legati alle varie tipologie contrattuali) e nel contempo garantire il raggiungimento di elevate prestazioni, in particolare in quei settori che possono non essere considerati strategici, come la manutenzione di macchine, impianti, luoghi di lavoro, attività di *facility*, etc.

Riduzione dei costi e massimizzazione del risultato appaiono tra loro obiettivi contrastanti, ma in verità una potenziale soluzione è stata rinvenuta nella rinuncia da parte delle imprese del possesso di competenze interne per lo svolgimento delle attività in questione, rivolgendosi piuttosto ai servizi ed all'opera di imprese esterne specializzate.

Questa attività di esternalizzazione, se sotto il punto di vista della gestione organizzativa dell'azienda rappresenta una semplificazione, quando se ne analizzano gli impatti sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, determina l'emersione di nuovi rischi, peraltro annidati proprio nel nuovo assetto organizzativo che si viene così a costruire. Ogni soggetto esterno, infatti, è di per sé portatore di esperienze non note al committente e di modalità operative diverse da quelle del committente, soggetto a pressioni contrattuali che, frequentemente, lo spingono ad assecondare richieste del committente anche se non tutte le condizioni di sicurezza sono soddisfatte, portatore di rischi specifici derivanti dalla propria attività, etc.

Tutto questo va ad inserirsi nell'ambito dell'organizzazione del committente, anch'essa fortemente caratterizzata dalla propria storia e dai propri valori, realizzando un sistema complesso di relazioni nel quale emergono nuovi rischi che definiamo derivanti dalle interferenze.

Per fare un esempio, quando non si tratti di vera e propria negligenza nell'adempimento degli obblighi di sicurezza, in un sistema complesso, composto da più realtà organizzative come accade nei contratti di appalto, si rinviene la tendenza da parte di ogni soggetto a dare per scontato che qualcun altro si stia preoccupando di porre in essere tutte le necessarie iniziative per garantire la sicurezza delle attività. Frequentemente, quanto più un soggetto è prossimo all'attività che deve essere realizzata, quanto è maggiormente coinvolto in essa, tanto più si tenderà ad attribuirgli un interesse in tal senso e ciò sarà tanto più probabile quanto maggiormente numeroso è il numero degli attori. Il risultato potenziale è che nessuno prenderà i provvedimenti necessari, spesso accompagnato dall'evidenza che tutto sta andando per il meglio (gli incidenti non accadono sempre) e ciò in conseguenza dell'apparente impressione che ogni provvedimento sembri essere stato adottato (una profezia che si auto avvera).

**Nota:** giova tener sempre presente una regola aurea che potremmo definire "Legge della coordinazione degli sforzi":

1. laddove la coordinazione non è necessaria, funziona perfettamente;
2. laddove è assolutamente necessaria, va a catafascio.

#### ✓ ESEMPIO

All'interno di uno stabilimento petrolchimico, una delle ditte di manutenzione (attività esternalizzata) era stata incaricata della sostituzione di un tratto di tubazione danneggiato. L'attività non è di banale esecuzione, a causa del fatto che una parte del ramo di tubazione interessato dall'intervento è ubicato in posizione sopraelevata non semplice da raggiungere e, pertanto, si prolunga oltre i tempi previsti e per portarla a termine l'appaltatore decide di adoperare una scala portatile. Durante lo svolgimento dei lavori, uno dei lavoratori cade dalla scala infortunandosi.

Quello che segue è un tipico esempio di quali fossero le reciproche aspettative e i punti di vista, rispettivamente, del committente e dell'appaltatore: Committente: "Ci aspettavamo che il lavoro terminasse nella giornata di ieri. Noi non sapevamo che loro si trovassero nel sito questa mattina" Appaltatore: "La nostra squadra non avrebbe mai potuto finire il lavoro in un giorno. Era troppo complesso e non ci era stato detto che la tubazione fosse posta in quota".

Committente: "Noi non sapevamo che l'impresa avrebbe adoperato una scala; ci saremmo aspettati l'impiego di un ponteggio, di un trabattello, di una piattaforma mobile elevabile ...".

Appaltatore: "Il committente non aveva incluso quel tratto di tubazione nella richiesta iniziale. Ce l'hanno detto mentre stavamo già lavorando, quando si sono resi conto che il guasto interessava un'area maggiore di quella originariamente ipotizzata".

Si potrebbe continuare all'infinito, ma è evidente in questi casi come emergano le falle nel sistema e siano state sottovalutate le esigenze di informazione reciproca. L'impresa operava senza che il committente fosse informato del fatto che il lavoro non fosse ancora concluso. Le richieste erano mutate e nessuno aveva valutato i rischi conseguenti. L'appaltatore, anche per ridurre i tempi di un lavoro che si stava prolungando oltre il previsto, ha fatto ricorso a mezzi di lavoro non sicuri ...

Da qui l'importanza di governare il fenomeno, definendo a priori un soggetto che abbia il compito di tenere le fila delle attività da compiere. Evidentemente, in virtù della sua posizione privilegiata di preminenza a livello organizzativo nell'ambito dell'intero sistema e della titolarità e possibilità di esercizio del potere contrattuale per ottenere l'adozione delle misure di sicurezza necessarie, il committente rappresenta il soggetto più titolato per dirigere questa complessa orchestra, senza sostituirsi per questo ai datori di lavoro delle singole imprese che, come nell'esecuzione di una sinfonia, avranno la responsabilità di suonare al meglio lo strumento ad essi assegnato, sotto la guida e le indicazioni del direttore di orchestra.

Il ricorso ad una strategia ed ad azioni preliminari di concertazione, coinvolgimento di tutti i soggetti interessati nel caso di esternalizzazione di attività presenta molti vantaggi:

- innanzitutto costringe a pensare alle attività da eseguire prima del loro svolgimento. In questo modo si riducono le improvvisazioni e gli sprechi che potrebbero derivare dall'interruzione di attività per motivi legati alla sicurezza sul lavoro a causa della non adeguata progettazione;
- riduce il rischio del verificarsi di incidenti derivanti da interferenze tra lavorazioni;
- di conseguenza si riducono i costi che potrebbero derivare dal danneggiamento di macchine, impianti ambienti di lavoro, conseguenti al verificarsi dell'incidente;
- in ultimo si riducono i possibili danni di immagine che deriverebbero dal verificarsi di un incidente e che, in un colpo solo, impatterebbero non solo sull'impresa esecutrice, ma anche sul committente.

L'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 fornisce le indicazioni necessarie alla definizione delle responsabilità, ma molte delle indicazioni in esso contenute devono essere considerate come requisiti minimi, spesso non sufficienti per garantire la sicurezza dei lavori esternalizzati. Si rinvia alla lettura dell'analisi tecnico-giuridica dell'articolo in questione per un approfondimento.

Partendo da queste (ricordiamo che si tratta di obblighi di legge ed, in quanto tali, ineludibili), possiamo definire i vari *step* del percorso che intendiamo tracciare:

- progettazione dell'intervento da eseguire;
- valutazione dell'idoneità tecnico-professionale;
- informazione sui rischi presenti e sulle misure da adottare per prevenirli;
- riunioni e visite preliminari;
- redazione del DUVRI;
- esecuzione degli interventi richiesti.

### **Progettazione dell'intervento da eseguire**

Innanzitutto il committente deve analizzare ed identificare nel dettaglio tutti gli aspetti del lavoro che intende richiedere all'impresa appaltatrice. Tale analisi va anche nella direzione di permettere allo stesso committente di presentare una "richiesta di offerta" esaustiva, cosicché l'appaltatore possa a sua volta rispondere con un preventivo attendibile e che non rivelerà sorprese in fase di esecuzione.

L'analisi condotta in questa fase dal committente deve fin da subito mettere in conto i possibili impatti delle attività da svolgere in termini di sicurezza e salute dei lavoratori. Spesso, nelle fila del committente, non sono presenti le competenze necessarie per comprendere fino in fondo tutte le implicazioni delle richieste che si intendono fare all'appaltatore: queste potranno essere analizzate in una fase successiva, proprio grazie alle competenze specifiche dell'appaltatore stesso. Ma è importante in questa fase costruirsi una mappa mentale delle ricadute che ogni scelta avrebbe, per come l'attività è stata ipotizzata, in termini di sicurezza, valutandone pro e contro, costi e benefici e mantenendo sempre fisso lo sguardo alla stella polare del principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile.

Tutte queste specifiche dovranno essere fornite all'appaltatore all'atto della richiesta di presentazione di un'offerta, assicurandosi che essi rappresentino dei validi interlocutori e abbiano compreso fino in fondo i livelli prestazionali che ci si attende da loro, anche in termini di sicurezza sul lavoro.

#### **✓ ESEMPIO**

Di seguito alcune domande che ci si dovrebbe porre nella scelta del proprio interlocutore:

- *disponibilità*: l'appaltatore X è disponibile. Ma avrà le competenze per gestire i rischi residui presenti nel nostro luogo di lavoro?;
- *costo*: l'appaltatore Y è il più economico. Ma è anche il più sicuro?;
- *competenza tecnica*: l'appaltatore Z sembra essere molto competente dal punto di vista tecnico. Però l'ultima volta che abbiamo lavorato con lui ci sono stati dei problemi nel fargli rispettare le norme di sicurezza ...;

- *affidabilità*: l'appaltatore W è lo stesso che ha fatto il lavoro la volta scorsa. Ma cambia manodopera tutti i giorni ...;
- *sicurezza e salute*: quali sono le politiche di sicurezza, le procedure e le prestazioni dei nostri appaltatori in materia?

### **Valutazione dell'idoneità tecnico professionale**

Per dare una risposta efficace alle domande dell'esempio precedente, risulterà essere determinante lo svolgimento corretto di questa fase.

Benché la norma non contenga una definizione di idoneità tecnico-professionale con riferimento alle attività rientranti nel campo di applicazione dell'art. 26, possiamo utilizzare con buona approssimazione quella contenuta nel Titolo IV e riguardante una tipologia specifica di appalti, ovvero quelli che si svolgono in cantieri temporanei o mobili: "possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, macchine e attrezzature in riferimento ai lavori da realizzare" (art. 89, co. 1, lett. I)).

Se questo è l'obiettivo che la norma si pone di raggiungere con la verifica di cui all'art. 26, co. 1, lett. a), in effetti la semplice richiesta del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria ed artigianato e di un'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale sembra essere insufficiente.

Occorre farsi delle domande (il legislatore probabilmente se le porrà all'atto della definizione del sistema di qualificazione per le imprese previsto dall'art. 27, ma è nostro dovere anticipare i tempi di fronte ad una simile carenza): quale deve essere l'obiettivo di una valutazione dell'idoneità tecnico-professionale?

La risposta in realtà è piuttosto semplice, anche con riguardo alla definizione data dell'idoneità tecnico-professionale nell'ambito dei cantieri: essere certi che l'appaltatore scelto sia in grado di operare in modo sicuro, riducendo al minimo i rischi per la sicurezza e salute.

Questo, come si diceva precedentemente, impone al committente l'onere di entrare nel merito delle competenze dell'appaltatore, verificando che questi possieda la giusta combinazione di competenze, esperienze e conoscenze. Il grado di competenza da richiedere sarà funzione del lavoro da eseguire e, analogamente, il livello di dettaglio da raggiungere nelle nostre indagini sarà funzione del livello di rischio e della complessità del lavoro.

#### **✓ ESEMPIO**

Nel caso in cui il committente stesse esternalizzando un'attività di natura intellettuale (come vedremo esonerata dall'obbligo della redazione del DUVRI), se nel suo ambiente di lavoro non sono presenti particolari rischi che richiedano un'indagine maggiormente dettagliata dell'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore, si può anche ritenere sufficiente (comunque rispettosa del dettato normativo), la semplice richiesta del certificato di iscrizione alla CCIAA e l'autocertificazione di possesso dei necessari requisiti. Ma se l'attività in appalto prevedesse l'esecuzione di attività in ambienti del committente con possibile presenza di atmosfere



esplosive, anche qualora l'attività dell'appaltatore non avesse nulla a che vedere con l'insorgenza di tale rischio (es. manutenzione di attrezzature), è un semplice atto di buon senso verificare che effettivamente l'impresa appaltatrice abbia una qualche "confidenza" con questo tipo di rischio, per non ritrovarsi ad avere a che fare con un soggetto che magari sa svolgere perfettamente il proprio lavoro, ma si muove in ambienti ATEX come un elefante in una vetreria, con lavoratori formati sul rischio specifico all'ultimo momento e non perfettamente consapevoli del rischio che li circonda.

Queste alcune delle domande che bisogna necessariamente porsi ed alle quali si deve ricevere una risposta soddisfacente da parte dell'appaltatore:

- Qual è la capacità organizzativa e gestionale dell'appaltatore? Per esempio, chi sarà il responsabile sul posto delle attività da eseguire? Quale la sua competenza? Quali sono le disposizioni in materia di vigilanza sui lavoratori e sul buono stato di macchine, attrezzature, materiali, etc.?
- Qualora si decidesse di fare ricorso a subappaltatori, quali sono le modalità di verifica dell'idoneità tecnico-professionale che l'appaltatore-affidatario adopererà nei loro confronti? Come sarà verificato che il livello di competenza dei subappaltatori sia adeguato ai rischi presenti ed alla complessità del lavoro da svolgere?
- Quali sono le prestazioni dell'appaltatore in termini di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro? Per esempio, quanti infortuni o malattie professionali sono stati denunciati negli ultimi 3 anni? Ha un sistema di rilevazione dei quasi incidenti?
- L'appaltatore è in possesso di una politica aziendale scritta e divulgata in materia di sicurezza e salute?
- È in grado di fornire una valutazione dei rischi redatta per un lavoro simile?
- Quali sono le qualifiche, le abilità e le competenze specifiche per il tipo di lavoro da eseguire?
- Quale formazione e addestramento sono state erogati ai lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Ecco una lista di documenti utili per dare un seguito a queste domande, valutando caso per caso l'opportunità di determinati approfondimenti, anche tenuto in considerazione della complessità dell'appalto e/o dell'impatto che avrebbe per il committente un'eventuale incidente:

- *certificato di iscrizione alla Camera di commercio*: è un obbligo normativo e pertanto deve essere sempre adempiuto, prescindendo dalla sua reale utilità;
- autocertificazione di possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale: come sopra;
- *documento unico di regolarità contributiva*: questo documento garantisce che l'impresa abbia pagato i contributi, sollevando così il committente dalla responsabilità solidale, vigente anch'essa, riguardo al mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali ed assicurativi. Ma non è solo questo. Occorre sempre tener presente la validità dell'equazione "lavoro irregolare = lavoro non sicuro". Dove non c'è rispetto dei diritti dei lavoratori non ci può essere rispetto

delle regole. Inoltre, se in passato la richiesta di questo documento imponeva la messa in pratica di procedure farraginose, oggi il DURC può essere richiesto, indipendentemente dalla finalità, direttamente tramite i siti internet dell'INPS e dell'INAIL e ha una validità di 120 giorni;

- *dichiarazione dell'organico medio-annuo ed organigramma dell'impresa*: questo documento ha la finalità di verificare l'effettiva forza lavoro dell'impresa appaltatrice e le sue capacità organizzative, comprendenti per esempio, la presenza di preposti e/o dirigenti in grado di vigilare sulla sicurezza dei lavori affidati all'impresa, aspetto che benché non espressamente richiesto dall'art. 26, può essere senz'altro un punto di qualificazione importante;
- *nominativi delle figure della sicurezza e copie degli attestati di avvenuta formazione*: la richiesta ha lo scopo di verificare se l'azienda ha effettivamente adempiuto ai requisiti di base della normativa in materia di sicurezza. I soggetti di cui sopra saranno, perlomeno: responsabile del servizio di prevenzione e protezione (in tutti i casi), medico competente (ove previsto), rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (qualora eletto o designato dai lavoratori), addetti alla gestione delle emergenze destinati allo specifico appalto (i quali dovranno essere in numero sufficiente), dirigenti e preposti (in funzione dell'effettiva dimensione e complessità dell'impresa). La conoscenza di tali nominativi sarà in ogni caso utile nella successiva fase di redazione del DUVRI. Per esperienza personale, anche se può sembrare eccessivo chiedere la copia degli attestati, anziché una semplice dichiarazione di avvenuta formazione, vale la pena tenere presente che: 1) con l'uso degli attuali strumenti informatici è sufficiente una scansione o una fotografia degli attestati e il loro invio tramite posta elettronica garantisce velocità ed economia; 2) il mancato aggiornamento della formazione è più frequente di quanto si pensi; 3) in caso di inadempimento dell'obbligo di formazione o del suo aggiornamento, trattandosi di obblighi di base riguardanti soggetti di fondamentale importanza nella costruzione del sistema di gestione aziendale, il segnale sarebbe troppo forte per non meritare un successivo approfondimento;
- *curriculum dell'impresa che riporti in evidenza lavori della stessa specie di quelli richiesti nell'appalto specifico, eseguiti negli ultimi tre anni*: la richiesta ha lo scopo di evidenziare l'esperienza dell'impresa. Nel documento dovranno essere contenuti, oltre alla descrizione del lavoro effettivamente svolto, anche i nominativi dei committenti per i quali l'impresa ha operato o opera;
- *relazione degli infortuni e delle malattie professionali dichiarate negli ultimi cinque anni*: è questo un dato molto rilevante poiché caratterizza fortemente la tendenza infortunistica dell'impresa;
- *possesso di una certificazione ISO 45001*: aumenta sempre più il numero di imprese in possesso di tale certificazione, peraltro facoltativa, ma può essere richiesta, in alternativa, la dichiarazione del possesso di un modello di organizzazione e di gestione di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, esimente dalla responsabilità amministrativa delle imprese;

- *copia degli attestati di formazione dei lavoratori ed elenco dei dispositivi di protezione individuali ad essi consegnati*: anche in questo caso si tratta di verificare il rispetto degli adempimenti di base previsti dalla norma. La data dell'ultima formazione che i lavoratori hanno ricevuta è fortemente indicativa dell'attenzione che l'impresa ha nei confronti degli aspetti culturali della sicurezza;
- *elenco delle macchine ed attrezzature che l'impresa intende impiegare per lo svolgimento del lavoro, dichiarazione se esse sono di proprietà o meno dell'impresa e presenza o meno del marchio CE*: questo elenco è anch'esso indice della professionalità dell'impresa e della sua capacità di saper prevedere con quali modalità svolgere il lavoro che le sarà assegnato. Inoltre, in alcuni casi, il possesso di alcune macchine o attrezzature che sono state in passato oggetto di importanti investimenti per l'impresa, potrebbe servire a giustificare il costo più o meno basso dell'offerta economica presentata, dato che se esso è già stato ammortizzato, l'impresa sarà in grado di fare offerte più basse rispetto alla concorrente che dovrà provvedere al suo noleggio;
- *l'aver ottenuto la riduzione del premio infortunistico INAIL nel primo biennio di attività o, in alternativa, dopo il primo biennio*;
- *non aver subito provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale* previsti dall'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 (per utilizzo di manodopera non regolare o per gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro);
- *possesso di una polizza assicurativa per danni contro terzi avente massimale adeguato*.

**Nota:** pur se superfluo, vale la pena ribadire come ciascuno di questi documenti non deve essere semplicemente acquisito. Si tratta di leggerne i contenuti per capire se rispondano ai requisiti richiesti. Questa attività preliminare potrebbe permettere di evitare sorprese nelle fasi successive, quando ormai l'appaltatore è già in casa nostra. Non ha senso chiedere il DURC solo preliminarmente all'inizio di attività che si protrarranno oltre 120 giorni: la richiesta deve essere rinnovata alla sua scadenza e, soprattutto, si deve verificare sul documento che effettivamente l'appaltatore sia in regola.

Del resto, come noto, un'applicazione meramente formale e burocratica delle attività ha come conseguenza una particolare formulazione della Legge di Murphy: "Se qualcosa può andar male lo farà. In triplice copia".

Lo scopo della verifica, in ultimo, deve essere quello di qualificare i fornitori, costruirsi cioè un elenco di soggetti affidabili ai quali rivolgersi di volta in volta per lo svolgimento di specifiche attività.

Lo sforzo iniziale verrà ripagato attraverso un risparmio di tempo le volte successive.

La qualificazione del fornitore, la cui definizione è ulteriore alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale, dovrebbe basarsi sull'avvenuto raggiungimento da parte dell'impresa appaltatrice di obiettivi oggettivi nel corso della sua prestazione ai quali era stato preliminarmente assegnato un punteggio.

Il superamento di una data soglia, anch'essa prefissata, permetterà di qualificare o meno il fornitore sulla base di dati verificabili.

Per esempio:

**Tabella 2**

Requisito	Punteggio	
In fase di valutazione, l'impresa ha dovuto procedere a qualche intervento correttivo (es. aggiornamento della formazione)?	<input type="checkbox"/> SI =0 punti	<input type="checkbox"/> NO=5 punti
L'impresa ha una certificazione ISO 45001 in corso di validità?	<input type="checkbox"/> SI=20 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
L'impresa ha iniziato il percorso per ottenere una certificazione ISO 45001?	<input type="checkbox"/> SI=10 punti	<input type="checkbox"/> NO =0 punti
L'impresa ha ottenuto la riduzione del premio infortunistico da parte dell'INAIL?	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
Negli ultimi 5 anni, l'impresa ha subito infortuni o ci sono state denunce di malattie professionali?	<input type="checkbox"/> SI=0 punti	<input type="checkbox"/> NO =5 punti
Se durante lo svolgimento delle attività in appalto è avvenuta una verifica ispettiva da parte delle autorità competenti, l'impresa ha subito sanzioni? In caso di risposta affermativa il punteggio viene moltiplicato per il numero di sanzioni. In caso di risposta negativa, il punteggio viene moltiplicato per il numero di verifiche ispettive subite senza che vi fossero rilievi.	<input type="checkbox"/> SI=(-10) punti	<input type="checkbox"/> NO=10 punti
Sono accaduti infortuni durante lo svolgimento delle attività in appalto? In caso di risposta affermativa il punteggio viene moltiplicato per il numero di infortuni.	<input type="checkbox"/> SI=(-20) punti	<input type="checkbox"/> NO=10 punti
Ci sono stati incidenti senza conseguenze durante lo svolgimento delle attività in appalto dipendenti da azioni insicure, mancato rispetto delle procedure? In caso di risposta affermativa il punteggio viene moltiplicato per il numero di incidenti.	<input type="checkbox"/> SI=(-5) punti	<input type="checkbox"/> NO =5 punti
Sono state rilevate inosservanze delle disposizioni in materia di sicurezza da parte del personale del committente preposto alla sorveglianza dei lavori? In caso di risposta affermativa il punteggio viene moltiplicato per il numero di inosservanze rilevate. In caso di risposta negativa, il punteggio viene moltiplicato per il numero di sopralluoghi effettuati senza che vi fossero rilievi.	<input type="checkbox"/> SI= (-10) punti	<input type="checkbox"/> NO=10 punti
L'impresa ha mostrato proattività nell'affrontare le tematiche della sicurezza?	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO =0 punti
Sono state rispettate le norme riguardanti il rispetto dell'ordine e della pulizia dei luoghi.	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
Il lavoro è stato eseguito secondo le indicazioni fornite dal committente.	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
L'impresa ha una politica in materia di sicurezza e salute nelle quali siano definiti ruoli e responsabilità, promossa dall'Alta direzione?	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti

Requisito	Punteggio	
In presenza di subappalto, l'impresa in qualità di affidataria, ha gestito correttamente la fase di verifica dell'idoneità tecnico-professionale.	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
In presenza di subappalto, l'impresa in qualità di affidataria, ha usato gli stessi standard del committente in fase di verifica dell'idoneità tecnico-professionale.	<input type="checkbox"/> SI =5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
L'impresa era solita organizzare riunioni di coordinamento con i propri subappaltatori o i propri lavoratori.	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
In presenza di subappalto, ci sono stati problemi inerenti la sicurezza e la salute di tali imprese, non gestiti adeguatamente dall'impresa affidataria?	<input type="checkbox"/> SI=(-5) punti	<input type="checkbox"/> NO=5 punti
In presenza di subappalto, l'impresa affidataria eseguiva sopralluoghi riguardanti i lavori affidati?	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
Il responsabile dell'appalto da parte dell'impresa, eseguiva regolari sopralluoghi per verificare l'andamento delle attività?	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
Il personale assegnato all'appalto cambiava frequentemente?	<input type="checkbox"/> SI=0 punti	<input type="checkbox"/> NO=5 punti
L'impresa è dotata di un sistema per la rilevazione e l'analisi degli incidenti e dei quasi incidenti?	<input type="checkbox"/> SI=10 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
L'impresa invia regolari report al committente circa le attività eseguite e la presenza o meno di problematiche sorte con riferimento alla sicurezza e salute del lavoro?	<input type="checkbox"/> SI=5 punti	<input type="checkbox"/> NO=0 punti
Etc. ...		

Si può ad esempio fissare a 60 la soglia del punteggio minimo da raggiungere per qualificare l'impresa.

Nel caso di contratti prolungati, la qualificazione potrà essere condotta una volta l'anno per attestare il mantenimento dei requisiti.

### **Informazione sui rischi presenti e sulle misure da adottare per prevenirli**

La norma, all'art. 26, co. 1, lett. b) impone che il committente fornisca agli appaltatori "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".

Il committente è già in possesso della propria valutazione dei rischi e del conseguente documento. In effetti, tale valutazione tiene conto dei rischi valutati nei confronti delle attività svolte dai propri lavoratori (da qui il riferimento della norma a fornire le soluzioni adottate "in relazione alla propria attività") e, pertanto, essa non prende in considerazione la necessità di adottare ulteriori misure in funzione di quella che sarà l'attività specifica degli appaltatori.

Tale ulteriore analisi, verrà effettuata, evidentemente in un secondo momento, in sede di cooperazione e coordinamento, quando saranno esplicitate con esattezza le modalità operative della ditta appaltatrice e sarà possibile così verificare la necessità o meno di adottare ulteriori cautele.

✓ **ESEMPIO**

Nel caso in cui il datore di lavoro di un'attività tipicamente impiegatizia, affidasse i lavori di manutenzione del proprio impianto elettrico ad un'impresa esterna, l'estratto del proprio documento di valutazione dei rischi, con riguardo agli specifici rischi oggetto di valutazione di cui all'art. 80, conterrà misure di prevenzione e protezione di tipo generale (es. conformità degli impianti, presenza di SPD per la protezione dalla fulminazione, etc.) non essendo i propri lavoratori esposti a questo rischio specifico. Riguardo, ad esempio, ai rischi presenti nella cabina elettrica le misure di prevenzione saranno evidentemente rivolte ad impedire l'accesso non autorizzato al proprio personale, ma altrettanto evidentemente queste misure non saranno considerate sufficienti per la protezione dei lavoratori della ditta di manutenzione che dovranno operarvi all'interno. Tale valutazione verrà effettuata successivamente in sede di analisi dei rischi da interferenze.

Ad ogni modo, il datore di lavoro committente non dovrà fornire il proprio documento di valutazione dei rischi all'appaltatore, quanto piuttosto un estratto del documento che riguardi solo le aree della propria azienda oggetto dell'attività in appalto.

Analogamente, dovranno essere fornite alla ditta appaltatrice anche le procedure da adottare in caso di emergenza, estratte dal Piano di emergenza redatto ai sensi del D.M. 10 marzo 1998.

### **Riunioni e visite preliminari**

È questa la prima fase che vede il coinvolgimento anche delle ditte appaltatrici. Nel ricordare che, a norma dell'art. 26, co. 2, la cooperazione ed il coordinamento sono un obbligo di tutti i datori di lavoro coinvolti, infatti, lo scopo sarà quello di definire nel dettaglio:

- i compiti di ciascuno e il loro evolversi nel corso dell'appalto, precisando i ruoli (chi fa cosa), la catena delle responsabilità, il coordinamento delle lavorazioni;
- verificare se vi siano attività che prevedano lo svolgimento di lavoro isolato;
- acquisire le informazioni relative all'organico che ciascuna impresa metterà a disposizione per lo svolgimento delle attività, l'elenco delle sostanze pericolose che saranno utilizzate e relative schede di sicurezza, l'elenco delle attrezzature di lavoro che saranno impiegate;
- analizzare le possibili interferenze tra le lavorazioni e le misure da porre in essere al fine di eliminare i rischi o minimizzarli;
- definire eventuali procedure per lo svolgimento di specifiche attività o il ricorso a particolari autorizzazioni (es. permesso di lavoro);
- definire, qualora necessario, le modalità per l'utilizzo da parte dell'appaltatore di attrezzature del committente;

- precisare la dislocazione delle aree per lo stoccaggio di eventuali materiali o attrezzature o per lo stazionamento dei veicoli;
- definire le disposizioni riguardanti l'impiego dei servizi igienico-assistenziali;
- analizzare qualunque altra situazione meritoria di valutazione che potrebbe rappresentare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori del committente o degli appaltatori.

Al termine dei sopralluoghi e delle riunioni è opportuno che venga redatto un apposito verbale.

### **Redazione del DUVRI**

Le misure di cooperazione e coordinamento volte all'eliminazione o alla riduzione dei rischi derivanti da interferenze tra le lavorazioni, emerse nel corso della riunione preliminare, verranno definite estesamente dal datore di lavoro committente all'interno del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), come previsto dall'art. 26, co. 3.

Vale qui la pena fare alcune precisazioni.

Secondo la determinazione n. 3 del 5 marzo 2008 dell'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture si intendono "interferenti" i rischi (a mero titolo esemplificativo):

- derivanti da sovrapposizioni di più attività svolte da operatori di appaltatori diversi;
- immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni del fornitore di servizi;
- esistenti nel luogo di lavoro del committente, ove è previsto che debba operare il fornitore di servizi, e non compresi tra quelli specifici dell'attività propria del fornitore di servizi;
- derivanti da modalità di esecuzione particolari richieste esplicitamente dal committente (che comportino pericoli aggiuntivi rispetto a quelli specifici dell'attività appaltata).

Per quanto concerne invece le misure di coordinamento, con esse devono essere intese le azioni finalizzate ad evitare disaccordi, sovrapposizioni e intralci tra le attività prestate dai vari operatori e quelle del committente. La loro finalità è quella di evitare rischi derivanti dalla sovrapposizione delle lavorazioni.

#### **✓ ESEMPIO**

Prevedere che le attività dell'impresa incaricata delle pulizie si svolgano al di fuori degli orari di lavoro del committente (prima dell'inizio o dopo la fine del turno lavorativo) è da intendersi una misura di coordinamento.

Sono da considerarsi azioni di cooperazione tutte quelle misure di prevenzione e protezione volte a evitare il trasferimento dei rischi specifici dal committente all'appaltatore (o viceversa) o tra i vari appaltatori.

**✓ ESEMPIO**

L'impiego di sistemi di captazione dei fumi derivanti dalla saldatura eseguita da una ditta appaltatrice all'interno di un ambiente ove operino contemporaneamente altre ditte appaltatrici o i lavoratori dello stesso committente e da considerarsi una misura di cooperazione.

Appare evidente come occorra privilegiare, ove possibile, le misure di coordinamento consistenti nell'attuazione delle misure di organizzazione ed ottimizzazione di giornate lavorative, orari, attività e numero di persone in modo da evitare o limitare al minimo possibile la contemporanea presenza nello stesso ambiente di lavoratori ed attività ad opera di diverse società appaltatrici.

Tale misure risultano, di norma, quella maggiormente efficaci per la minimizzazione dei rischi dovuti ad interferenze all'interno di uno stesso ambiente di lavoro.

**Nota:** la pura separazione temporale tra le lavorazioni potrebbe non essere una misura sufficiente per l'eliminazione del rischio da interferenze. Si pensi ad esempio all'esecuzione di attività di verniciatura con solvente eseguita da una ditta appaltatrice, per minimizzare i rischi, in assenza di altri soggetti nel medesimo ambiente. Al termine di questa attività, anche dopo che l'appaltatore avrà lasciato l'ambiente di lavoro, permarrà comunque un rischio da interferenze derivante dai vapori di solvente che comunque, per un certo tempo, vi permarranno all'interno. Un'azione di coordinamento corretta dovrebbe anche tener conto dei tempi di evaporazione e di aerazione naturale o forzata necessari per riportare la salubrità dell'aria nell'ambiente di lavoro prima che chiunque possa rientrarvi.

In tutti i modi, il contenuto del DUVRI deve essere rivolto alla sola valutazione dei rischi derivanti dalle interferenze ed alla definizione delle conseguenti misure di cooperazione e coordinamento necessarie, ignorando completamente i rischi specifici propri di ciascuna ditta appaltatrice che, invece, devono essere riportati all'interno dei singoli documenti di valutazione dei rischi che ciascun datore di lavoro è tenuto a redigere.

**Nota:** sono in effetti da considerarsi rischi da interferenze, anche i rischi specifici già presenti nell'ambiente del committente in cui la ditta appaltatrice è chiamata ad operare e che erano stati comunicati nella fase precedente già analizzata, come previsto dall'art. 26, co. 1, lett. b). Le misure di prevenzione e protezione presenti nel documento di valutazione dei rischi del committente, finalizzate all'eliminazione o riduzione al minimo di tali rischi e già comunicate all'appaltatore dovranno essere integrate nel DUVRI con le eventuali, ulteriori azioni che dovessero ritenersi necessarie a valle dell'analisi dei rischi da interferenze ora che sono anche note le modalità operative con le quali verrà effettivamente eseguita l'attività dell'appaltatore.

Allo stato attuale, la Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 non ha ancora assolto il compito assegnatole di definire le procedure standardizzate per la redazione del DUVRI e pertanto non esiste un modello "ufficiale" per questo documento.

Si può a tal fine, tuttavia, fare riferimento all'esperienza maturata in questi anni tra gli operatori del settore per fornire i contenuti minimi di cui deve essere composto questo documento.



**PREMESSA***Condizioni preliminari per le ditte esterne*

Si ricorda che tutte le imprese esterne hanno l'obbligo di provvedere affinché tutti gli addetti che presteranno servizio all'interno della nostra sede:

- siano muniti di tesserini di identificazione in ottemperanza ed in conformità con l'articolo 18, comma 1, lett. u) e art. 26, comma 8 del D.Lgs. n. 81/2008;
- siano regolarmente assunti ed in regola con i premi assicurativi INAIL;
- Abbiano ricevuto adeguata e completa informazione, formazione ed addestramento sui rischi specifici relativi alle loro mansioni ai sensi degli articoli 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché sui contenuti del presente DUVRI;
- Siano sottoposti, nei casi previsti dalla normativa, alla prevista sorveglianza sanitaria con modalità stabilita dal proprio Medico Competente;
- Indossino i previsti Dispositivi di Protezione Individuale;
- Si attengano scrupolosamente alle procedure definite dal committente riportate nel presente documento.

*Sospensione dei Lavori*

In caso di inosservanza di norme in materia di sicurezza o in caso di pericolo imminente per i lavoratori, il Committente, potrà ordinare la sospensione dei lavori, disponendone la ripresa solo quando sia di nuovo assicurato il rispetto della normativa vigente e siano ripristinate le condizioni di sicurezza e igiene del lavoro.

Per sospensioni dovute a pericolo grave ed imminente il Committente non riconoscerà alcun compenso o indennizzo all'Appaltatore.

**ANAGRAFICA DEL COMMITTENTE**

Ragione sociale	
Sede legale	
Sede operativa oggetto dell'appalto	
Recapiti (telefono, e-mail)	
Datore di lavoro	
RSPP	
Medico competente	
RLS	
Codice fiscale e P.IVA	
Iscrizione CCIAA	
Codice Ateco	
Referente interno per l'appalto in oggetto	

**ANAGRAFICA DEL FORNITORE\***

Ragione sociale	
Sede legale	
Recapiti (telefono, e-mail)	
Datore di lavoro	
RSPP	
Medico competente	
RLS	
Codice fiscale e P.IVA	
Iscrizione CCIAA	
Codice Ateco	
Referente interno per l'appalto in oggetto	
Addetti antincendio per l'appalto in oggetto	
Addetti al primo soccorso per l'appalto in oggetto	
Attività svolta nel contratto in oggetto	

\* sarà compilata una scheda per ciascun fornitore

**AMBIENTI DI LAVORO OGGETTO DELLA PRESTAZIONE**

L'attività lavorativa da parte verrà svolta (descrizione dell'ambiente) .....

.....

.....

Orario di lavoro del committente: dalle ore..... alle ore.....

È prevista la presenza di personale del committente:

- SI – il numero di persone presenti è: .....
- NO

È prevista la presenza di personale di altre ditte appaltatrici

- SI – il numero di persone presenti è: .....
- NO

In caso di risposta affermativa indicare le attività svolte dalle ditte appaltatrici

<i>Ditta</i>	<i>Attività svolta</i>

Impianti e attrezzature presenti nell'area oggetto dell'appalto:

.....

.....

Sostanze pericolose presenti nell'area oggetto dell'appalto:

.....

.....

Fonti di alimentazione di energia nell'area oggetto dell'appalto:

.....

.....

Si allega planimetria degli ambienti di lavoro nel quale sono evidenziati:

- accessi pedonali
- accessi carrabili
- percorsi per il trasporto di materiali e attrezzature
- dislocazione dei servizi igienici impiegabili dalle ditte appaltatrici
- ecc.

**DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ OGGETTO DELL'APPALTO**

<i>Fase</i>	<i>Descrizione dell'attività</i>	<i>Imprese coinvolte</i>
1		
2		
3		
4		

**CRONOPROGRAMMA SETTIMANALE\***

<i>Ditta</i>	<i>Fase</i>	<i>Giorni</i>						
		<i>L</i>	<i>M</i>	<i>M</i>	<i>G</i>	<i>V</i>	<i>S</i>	<i>D</i>

\*se necessario, il cronoprogramma dovrà essere predisposto anche su base mensile o giornaliera

**GESTIONE DELLE EMERGENZE**

Lo stato di emergenza si ha quando si verifica all'interno del sito un qualsiasi fatto anormale che possa costituire, a giudizio di chi lo rileva, pericolo per il personale presente o per gli ospiti; come ad esempio, un incendio od un principio di incendio, una emissione anomala, uno scoppio, un incidente grave, un malore, etc.

Tutto il personale addetto del Committente, in caso di emergenza, sarà riconoscibile mediante gilet catarifrangente.

Per gestire correttamente la situazione di emergenza senza creare allarmismi o senza sottovalutare i problemi, sono state codificate due fasi dell'emergenza: allarme, evacuazione.

*Allarme*

- si è verificata un'anomalia rispetto alla normalità.
- La fase di allarme inizia con la segnalazione dell'anomalia al coordinatore delle emergenze e con il primo intervento degli addetti.
- In caso di principio di incendio, gli addetti alla lotta antincendio presenti sul posto intervengono impiegando gli estintori presenti.
- Il coordinatore delle emergenze e gli addetti intervenuti ne valutano gli sviluppi.
- Il normale lavoro prosegue.
- Vengono interessati solo i lavoratori che si trovano nella zona dove si svolge l'emergenza.

*Evacuazione*

- L'anomalia ha assunto proporzioni tali da non poter essere più risolta internamente, devono essere chiamati aiuti esterni e/o evacuati i locali.
- la fase di evacuazione si instaura su decisione del coordinatore delle emergenze, o del suo sostituto.
- Il normale lavoro si interrompe in tutto il luogo di lavoro.
- Tutte le persone presenti, ospiti, lavoratori e addetti di ditte esterne vengono evacuati dal sito e viene richiesto l'intervento degli enti di soccorso esterni.

Il segnale di evacuazione viene dato verbalmente o tramite apposito segnale acustico.

In caso di evacuazione il personale dell'Appaltatore o Sub-appaltatore deve:

- a) sospendere i lavori
- b) se l'operazione non presenta dei rischi immediati mettere in sicurezza le macchine e le attrezzature in uso
- c) portarsi ordinatamente al punto di raccolta esterno seguendo le indicazioni delle vie di fuga e degli addetti alla squadra di emergenza, ricordando nuovamente che tale punto è segnalato con apposito cartello.

Una volta giunti al punto di raccolta uno dei lavoratori dell'appaltatore, da questi specificatamente incaricato, dovrà effettuare un appello dei propri uomini. Finito il computo deve informare sull'esito immediatamente il responsabile del sito per la gestione delle emergenze e/o della squadra antincendio. Naturalmente se la conta mettesse in evidenza la mancanza di qualcuno dovrà indicarne il nominativo e la sua presunta posizione all'interno dell'unità al fine di meglio coordinare le azioni d'intervento e di soccorso.

Il Coordinatore per la gestione dell'emergenza è: .....

reperibile al numero telefonico.....

Qualora l'emergenza venisse riscontrata al di fuori del normale orario lavorativo (oltre le ..... e nei giorni di sabato e domenica), dovrà essere data immediata comunicazione dell'evento alla vigilanza all'ingresso carrabile del centro direzionale, tel. ....

Si allega planimetria indicante la dislocazione dei mezzi di estinzione incendi, dei presidi di primo soccorso e delle uscite di emergenza, nonché dei percorsi da seguire per giungere fino al punto di raccolta.

#### DISPOSIZIONI GENERALI PER LA SICUREZZA DEI LAVORI DI APPALTO

Oltre alle misure di prevenzione espressamente indicate nella successiva sezione specifica, contenente l'elenco dei rischi di interferenza, durante lo svolgimento delle attività lavorative da parte appaltatore, dovranno essere sempre osservate le seguenti misure.

Per l'esecuzione dell'appalto in oggetto, l'assuntore:

- Deve concordare le tempistiche e le modalità di accesso (es. giorni ed orari di accesso ai locali del Committente) con i referenti Aziendali per l'appalto onde evitare eventuali interferenze con l'attività dell'azienda;
- Deve esporre, per tutto il tempo di permanenza nella sede del committente, la tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le sue generalità e l'indicazione del datore di lavoro.
- Deve presentarsi all'ingresso del sito del committente, registrarsi tramite la consegna di un documento di identità, seguire le indicazioni che il personale del committente fornirà per raggiungere l'area nella quale si svolgeranno le lavorazioni;
- Deve scaricare il proprio materiale se necessario nel luogo concordato;
- Deve svolgere il proprio ruolo e le proprie manovre in sicurezza senza addurre danni a persone o a cose;
- Deve accedere alle aree aziendali seguendo scrupolosamente le indicazioni fornite e concordate, onde evitare eventuali interferenze con percorsi pedonali e/o dedicati alle emergenze;
- Deve rimanere all'interno dell'area assegnata per lo svolgimento delle attività
- Deve tempestivamente allontanare contenitori, scatole, casse, cesti, roller, pallets vuotati e rifiuti. Non sono permessi, se non autorizzati, stoccaggi presso luoghi non identificati dal Committente né di prodotti né di attrezzature.
- Deve utilizzare, per l'esecuzione dei lavori oggetto dell'appalto, esclusivamente macchine o attrezzature di sua proprietà conformi alle vigenti Norme di Legge e di buona tecnica. L'uso di attrezzature di proprietà del Committente dovrà essere autorizzato preliminarmente.

Il personale dipendente dell'assuntore è obbligato a:

- Osservare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, nonché adottare tutte le misure di tutela e le cautele prevenzionistiche per i rischi specifici della propria attività e per quelli interferenti;
- Rispettare la segnaletica di obbligo, divieto, emergenza, pericolo presente nell'ambiente di lavoro;
- Non trattenersi nelle aree assegnate al di fuori dell'orario stabilito;
- Non accedere alle aree che non sono di pertinenza delle attività oggetto dell'appalto, se non debitamente accompagnato;
- Segnalare e delimitare le zone di pericolo, vietandone l'accesso ed il passaggio alle persone non autorizzate;
- Non usare sul luogo di lavoro indumenti o abbigliamento che, in relazione alla natura delle operazioni da svolgere, possono costituire pericolo per chi li indossa e per l'utenza presente nelle adiacenze;
- Lasciare a lavori ultimati la zona interessata sgombra e libera da macchinari e rifiuti;
- Impiegare macchine, attrezzi ed utensili secondo le vigenti norme di legge;
- Attenersi scrupolosamente alle istruzioni fornite dal committente e dai suoi referenti;
- L'impresa dovrà utilizzare, per l'esecuzione dei lavori oggetto dell'appalto, esclusivamente macchine o attrezzature di sua proprietà conformi alle vigenti Norme di Legge e di buona tecnica.

È fatto assoluto divieto al personale dipendente dell'assuntore:

- Accedere senza precisa autorizzazione a zone diverse da quelle interessate ai lavori;
- Introdurre sostanze infiammabili o comunque pericolose o nocive (fatta eccezione per quelle eventualmente valutate nel presente documento);
- Usare utensili elettrici portatili alimentati a tensioni superiori a quelle previste dalle norme di legge o tecniche in funzione dei luoghi ove avranno esecuzione i lavori;
- Rimuovere, modificare o manomettere in alcun modo i dispositivi di sicurezza e/o le protezioni installati su impianti, macchine o attrezzature;
- Compiere, di propria iniziativa, manovre ed operazioni che non siano di propria competenza ovvero che possono perciò compromettere anche la sicurezza di altre persone;

- Compiere lavori usando fiamme libere a meno che non espressamente previsti all'interno del presente documento;
- Fumare in tutti i luoghi di lavoro del committente;
- Ingombrare passaggi, corridoi e uscite di sicurezza con materiali di qualsiasi natura;
- Compiere, su organi in moto, qualsiasi operazione (pulizie, registrazione, ecc.);
- Utilizzare attrezzature ed utensili della Committenza e viceversa (salvo autorizzazioni specifiche);
- Eseguire fotografie o riprese se non espressamente autorizzati;
- Lasciare nelle aree di lavoro attrezzature incustodite che possono costituire fonte di pericolo se non dopo averle messe in sicurezza;
- Assumere alcool in qualsiasi quantità durante l'orario di lavoro nonché sostanze stupefacenti.

**VALUTAZIONE DEI RISCHI DA INTERFERENZA\***

<i>luogo di lavoro:</i>						
<i>Fase</i>	<i>Rischio</i>	<i>P</i>	<i>G</i>	<i>R</i>	<i>Misura di prevenzione e protezione</i>	<i>Soggetto responsabile</i>
<i>Rischi derivanti dal luogo di lavoro</i>						
	illuminazione					
	pareti (semplici o attrezzate)					
	pareti vetrate					
	cadute dall'alto					
	dislivelli nelle aree di transito					
	cadute a livello e scivolamenti					
	terrazzi e soppalchi					
	spazi confinati, cisterne, serbatoi, botole					
	viabilità interna ed esterna					
<i>Rischi derivanti da macchine, attrezzature e impianti</i>						
	elettrocuzione					
	tagli e abrasioni					
	proiezione di schegge					
	proiezioni di getti e schizzi					
	presenza di fiamme libere					
	transito mezzi; investimento					
	carichi sospesi					
	movimentazione di macchinari e attrezzature					
	urti per caduta dall'alto di oggetti					
	cadute e inciampi per materiali e attrezzature					
	organi meccanici in movimento					
	sversamenti pericolosi					
<i>Incendio ed esplosione</i>						
	Incendio					
	Atmosfere esplosive					

<i>Rischi per la salute</i>					
	microclima				
	rumore				
	vibrazioni				
	campi elettromagnetici				
	radiazioni ottiche artificiali				
	agenti chimici pericolosi				
	agenti cancerogeni mutageni				
	agenti biologici				
	polvere, rischio di inalazione				
	emissione incontrollata da impianti				
<i>Rischi organizzativi</i>					
	intralcio alle vie di fuga				
	Lavoro isolato				
	manutenzione degli impianti				
	condizioni climatiche esasperate				

\*l'elenco dei rischi deve essere considerato esemplificativo e non esaustivo

## Esecuzione degli interventi richiesti

Prima dell'inizio dei lavori, ciascun datore di lavoro dovrà provvedere ad informare i propri lavoratori sui contenuti del DUVRI che li riguardano e nello specifico:

- quali siano i rischi da interferenza che essi possono determinare;
- quali siano i rischi da interferenza che essi possono subire;
- le misure di prevenzione e protezione previste in entrambi i casi.

Se necessario, si potranno tenere, prima dell'inizio di fasi lavorative specifiche ad elevato rischio per ciò che concerne le interferenze, ulteriori riunioni con i referenti (preposti) delle singole imprese. Tale attività è da considerarsi anch'essa una misura di cooperazione e coordinamento e, pertanto, la sua esecuzione deve essere prevista nel DUVRI.

In generale, ciascuna impresa dovrà essere organizzata in modo tale da avere un soggetto che svolga il ruolo di preposto e che vigili sulla sicurezza dei lavori affidati.

**Nota:** l'art. 26, comma 8-bis del D.Lgs. n. 81/2008 prevede espressamente l'obbligo per l'appaltatore ed il subappaltatore di fornire al committente i nominativi del personale che svolge la funzione di preposto. Vale la pena precisare che ciò è vero e necessario nel solo caso in cui non operi un unico lavoratore dell'appaltatore o del subappaltatore, nel qual caso, evidentemente, non avrebbe molto senso pretendere che questi abbia anche la qualifica di preposto. Chiaramente, resta ferma la possibilità che il datore di lavoro committente, ai fini della gestione dei rischi da interferenze, possa prevedere nel DUVRI che le squadre di lavoro siano costituite da almeno 2 persone. Ovviamente, in questi casi, il maggior onere richiesto dovrà essere riconosciuto tra i costi per la sicurezza.

Allo stesso modo, il committente dovrebbe assegnare tale ruolo ad una persona appartenente alla propria organizzazione affinché, per suo tramite, possa vigilare sul rispetto delle indicazioni inerenti le misure di cooperazione e coordinamento contenute

nel DUVRI e la cui promozione è un obbligo suo proprio, pur se la loro applicazione essendo una responsabilità di tutti i datori di lavoro coinvolti.

Se durante lo svolgimento dei lavori emergessero nuovi rischi da interferenze, derivasse la necessità di svolgere ulteriori attività non previste, scaturisse una modifica delle attività inizialmente concepite, il committente dovrà provvedere all'aggiornamento del DUVRI.



### PARTE III CASI PRATICI

#### 1.1 D.U.V.R.I. Ricognitivo Standard

### ANALISI TECNICO-NORMATIVA

---

#### **Art. 15 - Misure generali di tutela**

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

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'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) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

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

---

L'art. 15, benché non assistito da alcuna sanzione, deve essere inteso come un'indicazione più puntuale dell'obbligo generale di sicurezza imposto dall'art. 2087 cod. civ. "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", norma di chiusura che estende la responsabilità del datore di lavoro anche a situazioni nelle quali non era espressamente richiamata una specifica azione da attuare.

Essa determina l'obbligazione di mezzi da parte del datore di lavoro, ponendo come unici elementi volti a delimitarne il campo di azione:

- la particolarità del lavoro, ovvero l'attenzione che l'imprenditore deve avere in ragione del tipo specifico di lavorazione svolta;
- l'esperienza, cioè le conoscenze acquisite sia in base ad eventi o situazioni accadute nella sua azienda, sia con uno sguardo verso le altre imprese appartenenti allo stesso settore merceologico;
- la tecnica, ovvero il ricorso a tutte le soluzioni tecnicamente attuabili.

Il ricorso all'esperienza e alla tecnica nel testo dell'art. 15 sono rinvenibili nel co. 1, lett. c), laddove si impone che l'eliminazione e la riduzione dei rischi vengano ottenute "in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico" o anche "attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi" (cioè derivanti da esperienze di settore, art. 15, co. 1, lett. t)). L'attenzione alla particolarità del lavoro la si rinviene, ad esempio al co. 1, lett. b) laddove si richiede di tener conto nella programmazione della prevenzione "le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro". Come si vede, nessun accenno viene fatto all'onere di spesa necessario per il conseguimento del risultato, salvo la previsione di cui al co. 2, secondo la quale, quali che siano le azioni adottate, esse non possono rappresentare un costo (diretto o indiretto) per i lavoratori. Il tutto in ossequio al criterio della "massima sicurezza tecnologicamente fattibile" che richiede che siano adottate, indipendentemente dal loro costo economico, tutti quegli standard di sicurezza che possano considerarsi ormai acquisiti nel settore di attività nel quale il datore di lavoro opera.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 3/2009: "La miglior tecnologia disponibile nel TU sicurezza" di Pierguido Soprani
- ISL 7/2012: "Sicurezza sul lavoro: obbligo di mezzi o obbligo di risultato?" di Pierguido Soprani

---

#### **Art. 16 - Delega di funzioni**

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

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;



d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;  
e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

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

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

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

---

Il co. 1 precisa, innanzitutto, che qualunque adempimento del datore di lavoro è da considerarsi delegabile, a meno che, per alcuni di essi, il ricorso alla delega non sia espressamente esclusa (situazione prevista, allo stato attuale, solo per gli adempimenti imposti dal successivo art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008); inoltre esso fornisce l'elenco dei requisiti necessari per rendere la delega efficace:

- 1) atto scritto e data certa. Benché non esplicitamente richiesto, evidentemente, lo strumento più immediato per soddisfare entrambi questi requisiti è il ricorso ad una procura notarile. Tuttavia, trattandosi di una scrittura privata, chiunque può procedere alla redazione di un atto di delega, e il requisito della data certa potrà essere conseguito mediante uno qualunque dei mezzi che attualmente sono riconosciuti utili a tal fine:
  - a. posta elettronica certificata (PEC). Accomunabile alla spedizione di una raccomandata sotto il profilo della sua capacità di costituire "prova legale", la trasmissione e ricezione del messaggio di PEC è attestata, rispettivamente, dalla ricevuta di accettazione e dalla ricevuta di consegna. La ricevuta di accettazione fornisce al mittente la prova dell'avvenuta spedizione di un messaggio di PEC, mentre la ricevuta di avvenuta consegna fornisce al mittente la prova che ad una determinata data e ora il suo messaggio di PEC è effettivamente pervenuto all'indirizzo elettronico del destinatario;
  - b. apposizione della cosiddetta marca temporale sui documenti informatici: il sistema basa la propria modalità di certificazione della marca temporale su un procedimento informatico regolamentato dalla legge, che permette di attribuire ad un oggetto digitale o documento informatico una data ed un orario in modo certo ed opponibile a terzi. La marca temporale può essere anche associata alla firma digitale;
  - c. autenticazione da parte di un pubblico ufficiale;
- 2) possesso di specifici requisiti da parte del delegato. Benché la norma non specifichi esattamente i requisiti richiesti, essi devono essere sufficienti, per "professionalità ed esperienza", ad assolvere i compiti delegati. È altamente opportuno che il delegante si basi su criteri oggettivi e dimostrabili mediante documenti che attestino le capacità operative del delegato;

- 3) attribuzione di poteri organizzativi, di gestione e di controllo. È forse il requisito più delicato, poiché è solo dal “coraggio” da parte del delegante di rinunciare ad esercitare in via provvisoria (finché la delega sussiste) tali poteri che potrà costituirsi una nuova ed autonoma posizione di garanzia, trasferendo i suddetti poteri in capo al delegato. L’esplicitazione dei poteri, sostanzialmente (insieme al requisito di cui al punto successivo), definisce l’ampiezza della delega, dato che non è detto che le funzioni delegate debbano essere comprensive di ogni aspetto, delegabile, inerente la sicurezza e salute sul lavoro;
- 4) attribuzione dei poteri di spesa. Anche in questo caso la definizione del budget di cui il delegato può liberamente e autonomamente disporre, pur, se richiesto, rendicontando e dando successiva, adeguata motivazione delle spese eseguite al delegante, è determinante per dare un seguito coerente ai poteri organizzativi, gestionali e di controllo attribuiti al punto precedente. Il potere di spesa deve essere sufficiente ad assolvere i compiti che il delegante richiede al delegato, il che, implicitamente, permette di non estendere all’infinito il budget a disposizione. Addirittura, il potere di spesa potrebbe essere nullo qualora la funzione trasferita non richiedesse oneri per essere svolta (si pensi, ad esempio, al dovere di vigilanza il quale, se delegato, non necessariamente richiede uno specifico capitolo di spesa per essere assolto). Evidentemente, qualora per circostanze eccezionali, dovesse emergere la necessità per il delegato di ricorrere a spese superiori a quelle previste in delega, riportando tale necessità al datore di lavoro delegante, ricondurrebbe nuovamente in capo a lui la responsabilità inizialmente delegata;
- 5) accettazione della delega. Per essere pienamente efficace, la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto, attraverso l’apposizione della propria firma sull’atto. Evidentemente è richiesta comunque anche la firma del delegante e nulla vieta che l’accettazione avvenga successivamente all’apposizione della firma da parte del delegante o con atto separato, purché sia garantito il requisito della data certa, ovvero del momento dal quale l’atto, se provvisto di tutti gli elementi su esposti, diventerà a tutti gli effetti efficace;
- 6) pubblicizzazione della delega. Il trasferimento dei poteri deve poter essere riconosciuto da chiunque operi nell’ambito dell’organizzazione ed eventualmente all’esterno di essa, laddove è importante poter riconoscere in capo a chi incombono certi doveri (si pensi al caso di visita ispettiva da parte delle autorità competenti). Del resto è nello stesso interesse del delegante rendere noto che egli non ha più determinate responsabilità in materia. A tal fine, possono essere usati quali strumenti di pubblicizzazione, per esempio, l’affissione dell’organigramma o di una comunicazione interna sulla bacheca aziendale, l’invio di una mail a tutti i lavoratori, dirigenti e preposti, la pubblicazione dell’atto sulla intranet aziendale. Ai fini della possibilità di entrare a conoscenza dell’esistenza della delega di funzioni da parte di soggetti esterni, essa potrebbe comparire nelle visure camerali.

Al fine di assolvere il proprio obbligo di vigilanza sull'operato del delegato, il delegante, a norma del co. 3, può adoperare il modello di verifica e controllo citato dall'art. 30, co. 4 del D.Lgs. n. 81/2008, nell'ambito del modello organizzativo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 per esimere dalla responsabilità amministrativa la propria azienda. Benché il ricorso a tali modelli di organizzazione e gestione sia facoltativo, tuttavia, la loro adozione dovrebbe apportare benefici alle imprese e, tra questi, si può annoverare anche la riduzione dell'obbligo di vigilanza del delegante sul delegato. Si faccia tra l'altro attenzione al fatto che l'art. 30, co. 4 del T.U., richiama la necessità per il modello organizzativo di "prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate".

Tale sistema di controllo, nell'ambito del più generico modello di organizzazione e gestione richiesto dal D.Lgs. n. 231/2001, viene rappresentato dal cosiddetto "Organismo di vigilanza", ma in effetti ai fini della sola responsabilità amministrativa per le persone giuridiche derivante dai reati di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001, nonché per la finalità di vigilanza da parte del delegante sul delegato, la norma consente l'adozione di sistemi "alternativi", purché idonei a garantire la prestazione di vigilanza e controllo richiesta.

In ultimo, caso unico nella normativa del nostro paese, viene sdoganato il noto brocardo latino *delegatus delegare non potest*, il delegato non può delegare. Viene infatti consentito dall'art. 16, co. 3-*bis* il ricorso alla subdelega, con il conseguente trasferimento di poteri dal delegante ad altro soggetto. Evidentemente, il delegato non potrà trasferire al subdelegato tutte le funzioni delegate dal delegante originario (altrimenti la prima delega non avrebbe avuto alcun senso e si sarebbe dovuto delegare direttamente il soggetto finale) ma, sempre in un'ottica di miglioramento della gestione organizzativa, un'aliquota delle proprie funzioni (e conseguenti responsabilità) potranno essere assegnate ad altro soggetto, purché:

- il delegante originario acconsenta in tal senso;
- la subdelega venga redatta con i medesimi criteri con i quali è stata redatta la delega;
- il delegante (delegato originario), vigili sulle funzioni trasferite al subdelegato.

Se la norma vieta espressamente il ricorso ad ulteriori livelli di subdelega, è altrettanto importante tenere presente che il numero di deleghe e di subdeleghe, può essere discrezionalmente ampio purché, implicitamente, oltre che attestarsi, al massimo, ai due predetti livelli di delega, sia funzionale al miglioramento dell'organizzazione aziendale.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 6/2020: "Data certa nel passaggio di consegne: nuovi orientamenti giurisprudenziali" di Roberto Codebò

---

#### **Art. 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili**

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

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

### € SANZIONI

- ! **Art. 17, co. 1, lett. a):** il datore di lavoro è punito con:  
 – ammenda da 2.457,02 a 4.914,03 euro se adotta il documento di cui all'art. 17, co. 1, lett. a), in assenza degli elementi di cui all'art. 28, co. 2, lett. b), c) o d), o senza le modalità di cui all'art. 29, co. 2 e 3 [Art. 55, co. 3].  
 – ammenda da 1228,50 a 2457,02 euro se adotta il documento di cui all'art. 17, co. 1, lett. a), in assenza degli elementi di cui all'art. 28, co. 2, lett. a), primo periodo, ed f) [Art. 55, co. 4].
- ! **Art. 17, co. 1, lett. b):** il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 3071,27 a 7.862,44 euro [Art. 55, co. 1 lett. b)].

---

### **Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

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

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- b-bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'art. 17, co. 1, lett. a), anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, co. 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lett. r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- p) elaborare il documento di cui all'art. 26, co. 3 anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, co. 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni. L'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'art. 53 del T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'art. 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'art. 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'art. 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.
- 1-bis. L'obbligo di cui alla lett. r) del co. 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di dodici mesi dall'adozione del decreto di cui all'art. 8, co. 4.
2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:
- a) la natura dei rischi;
  - b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
  - c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;

- d) i dati di cui al co. 1, lett. r), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

3.1 I Dirigenti delle Istituzioni Scolastiche sono esentati da qualsiasi responsabilità civile, amministrativa e penale qualora abbiano tempestivamente richiesto gli interventi strutturali e di manutenzione di cui al comma 3, necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati, adottando le misure di carattere gestionale di propria competenza nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente. In ogni caso gli interventi relativi all'installazione degli impianti e alla loro verifica periodica e gli interventi strutturali e di manutenzione riferiti ad aree e spazi degli edifici non assegnati alle Istituzioni Scolastiche nonché ai vani e locali tecnici e ai tetti e sottotetti delle sedi delle Istituzioni Scolastiche restano a carico dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Qualora i Dirigenti, sulla base della valutazione svolta, con la diligenza del buon padre di famiglia, rilevino la sussistenza di un pericolo grave e immediato, possono interdire parzialmente o totalmente l'utilizzo dei locali e degli edifici assegnati, nonché ordinarne l'evacuazione, dandone tempestiva comunicazione all'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione, nonché alla competente autorità di pubblica sicurezza. Nei casi di cui al periodo precedente non si applicano gli articoli 331, 340 e 658 del codice penale.

3.2 Per le sedi delle Istituzioni Scolastiche, la valutazione dei rischi strutturali degli edifici e l'individuazione delle misure necessarie a prevenirli sono di esclusiva competenza dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Il documento di valutazione di cui al comma 2 è redatto dal datore di lavoro congiuntamente all'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, stabilisce le modalità di valutazione congiunta dei rischi connessi agli edifici scolastici.

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti<sup>70</sup>.

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

---

I dirigenti ed il datore di lavoro condividono a titolo originario le responsabilità definite dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 poiché, in un'impresa moderna, il potere direttivo ed organizzativo non è ipotizzabile essere concentrato nelle mani del solo imprenditore, ma al contrario questi, organizzando liberamente la propria azienda avrà devoluto parte di esso ai suoi *alter ego*, ovvero ai dirigenti (ove presenti).

Quando il co. 1 dell'art. 18 parla di "attribuzioni e competenze" riferendosi ai dirigenti, ciò è perché esse non sono definite a priori. Al contrario si tratta di un puzzle i cui tasselli sono interamente da definire. Sarà il datore di lavoro, nell'esercizio del proprio potere direttivo ed organizzativo, che darà loro forma e possibilità di incastrarsi, riducendo al minimo inutili sovrapposizioni di responsabilità (ciò dipenderà dalle capacità organizzative dell'imprenditore), assegnando all'uno e all'altro dirigente "attribuzioni e competenze", ovvero devolvendo loro aliquote di potere organizzativo e direttivo e determinandone, conseguentemente, le responsabilità.

Tutti gli adempimenti richiamati nell'art. 18 sono di natura organizzativa. In alcuni casi si tratta di specifiche indicazioni, per esempio, "nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo" (art. 18, co. 1, lett. a)): senza possibilità di errore, la norma richiede che venga designato un soggetto, in possesso dei requisiti di cui all'art. 15 per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 41.

L'adempimento di cui alla successiva lett. b-bis) riguardante l'obbligo di "individuazione" dei preposti non deve essere confuso con un obbligo di "nomina" di tali figure. Come si è già avuto modo di precisare in altri paragrafi, l'individuazione dei preposti (quanto quella dei dirigenti prevenzionistici) dipende dal ruolo effettivamente svolto dal singolo soggetto nell'ambito dell'organizzazione, non dalla presenza o meno di un'investitura formale. Le responsabilità del preposto e, preliminarmente, la sua astratta individuazione, derivano, in altri termini, dalla posizione di sovrintendenza e vigilanza da parte sua sull'operato di altri lavoratori. È la posizione concretamente rivestita dal soggetto nell'ambito della propria organizzazione ad originare il preposto, non la sua nomina formale. Lo scopo dell'adempimento è, dunque, quello di dare evidenza formale – all'interno e all'esterno dell'organizzazione (es. agli organi di vigilanza) - di chi siano i preposti, non di "generare" i preposti. In altri termini ancora, non è previsto alcun obbligo in capo al datore di lavoro o ai dirigenti di avere uno o più preposti: tale figura si origina automaticamente nell'organizzazione in tutti i casi in cui il datore di lavoro o i dirigenti non possano essi stessi sovrintendere e vigilare sull'operato dei propri lavoratori e incarichino (non nominino) uno dei lavoratori per lo svolgimento di tale ruolo, assegnandogli, ad esempio, il ruolo di caporeparto. In questi casi, *ope legis*, il caporeparto è anche preposto.

**Nota:** a maggior conferma di quanto appena su scritto, vale la pena anche citare quanto riportato nell'Interpello n. 16/2015: «L'individuazione della figura del preposto,...., non è obbligatoria in azienda ma è una scelta del datore di lavoro in base all'organizzazione ed alla complessità della sua azienda».

Per quanto la distinzione tra "individuazione" e "nomina" possa sembrare una questione di lana caprina, essa ha come ovvia conseguenza che, mentre nel primo caso ci si limita a prendere atto e a formalizzare l'esistente configurazione dell'organizzazione, nel secondo caso, senza la preventiva "nomina", il caporeparto, ad esempio, non potrebbe affermare di essere un preposto anche se poi finirebbe col rispondere del proprio operato in virtù dell'esercizio di fatto dei poteri direttivi di cui all'art. 299 del D.Lgs.

n. 81/2008. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo, pertanto, non è necessario (ma non impossibile e nemmeno sconsigliato) procedere con lettera formale di nomina, potendosi semplicemente ritenere sufficiente un organigramma aziendale dal quale si possa evincere chi materialmente svolge il ruolo di preposto nell'ambito dell'organizzazione o, in alternativa, un semplice elenco dei preposti dell'azienda o altro documento che abbia le medesime finalità. Vale la pena, in proposito, fare due altre osservazioni. La prima: il ruolo di preposto non può essere rifiutato o, meglio, ciò implica rinunciare alla posizione rivestita nell'ambito dell'organizzazione dalla quale discende la posizione di garanzia del preposto. La seconda: ove dall'analisi dell'organizzazione aziendale emergesse evidentemente la presenza di uno o più preposti, ma essi non fossero stati individuati, ciò comporterebbe la sanzione prevista per il dirigente e/o il datore di lavoro; ma se l'organizzazione aziendale è tale che non vi sia alcun lavoratore col ruolo di sovrintendere e vigilare sull'operato di altri lavoratori (si pensi a microaziende di due o tre lavoratori nelle quali il datore di lavoro operi costantemente a stretto contatto con questi), ciò non configura alcuna responsabilità per il datore di lavoro (o il dirigente). Diversamente, ove si interpretasse in modo eccessivamente letterale l'adempimento, si otterrebbe un'applicazione irrazionale della norma che imporrebbe la nomina del preposto anche in aziende con un solo lavoratore (non essendo tale situazione esclusa dall'applicazione dell'art. 18, co. 1, lett. -bis): quest'ultimo dovrebbe essere preposto di sé stesso, con l'ovvia incoerenza che si genererebbe nell'applicazione degli obblighi di cui all'art. 19 nei propri confronti. Tali osservazioni sono altresì valide anche per quanto attiene all'obbligo di cui all'art. 26, co. 8-bis).

Anche in altri casi l'art. 18 impone obblighi che potremmo definire "aperti", ai quali non corrisponde un modo univoco di operare, ma la cui risposta deve essere ricercata guardando, al solito, alla particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica per adempiervi compiutamente, come nel caso dell'obbligo di cui al co. 1, lett. c: "nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza".

I commi 3.1 e 3.2 specificano nel dettaglio quanto previsto nel precedente comma 3, con riguardo all'ambito specifico delle scuole, precisando che la valutazione dei rischi strutturali è competenza esclusiva dell'ente locale a cui appartiene l'edificio e la responsabilità civile e penale del dirigente scolastico si interrompe con la segnalazione degli interventi da effettuare, adottando comunque le misure gestionali di propria competenza ed eventualmente, sulla base della valutazione svolta con la diligenza del buon padre di famiglia, rilevino la sussistenza di un pericolo grave e immediato, interdiciendo parzialmente o totalmente l'utilizzo dei locali e degli edifici assegnati, eventualmente ordinandone l'evacuazione.

L'art. 18, co. 3-bis ha rappresentato un tentativo da parte del legislatore della riforma del 2009 di delimitare, quanto più possibile, l'ampissima portata che la *culpa in vigilando* di cui possono essere destinatari i soggetti apicali di un'azienda (datore di lavoro e dirigenti) è andata progressivamente assumendo in giurisprudenza, tanto che frequentemente ciò che è stato ad essi rimproverato non è il non aver fornito mezzi



o predisposto misure, quanto piuttosto non aver vigilato per impedire l'evento lesivo causa dell'infortunio o della malattia professionale.

Il disposto in esame sancisce definitivamente che il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti a vigilare sull'adempimento degli obblighi propri dei preposti (art. 19), dei lavoratori (art. 20), dei progettisti (art. 22), dei fabbricanti e dei fornitori (art. 23), degli installatori (art. 24) e del medico competente (art. 25); resta, in ogni caso, ferma l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati in proprio dalle norme citate, allorché la mancata attuazione degli obblighi in esse contenuti siano unicamente addebitabili agli stessi, non essendo riscontrabile alcun difetto di vigilanza da parte del datore di lavoro e dei dirigenti.

Tale norma si inserisce, come si accennava precedentemente, in un consolidato indirizzo giurisprudenziale che, prendendo le mosse dall'obbligo di cui all'art. 2087 cod. civ. inerente la massima sicurezza tecnologicamente fattibile e, in correlazione con l'art. 40, co. 2 del cod. pen. (non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo), sostiene che solo il comportamento abnorme, inopinabile ed esorbitante del lavoratore (e degli altri soggetti) e non anche la semplice violazione della precauzione imposta, interrompa il nesso causale fra l'evento (o il pericolo) e la responsabilità per *culpa in vigilando* del datore di lavoro e dei dirigenti, costituendo efficace esimente.

L'art. 18, co. 3-*bis* amplia espressamente la portata di tale obbligo di vigilanza estendendolo verso altri soggetti, taluni esterni alla propria organizzazione aziendale, come ad esempio i progettisti, i fabbricanti e gli installatori.

Ciò che la disposizione in esame aggiunge è la seguente constatazione: non è sufficiente che il fatto sia ascrivibile in "via esclusiva" a lavoratori, preposti, progettisti, fabbricanti e fornitori, installatori e medico competente, ma è anche necessario che datore di lavoro e dirigente abbiano effettivamente adempiuto al loro dovere di vigilanza che si deve estendere sugli obblighi di cui sono titolari, *iure proprio*, i citati soggetti.

Anche in questo caso è solo un problema di scelte organizzative, risolvibile mediante l'uso di strumenti analoghi a quello suggerito dallo stesso D.Lgs. n. 81/2008 per garantire la vigilanza del delegante sul delegato ex art. 16. Tali strumenti possono essere ricondotti alla costituzione di un insieme di procedure e di soggetti responsabili della vigilanza sulla loro attuazione che con la loro azione siano in grado di dimostrare l'azione vigile del datore di lavoro e del dirigente.

**Nota:** a seguito dell'entrata in vigore del D.l. n. 183 del 25 maggio 2016 recante le regole tecniche per il funzionamento del SINP, termina per il datore di lavoro la sospensione dall'obbligo di cui all'art. 18, co. 1, lett. r) con riguardo agli infortuni con prognosi di almeno 1 giorno che entra, pertanto, definitivamente in vigore, rendendo obsolete le indicazioni di cui al co. 1-*bis*.

#### € SANZIONI

! **Art. 18, co. 1, lett. a), b-bis), d) e z) Parte I:** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro [Art. 55, co. 5, lett. d)].

- ! **Art. 18, co. 1, lett. c), e), f) e q):** arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)].
- ! **Art. 18, co. 1, lett. g), n), p) Parte II, s) e v):** ammenda da 2.457,02 a 4.914,03 euro [Art. 55, co. 5, lett. e)] [Art. 55, co., 5, lett. f): In caso di violazione delle disposizioni previste dall'art. 18, co. 1, lett. g), se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati].
- ! **Art. 18, co. 1, lett. g-bis):** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 614,25 a 2.211,31 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)].
- ! **Art. 18, co. 1, lett. o):** arresto da due a quattro mesi o ammenda da 921,38 a 4.914,03 euro [Art. 55 co. 5 lett. a)].
- ! **Art. 18, co. 1, lett. r), per gli infortuni superiori ai tre giorni:** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.228,50 a 5.528,28 euro [Art. 55, co. 5, lett. g)] esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'art. 53 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 [Art. 55, co. 6)].
- ! **Art. 18, co. 1, lett. r), per gli infortuni superiori ad un giorno:** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 614,25 a 2.211,31 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)].
- ! **Art. 18, co. 1, lett. aa):** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 61,42 a 368,56 euro [Art. 55, co. 5, lett. l)]
- ! **Art. 18, co. 1, lett. bb):** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.228,50 a 5.528,28 euro [Art. 55, co. 5, lett. g)].
- ! **Art. 18, co. 2):** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.228,50 a 5.528,28 euro [Art. 55, co. 5, lett. g)].

---

#### **Art. 19 - Obblighi del preposto**

1. In riferimento alle attività indicate all'art. 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i 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;
  - f)-bis: in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.
  - g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'art. 37.
- 

Le responsabilità del preposto, come anche si è visto nel caso del dirigente, sono da individuarsi sempre e comunque secondo le "attribuzioni e competenze" assegnate e, nella stessa definizione che la norma dà di tale figura all'art. 2, co. 1, lett. e), esse devono essere rinvenibili "in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli", in piena sintonia con la definizione di dirigente nella quale compare la medesima espressione. Tuttavia, a differenza di quanto attiene al dirigente, l'incarico del preposto, come la giurisprudenza ha più volte avuto modo di ribadire, è connotato essenzialmente dallo svolgimento di compiti di sorveglianza e controllo sui lavoratori e sulle attività che essi svolgono. Egli è dunque un supervisore delle attività lavorative, in grado di esercitare un "funzionale potere di iniziativa", necessario per agire autonomamente per garantire l'attuazione delle direttive ricevute".

Datore di lavoro e dirigenti, nella realtà pratica delle aziende, non possono materialmente vigilare sui singoli lavoratori. Possono però organizzare le attività lavorative in modo tale da vigilare su di esse attraverso i preposti all'uopo incaricati.

Con le modifiche all'art. 19 introdotte dalla L. n. 215/2021 alle lett. a) e f)-bis) vengono meglio esplicitate le azioni che il preposto è tenuto ad adottare in relazione a determinate situazioni quali i comportamenti non conformi dei lavoratori o la presenza di deficienze, anomalie o altre condizioni di pericolo. In entrambi i casi, esercitando il "funzionale potere di iniziativa" che deriva dal suo ruolo e precisato nella definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008, l'obbligo di intervento del preposto può arrivare anche all'interruzione dell'attività, ove si tratti di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Anche a tal fine, il precedente art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008, alla lett. b)-bis) del comma 1 ha precisato che egli non può subire pregiudizio alcuno per lo svolgimento della propria attività.

#### € SANZIONI

**Art. 19, co. 1, lett. a), c), e), f) ed f)-bis):** il preposto è punito con l'arresto fino a due mesi o ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro [Art. 56, co. 1, lett. a)].

**Art. 19, co. 1, lett. b), d) e g):** il preposto è punito con l'arresto fino a un mese o ammenda da 245,70 a 982,81 euro [Art. 56, co. 1, lett. b)].

---

**Art. 20 - Obblighi dei lavoratori**

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

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, 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 di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

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

---

A norma dell'art. 20, co. 1, Il lavoratore non solo ha un obbligo di autotutela - perfettamente in sintonia con l'art. 32 della Costituzione che considera la salute come un bene indisponibile, del quale cioè il cittadino non può disporre come crede - ma anche di tutela della salute e sicurezza altrui, nei limiti della formazione e dei mezzi che gli sono stati assegnati per adempiere a tale obbligo.

Tale obbligo proprio del lavoratore non è comunque sufficiente ad esonerare da responsabilità il datore di lavoro, il quale, in quanto principale debitore di sicurezza, deve imporre l'adozione delle misure di prevenzione e protezione necessarie, anche contro la volontà del lavoratore stesso, se ciò è necessario alla sua tutela, e in caso di inosservanza di tali misure, è tenuto a infliggere richiami formali e sanzioni al lavoratore.

Il datore di lavoro sarà esonerato da responsabilità solo in caso di comportamento abnorme, esorbitante, eccezionale da parte del lavoratore; è cioè necessario che questi agisca di propria iniziativa, senza necessità, all'insaputa del datore di lavoro, che l'attività compiuta sia del tutto estranea alle modalità di svolgimento dei compiti affidatigli.

A norma del co. 3, nel caso di attività in appalto o subappalto, i lavoratori delle ditte appaltatrici (nonché i lavoratori autonomi) dovranno indossare un apposito

tesserino di riconoscimento che ne consenta l'immediata identificazione, misura essenzialmente rivolta al contrasto del lavoro irregolare. Anche in questo caso si tratta di un obbligo proprio dei lavoratori, volto ad una loro diretta responsabilizzazione.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 8,9/2021: "Il ruolo del lavoratore nel sistema di sicurezza aziendale" di Pierguido Soprani
- ISL 11/2021: "Obbligo di astensione del lavoratore: chiarimenti e approfondimenti" di Roberto Codebò

#### € SANZIONI

**Art. 20, co. 2, lett. b), c), d), e), f), g), h), i):** i lavoratori sono puniti con l'arresto fino a un mese o ammenda da 245,70 a 737,10 euro [Art. 59, co. 1, lett. a)].

**Art. 20, co. 3:** i lavoratori ed i lavoratori autonomi sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 61,43 a 368,56 euro [Art. 59, co. 1, lett. b)] e [Art. 60, co. 2].

---

#### **Art. 21 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis cod. civ. e ai lavoratori autonomi**

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis cod. civ., i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 cod. civ., i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al 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.

2. I soggetti di cui al co. 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

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

Per quanto concerne la tessera di riconoscimento di cui al co. 1, lett. c), si è già visto come l'obbligo in parola, sia previsto anche dall'art. 20, co. 3 ed, in effetti, oltre alla duplicazione della disposizione, è prevista anche una duplicazione della sanzione essendo entrambi i riferimenti assistiti da una sanzione amministrativa (dello stesso importo, tuttavia). Si segnala, tra l'altro, che l'art. 5, co. 1 della L. n. 136/2010 ha disposto che "nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento di cui all'art. 21, co. 1, lett. c) del citato D.Lgs. n. 81 del 2008 debba contenere anche l'indicazione del committente".

Per quanto attiene alla disposizione di cui al co. 2, l'unica norma speciale, allo stato attuale, che disponga uno specifico obbligo di sorveglianza sanitaria e formazione a carico dei lavoratori autonomi e degli altri soggetti obbligati dall'art. 21 è il D.P.R. n. 177/2011 in materia di qualificazione per lo svolgimento di attività negli spazi confinati.

Al di fuori del campo di applicazione del citato D.P.R. n. 177/2011, la sorveglianza sanitaria e la formazione restano una facoltà per il lavoratore autonomo o qualunque altro soggetto obbligato di cui all'art. 21.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 11/2010: "Il "doppio ruolo" dei prossimi congiunti nell'impresa familiare" di Roberto Codebò

#### € SANZIONI

**Art. 21, co. 1, lett. a), b):** I componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* cod. civ., i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti sono puniti con l'arresto fino a un mese o ammenda da 245,70 a 737,10 euro [Art. 60, co. 1, lett. a)].

**Art. 21, co. 1, lett. c):** I componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* cod. civ., i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 61,43 a 368,56 euro [Art. 60, co. 1, lett. b)].

---

#### **Art. 22 - Obblighi dei progettisti**

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

---

Sul progettista, sostanzialmente incombono due obblighi. Il primo è quello di rifarsi alle misure generali di tutela di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 al momento di operare le dovute scelte progettuali e tecniche quando si progettano:

- luoghi,
- posti di lavoro,
- impianti.

Si pensi a tal proposito al "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", all'obbligo di ridurre i rischi alla fonte, di dare priorità alle misure di protezione collettiva.

Ma evidentemente un ulteriore più preciso riferimento lo troviamo, per quanto riguarda i luoghi di lavoro, nel Titolo II e, più in particolare, nelle disposizioni contenute nell'Allegato IV del D.Lgs. n. 81/2008.

Il secondo obbligo è quello di scegliere attrezzature, componenti e dispositivi di protezione conformi a quanto disposto dal Titolo III del D.Lgs. n. 81/2008.

#### € SANZIONI

**Art. 22:** i progettisti sono puniti con l'arresto fino a sei mesi o ammenda da 1.842,76 a 8.108,14 euro [Art. 57, co. 1].

---

#### **Art. 23 - Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori**

1. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2. 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.

---

Nonostante la rubrica dell'articolo, in effetti la norma in questione riguarda i seguenti soggetti:

- fabbricanti;
- venditori;
- noleggiatori;
- concedenti in uso;
- concedenti in locazione finanziaria.

L'oggetto della fabbricazione o della cessione a vario titolo, invece concerne:

- attrezzature di lavoro;
- dispositivi di protezione individuali;
- impianti.

Non si ritiene che l'elenco in questione possa essere inteso come esemplificativo sia per quanto concerne i soggetti obbligati che l'oggetto; di conseguenza, ad esempio, il campo di applicazione dell'art. 23 non riguarda la vendita di luoghi di lavoro, anche se non conformi alle vigenti disposizioni di legge. Al contrario, costituirà un reato contravvenzionale a norma dell'art. 23 la presenza di un impianto elettrico non conforme all'interno del luogo di lavoro che dovesse essere venduto. In caso di locazione finanziaria (leasing) del medesimo luogo di lavoro, invece, il locatore dovrà necessariamente fornire la dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico (e degli altri impianti) in esso contenuti. Si noti tra l'altro come la contravvenzione penale per la violazione delle disposizioni dell'art. 23 contempli l'ammenda di importo più elevata dell'intero D.Lgs. n. 81/2008.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 10/2018: "La vendita di macchine usate e il debito di sicurezza" di Pierguido Soprani

#### € SANZIONI

**Art. 23:** i fabbricanti e i fornitori sono puniti con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 12.285,06 a 49.140,26 euro [Art. 57, co. 2].

---

**Art. 24 - Obblighi degli installatori**

1. 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.

---

**€ SANZIONI**

**Art. 24:** gli installatori e i montatori sono puniti con l'arresto fino a tre mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro [Art. 57, co. 3].

---

**Art. 25 - Obblighi del medico competente**

1) Il medico competente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
- b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale;
- e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima. L'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;
- f) soppressa;
- g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'art. 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;



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

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

---

Il ruolo del medico competente è di assoluta importanza nel complesso sistema gestionale volto alla tutela dei lavoratori, ciò in virtù delle competenze professionali che possiede e che costituiscono un naturale complemento ed integrazione di quelle possedute dal servizio di prevenzione e protezione con il quale è chiamato ad interfacciarsi.

Tuttavia egli, nello svolgimento del suo compito di consulente tecnico privilegiato del datore di lavoro per tutte le problematiche connesse alla salute dei lavoratori, a differenza del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, è destinatario specifico di norme prevenzionistiche e delle conseguenti sanzioni, rispondendo pertanto in caso di evento lesivo in virtù delle disposizioni penalistiche generali vigenti in caso di concorso di colpa, ma anche direttamente nel caso di violazioni delle disposizioni di legge (in particolare il D.Lgs. n. 81/2008) che ne disciplinano il ruolo e le funzioni.

Gli obblighi di ordine generale imposti dall'art. 25 sono validi per tutte le possibili esposizioni lavorative, in quanto lo stesso decreto precisa che la sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, ovvero qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi (D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, co. 1). È noto che tale sorveglianza non può considerarsi come limitata all'esecuzione delle sole visite mediche, in quanto queste rappresentano solo una parte degli interventi che il medico competente deve compiere a tutela della salute dei lavoratori. Pertanto, a meno che altre normative non prevedano obblighi per il medico più estesi, i compiti delineati dal citato art. 25 rappresentano la configurazione legale minima di attività richieste per una corretta sorveglianza sanitaria.

Per quanto concerne la disposizione dell'art. 25, co. 1, lett. a), è evidente che il medico competente non può, come avveniva un tempo in molti casi, limitarsi ad effettuare solo visite mediche su lavoratori inviati dal datore di lavoro, talora al suo studio professionale e quindi senza la sua presenza in fabbrica, sulla base di generiche descrizioni di attività lavorative, senza conoscere a fondo le caratteristiche dell'azienda. Viene qui delineata quella che potrebbe essere considerata la filosofia della nuova medicina del lavoro e vengono specificati gli attributi di base del medico competente:

- è inserito nel contesto aziendale ("top management" e scelte decisionali);
- conosce in dettaglio i rischi specifici (chimici, fisici, biologici, organizzativi, etc.);
- conosce la comunità dei lavoratori (problematiche individuali, patologie, etc.).

La formulazione del primo degli obblighi del medico competente amplia i compiti a lui assegnati nell'ambito della "predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori", con particolare riguardo a:

- programmazione della sorveglianza sanitaria: non è più quindi un “semplice esecutore” di visite mediche; deve invece farsi parte attiva nella valutazione dei protocolli di sorveglianza sanitaria, come meglio definito nella successiva lett. b);
- attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori: deve quindi farsi parte attiva nell’organizzazione dei numerosi corsi di informazione e formazione previsti dal D.Lgs. n. 81/2008;
- organizzazione del servizio di primo soccorso: è quindi il medico che, conoscendo i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e quindi i rischi sanitari correlati, può meglio indicare le caratteristiche del primo soccorso da attuare in azienda;
- attuazione e valorizzazione di programmi volontari di “promozione della salute”: il medico competente, stante la sua conoscenza nel campo della medicina preventiva, deve estendere la sua opera anche verso quegli obiettivi di miglioramento della salute che bene possono inserirsi in un contesto aziendale.

L’obbligo di cui al co. 1, lett. b) ribadisce il dovere per il medico competente, già citato nella lettera precedente, di farsi parte attiva nel programmare, oltre che ovviamente eseguire, la sorveglianza sanitaria obbligatoria per legge. Viene inoltre sancito l’ulteriore obbligo di predisporre dei protocolli sanitari (visite mediche, visite specialistiche, accertamenti strumentali e di laboratorio) calibrati sui rischi specifici, non dimenticando comunque lo “stato generale di salute” del lavoratore. Particolare importanza riveste l’inciso “tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati”: viene infatti richiesto al medico competente un costante aggiornamento scientifico come peraltro previsto dall’art. 38 del D.Lgs. n. 81/2008 in merito all’obbligo di partecipare al programma di educazione continua in medicina.

L’indicazione di cui alla lett. c) del co. 1, deriva dal fatto che le notizie contenute nella cartella sanitaria sono in buona parte sottoposte al vincolo del segreto professionale; ne consegue che solo il medico può istituirla ed aggiornarla. In alcuni casi particolari le cartelle sanitarie devono essere conformi a modelli specifici. Per una migliore valutazione di tutti i dati anamnestici, è concesso al medico competente di accedere alle cartelle relative ad eventuali attività precedenti del lavoratore, che, nei casi previsti dalla legge, sono state inviate all’INAIL alla cessazione del precedente rapporto di lavoro. Il D.Lgs. n. 81/2008 prevede invece che le cartelle siano conservate, con salvaguardia del segreto professionale, e salvo il tempo strettamente necessario per l’esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente. Tale custodia deve essere effettuata in modo da garantire il rispetto del segreto professionale: in pratica in locale o armadio con chiusura di sicurezza e di cui una copia delle chiavi sia sempre disponibile, ma controllata, presso l’azienda.

Mediante l’obbligo della successiva lett. d) si semplificano tutti quei casi in cui, per vari motivi, non era possibile un passaggio diretto tra il medico uscente e quello subentrante. Ovviamente la consegna deve avvenire con le stesse “attenzioni” previste dalla lettera precedente con riguardo al segreto professionale e all’attenzione dei dati sensibili.

Il co. 1, lett. e) introduce l'obbligo di consegnare al lavoratore copia della cartella sanitaria e di rischio nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, di modo che questi possa ricostruire tutta la propria storia sanitaria qualora, in futuro, denunciassero una malattia professionale. Tale obbligo era già in vigore per il Documento Sanitario Personale previsto per i lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti (come previsto oggi dal D.Lgs. n. 101/2020, art. 140).

La previsione legale di cui al co. 1, lett. g) rende obbligatoria e, conseguentemente, sanziona, quella che dovrebbe essere una generale norma di comportamento di tutti i medici. In occasione della visita medica, nell'ambito del colloquio anamnestico, il medico competente deve rendere edotto il lavoratore sui rischi collegati alla sua particolare attività lavorativa, sul significato di eventuali indici di esposizione e, nel caso di lavoratori esposti ad agenti nocivi misurati, sulle dosi ricevute, spiegando anche l'esistenza o meno di eventuali rischi correlati.

Tale momento è estremamente indicato per instaurare un fattivo colloquio che aiuti il lavoratore a comprendere in modo completo i rischi cui è esposto; è così possibile focalizzare l'attenzione sulla prevenzione e, nel contempo, eliminare le false paure che, alterando comunque la percezione del rischio, sono esse stesse fonte di pericolo.

Questo dialogo potrebbe inoltre rappresentare una parte importante, su base individuale, del programma di informazione e formazione (D.Lgs. n. 81/2008, Capo III, Sezione IV).

**Nota:** poiché l'obbligo di informazione è sanzionato, può essere opportuno far sottoscrivere al lavoratore una dichiarazione in cui affermi di aver ricevuto le informazioni previste. Tale dichiarazione può essere inserita nella cartella sanitaria e di rischio o nel giudizio d'idoneità.

Per quanto riguarda gli agenti nocivi con effetti a lungo termine, viene normalizzato il vecchio concetto della "visita medica conclusiva" più volte auspicata dagli organi di vigilanza. Poiché spesso la cessazione dell'esposizione coincide con la risoluzione del rapporto, il datore di lavoro deve darne tempestiva comunicazione in modo da permettere al medico di completare tutti gli accertamenti integrativi della visita prima della cessazione del rapporto di lavoro.

In tale occasione, in caso di esposizione ad agenti che possono manifestare i loro effetti nocivi anche a distanza di tempo (tempo di latenza), verranno fornite al lavoratore tutte le indicazioni che, sulla base della storia lavorativa e delle conclusioni cliniche, debba eventualmente seguire sia come abitudini di vita che, soprattutto, come accertamenti sanitari. È bene che tali indicazioni vengano fornite in forma scritta, chiara e schematica ed è opportuno far sottoscrivere al lavoratore un'ulteriore dichiarazione in cui affermi di aver ricevuto le informazioni previste.

Tutte queste informazioni - in forma anonima, collettiva e utilizzando ogni sistema che eviti la possibilità di risalire agli interessati - potranno essere fornite, a richiesta, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'informazione sugli esami medici (visita, accertamenti specialistici, esami strumentali e di laboratorio) imposta dal co. 1, lett. h) è un complemento di quanto previsto

alla lettera precedente, è l'ovvia conclusione della visita, è un obbligo per qualunque medico ed è il giusto preambolo alla comunicazione del giudizio d'idoneità.

L'informazione non deve limitarsi ad una mera elencazione di dati, ma deve prevedere un ampio commento degli stessi in modo da far comprendere le reali condizioni di salute, fornendo validi consigli se necessari o, come sperabile, confermando uno stato di benessere.

È buona norma consegnare comunque copia degli accertamenti complementari per fornire un'eventuale utile documentazione per il medico curante. Anche in questo caso può essere opportuno far sottoscrivere al lavoratore una dichiarazione in cui affermi di aver ricevuto le informazioni previste. Anche tale dichiarazione verrà eventualmente inserita nella cartella sanitaria e di rischio o nel giudizio d'idoneità.

Come previsto dall'art. 25, co. 1, lett. i), in occasione della riunione periodica di cui all'art. 35 il medico competente presenterà una relazione annuale il cui scopo non è tanto quello di elencare le azioni svolte, quanto di valutare la validità e congruità delle stesse. Uno dei punti essenziali di tale relazione è l'analisi della sorveglianza sanitaria e la valutazione, in modo collettivo e variamente aggregato, a seconda dei risultati che si vogliono ricavare, degli accertamenti clinici, di laboratorio e strumentali eseguiti. Anche in questo caso i dati devono essere forniti in forma anonima e utilizzando ogni sistema per evitare che si possa risalire agli interessati.

Le principali finalità di questa relazione annuale sono:

- la conoscenza dello stato di salute collettivo dei lavoratori, non solamente correlato ai rischi lavorativi, ma anche nei confronti di altre realtà sociali e ambientali;
- la valutazione dell'evoluzione dello stato di salute generale in relazione al lavoro;
- l'evidenziazione di eventuali dati anomali correlabili ad esposizioni lavorative;
- la programmazione della futura sorveglianza sanitaria sia come conferma di quella finora attuata, sia per decidere eventuali variazioni;
- il complemento e supporto per indagini di igiene industriale per validare le indagini ed i monitoraggi ambientali eseguiti.

I contenuti essenziali sono i seguenti:

- programma di sorveglianza sanitaria eseguita;
- valutazione della congruità con gli obiettivi della sorveglianza sanitaria;
- rapporto sui risultati di tutti gli accertamenti e relativa analisi statistica;
- controllo sulla confrontabilità dei dati e loro riproducibilità e validità nel tempo;
- confronto fra rischi evidenziati e soggetti esposti;
- rapporto epidemiologico delle patologie riscontrate;
- progetto di nuovo programma di sorveglianza sanitaria;
- suggerimenti con particolare riguardo agli aspetti ambientali;
- eventuali iniziative specifiche.

La relazione deve rispettare le seguenti caratteristiche formali:

- rispetto delle norme di legge;
- essenzialità, trasparenza, accessibilità e sinteticità;

- uniformità strutturale;
- rapidità di compilazione;
- facilità di lettura;
- compatibilità con il sistema informativo aziendale.

Le visite negli ambienti di lavoro, imposte dalla successiva lett. l) del co. 1, devono essere eseguite con le lavorazioni in atto e, quando esista una certa variabilità delle attività, il medico competente deve poter osservare e analizzare le singole postazioni e le diverse fasi delle lavorazioni. È utile nell'occasione un colloquio diretto con i lavoratori addetti, possibilmente con la partecipazione di un preposto che conosca a fondo l'insieme dei possibili rischi presenti.

Per quelle attività lavorative che comportano una valutazione dell'esposizione alle varie *noxae* chimiche o fisiche è di indubbia utilità la partecipazione del medico, sia pure saltuaria, all'esecuzione di monitoraggi ambientali; in tal modo gli sarà possibile comprendere meglio i risultati di tali valutazioni che gli devono essere inviati con tempestività. Si suggerisce che, in caso di esposizioni accidentali o di emergenza, la comunicazione delle valutazioni basate sui dati disponibili sia immediata (anche se soggetta a errore) e rapidamente aggiornata con dati definitivi.

A norma dell'art. 25, co. 1, lett. m), in tutti quei casi in cui il controllo dell'esposizione è possibile, spesso obbligatorio (agenti fisici, chimici, cancerogeni e/o mutageni, biologici), il medico competente, in considerazione anche delle sue conoscenze specifiche, deve partecipare attivamente alla programmazione dei controlli di esposizione, pretendendo nel contempo una regolare esecuzione e trasmissione dei risultati. Tali risultati, essenziali per la valutazione dei rischi cui il medico competente è tenuto a partecipare, sono anche indispensabili per una corretta sorveglianza sanitaria mirata al rischio specifico.

L'ultimo adempimento, previsto dal co. 1, lett. n) richiede che i medici in possesso dei titoli e dei requisiti idonei e previsti, siano iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero della salute. Per tale motivo si rende necessaria una comunicazione, benché l'iscrizione all'elenco non costituisce di per sé titolo abilitante all'esercizio dell'attività di medico competente.

#### € SANZIONI

- ! **Art. 25, co. 1, lett. a):** con riferimento alla valutazione dei rischi il medico competente è punito con l'arresto fino a tre mesi o ammenda da 491,40 a 1.965,61 euro [Art. 58, co. 1, lett. c)].
- ! **Art. 25, co. 1, lett. b), c), g):** il medico competente è punito con l'arresto fino a due mesi o ammenda da 368,56 a 1.474,21 euro [Art. 58, co. 1, lett. b)].
- ! **Art. 25, co. 1, lett. d), e), primo periodo:** il medico competente è punito con l'arresto fino a un mese o ammenda da 245,70 a 982,81 euro [Art. 58, co. 1, lett. a)].
- ! **Art. 25, co. 1, lett. e), secondo periodo:** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 614,25 a 2.211,31 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)].

**Art. 25, co. 1, lett. h), i):** il medico competente è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 737,10 a 2.457,02 euro [Art. 58, co. 1, lett. d)].

**Art. 25, co. 1, lett. l):** il medico competente è punito con l'arresto fino a tre mesi o ammenda da 491,40 a 1.965,61 euro [Art. 58, co. 1, lett. c)].

---

**Art. 26 - *Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione***

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'art. 6, co. 8, lett. 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. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, 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'art. 47 del T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al D.P.R. 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 di cui al co. 1, 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.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al co. 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi 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 di cui all'art. 29, co. 6-ter, 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. A tali dati accedono il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. 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. Le disposizioni del presente co. non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nell'ambito di applicazione del codice di cui al D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.

3-bis. Ferme restando le disposizioni di cui ai co. 1 e 2, l'obbligo di cui al co. 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, ai lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato, ai sensi del D.M.I. 10 marzo 1998, pubblicato nel supplemento ordinario n. 64 alla G.U. n. 81 del 7 aprile

1998, o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati, di cui al Regolamento di cui al D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177, o dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'Allegato XI del presente Decreto. Ai fini del presente co., per uomini-giorno si intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori.

3-ter. Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'art. 3, co. 34, del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto. Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.

4. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Le disposizioni del presente co. non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli artt. 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 cod. civ., devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'art. 1418 cod. civ. i costi delle misure adottate 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. I costi di cui al primo periodo non sono soggetti a ribasso. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

6. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente co. il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.

7. Per quanto non diversamente disposto dal D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, come da ultimo modificate dall'art. 8, co. 1, della L. 3 agosto 2007, n. 123, trovano applicazione in materia di appalti pubblici le disposizioni del presente Decreto.

8. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

8-bis: Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

Il campo di applicazione dell'art. 26, come individuato al co. 1, ruota intorno a quattro concetti:

- natura del committente;
- tipologia di attività che si intende affidare;
- inserimento della medesima nell'ambito del ciclo produttivo;
- disponibilità giuridica dei luoghi.

Riguardo al primo, la norma richiede che innanzitutto il committente debba essere *ex ante* un "datore di lavoro". L'espressione completa di "datore di lavoro committente", in tal senso, compare nel co. 3 nel medesimo articolo, creando così una netta distinzione tra i lavori in appalto rientranti nel campo di applicazione del Titolo IV (ovvero quelli che riguardano lavori edili o di ingegneria civile di cui nell'elenco dell'Allegato X al D.Lgs. n. 81/2008) e qualunque altra attività affidata a terzi. Se infatti nel caso dei cantieri edili gli obblighi posti in capo al committente riguardano chiunque intenda realizzare le opere oggetto dell'appalto, compresi i privati cittadini che intendessero eseguire, ad esempio, lavori di ristrutturazione in casa propria, nel campo di applicazione dell'art. 26 è necessario che il committente sia un "datore di lavoro".

#### ✓ ESEMPIO

Un privato cittadino che affidi lo svolgimento di attività di pulizia della propria abitazione ad un'impresa specializzata, non è tenuto all'adempimento degli obblighi previsti dall'art. 26, in quanto egli non è da considerarsi datore di lavoro, né tantomeno i lavori saranno eseguiti all'interno di un'"azienda, o di una singola unità produttiva della stessa", come richiesto dalla norma. Ciò evidentemente non esime il datore di lavoro dell'impresa specializzata dagli obblighi di tutela previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 nei confronti dei propri lavoratori (valutazione dei rischi e redazione del conseguente documento, nomina del RSPP, formazione dei lavoratori, etc.).

Per quanto riguarda la tipologia di attività che si intendono affidare alle imprese, la norma parla espressamente di "lavori, servizi e forniture" e può essere utile riferirsi alla rubrica della norma per individuare le tipologie contrattuali principali di affidamento rientranti nel campo di applicazione dell'art. 26: "contratti d'appalto o d'opera o somministrazione":

- l'appalto è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro (art. 1655 cod. civ.);
- il contratto d'opera si configura 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, pervenendo al risultato concordato (art. 2222 cod. civ.);



- la somministrazione è il contratto con il quale una parte si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, a eseguire a favore dell'altra parte prestazioni periodiche o continuative di cose e di servizi (artt. 1559 e 1677 cod. civ.).

**Nota:** i contratti di somministrazione di cui agli artt. 1559 e 1677 cod. civ. non hanno nulla a che vedere con i contratti di somministrazione oggi previsti dagli artt. da 30 a 40 del D.Lgs. n. 81/2015 e prima ancora dal D.Lgs. n. 276/2003.

**Nota:** le attività di noleggio "a caldo", ovvero le situazioni nelle quali il noleggiatore mette a disposizione non solo il macchinario da impiegare ma anche l'operatore, non sono da considerarsi contratti di appalto, in quanto riconducibili ad obbligazione di mezzi, a differenza dell'obbligazione di risultato tipica dei contratti di appalto. Il noleggiatore, in questo caso, è sostanzialmente un soggetto passivo delle scelte organizzative del noleggiante e la figura dell'operatore che impiegherà il macchinario è assimilabile a quella di un lavoratore autonomo. Pertanto, è in quest'ottica che, pur non rientrando nella tipologia di contratti tipici, le attività di "nolo a caldo" (a differenza del "nolo a freddo", nelle quali si noleggia il solo macchinario) sono da intendersi ricomprese nel campo di applicazione dell'art. 26.

Più problematica è invece la definizione di "ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda" la cui estensione si collega all'ulteriore requisito della "disponibilità giuridica dei luoghi". L'intenzione del legislatore era quella di estendere le responsabilità del committente a tutte le attività nelle quali il committente rinventa un interesse economico perché facenti parti della sua filiera produttiva. Evidentemente, tuttavia, non delimitando opportunamente questo concetto, si finisce col ricomprendere all'interno del campo di azione del committente, con le conseguenti responsabilità, anche situazioni in cui egli affida interamente la realizzazione di parti e componenti utili alla composizione del ciclo produttivo a soggetti terzi che svolgeranno tali attività nei loro specifici ambienti di lavoro, senza alcun contatto con il committente e i suoi lavoratori e in assenza di rischi derivanti dai luoghi di lavoro del committente stesso (si pensi in tal senso all'affidamento ad un soggetto terzo dei lavori per la costruzione di un prefabbricato in carpenteria metallica la cui realizzazione dovrà essere interamente eseguita nei capannoni dell'appaltatore). Di converso, restando strettamente sulla nozione dottrinale di "ciclo produttivo", qualora la si analizzasse solo sotto il profilo funzionale (in opposizione al criterio topografico che vedrebbe rientranti nel campo di applicazione solo le attività che si svolgono nei luoghi propri del committente), un servizio, ad esempio, di mensa aziendale affidato a terzi verrebbe escluso dalle tutele dell'art. 26 in quanto non finalizzato alla realizzazione di un ciclo produttivo in senso stretto.

Si ritiene che una corretta interpretazione sia quella che vede l'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 26 a tutte quelle situazioni in cui il committente disponga materialmente degli ambienti di lavoro nei quali la prestazione dovrà essere eseguita. La disponibilità materiale, in luogo della disponibilità giuridica richiesta dalla norma, avrebbe il senso di andare all'effettività delle situazioni. Così facendo, sarebbero ricompresi anche quei casi in cui il committente stesse facendo eseguire abusivamente dei

lavori in luoghi dei quali egli non ha la disponibilità giuridica, circostanza che tuttavia non lo esime dalle tutele in materia di sicurezza e salute che gravano su di esso.

Ciò che rileva, è che in effetti il committente abbia nel concreto il potere di gestire e controllare i rischi specifici presenti negli ambienti in cui le opere vengono eseguite e quelli da interferenza derivanti dall'esecuzione delle opere stesse.

Qualora tutti e quattro i predetti requisiti fossero soddisfatti e, pertanto, si ricadesse nel campo di applicazione dell'art. 26, il committente dovrà innanzitutto:

- verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi;
- informare gli stessi soggetti sui rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro in cui si svolgeranno le prestazioni richieste, nonché sulle misure di prevenzione, protezione e di emergenza da adottare per prevenirli.

La verifica dell'idoneità tecnico professionale, in attesa del decreto di futura emanazione riguardante i criteri di qualificazione delle imprese di cui all'art. 27, dovrà essere eseguita mediante:

- acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
- acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale, ai sensi dell'art. 47 del T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Nonostante i criteri di verifica previsti dall'art. 26 possano apparire di per sé bastanti per adempiere al dettato normativo (a differenza di quanto era previsto nell'abrogato art. 7 del D.Lgs. n. 626/1994 che recitava "verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio ...", lasciando intendere con l'uso dell'avverbio "anche" come si trattasse di un requisito minimo), essi in effetti possono determinare, a valle di un incidente, una responsabilità per *culpa in eligendo* a carico del datore di lavoro committente qualora avesse affidato i lavori ad un'impresa che, pur avendo presentato i due documenti previsti (certificato di iscrizione CCIAA e autocertificazione), non fosse palesemente in grado di offrire garanzie in termini di organizzazione e prevenzione dei rischi infortunistici (si rimanda per un approfondimento circa le modalità di verifica dell'idoneità tecnico-professionali e la qualificazione delle imprese al paragrafo dedicato alla "Sicurezza dei lavori in appalto").

Il successivo co. 2 dell'art. 26 impone ai "datori di lavoro" tutti, compresi i subappaltatori (precisazione che conferma come il campo di applicazione dell'articolo in questione non si limiti ai soli contratti in appalto, ma anche a quelli, a cascata, di livello inferiore), l'obbligo di cooperare e coordinarsi al fine di eliminare o minimizzare i rischi da interferenze tra le lavorazioni.

È tuttavia il committente, come previsto dal co. 3, che, in tal senso, è obbligato a fare il "primo passo", promuovendo tali azioni di cooperazione e coordinamento (adempimento che potrebbe limitarsi all'organizzazione di apposite riunioni con le ditte

appaltatrici), dando successiva evidenza di tale iniziativa attraverso la redazione di uno specifico documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI).

Dalla lettura del testo del co. 3, coordinandolo con le altre norme di interesse, emergono le seguenti considerazioni:

- il DUVRI è un allegato al contratto; pertanto, richiamando nel suo testo l'obbligatorietà del rispetto delle previsioni in esso contenute, queste diverranno a tutti gli effetti previsioni contrattuali;
- qualora il contratto sia stipulato in forma non scritta, è da ritenere che il DUVRI possa essere allegato a qualunque documento idoneo ad individuare il contratto (ad es. la conferma d'ordine);
- qualora le attività affidate non contemplino rischi derivanti da interferenze tra le lavorazioni, il DUVRI non deve essere redatto. È tuttavia opportuno che l'assenza di interferenze e, pertanto, l'assenza di costi per la sicurezza venga evidenziata nel testo contrattuale perché non venga rimproverata una presunta, mancata valutazione del rischio da interferenze al committente;

**Nota:** vale la pena precisare che, qualora l'assenza di interferenze fosse il risultato di una precisa scelta organizzativa (es. decisione di sfalsare nel tempo le lavorazioni, valutando che non vi siano ulteriori rischi residui di interferenza spaziale), essa è da considerarsi a tutti gli effetti una misura di coordinamento e, pertanto, il DUVRI in questo caso deve essere redatto.

- il DUVRI riguarda esclusivamente le eventuali interferenze tra le attività svolte in un medesimo luogo di lavoro (ancorché sfalsate nel tempo) da più soggetti, siano essi riferibili all'organizzazione del committente o di vari appaltatori. Per tutti gli altri rischi non riferibili alle interferenze, resta immutato l'obbligo per ciascun operatore economico, committente o appaltatore, di valutare i rischi specifici inerenti la propria attività, di elaborare il relativo Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e di provvedere all'attuazione delle misure di sicurezza necessarie per eliminare o ridurre al minimo tali rischi;
- l'espressione "eliminare le interferenze" è da intendere riferita ai rischi lavorativi derivanti dalle stesse interferenze, avendo comunque presente che le diverse attività lavorative possono interferire senza che si evidenzino rischi apprezzabili per i lavoratori;
- l'unicità del documento mira ad evitare che gli operatori economici operanti nello stesso luogo di lavoro possano adottare misure non coerenti tra loro ai fini dell'eliminazione o della riduzione al minimo dei rischi da interferenze durante lo svolgimento delle attività. Sembra pertanto plausibile che il DUVRI si configuri quale strumento "unico" e "dinamico" riferibile alla totalità delle attività affidate e svolte contestualmente;
- nei contratti rientranti nel campo di applicazione del Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008, l'analisi dei rischi da interferenze e la stima dei costi, laddove è prevista la redazione del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC), non è necessaria la redazione del DUVRI;

**Nota:** l'art. 96, co. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 afferma: "L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'art. 100 nonché la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alle disposizioni di cui all'art. 17, co. 1, lett. a), all'art. 26, co. 1, lett. b), 2, 3 e 5, e all'art. 29, co. 3".

Trascurando gli altri riferimenti normativi non attinenti all'art. 26, la norma sostanzialmente afferma che l'accettazione del PSC costituisce automatico adempimento ai seguenti obblighi:

- art. 26, co. 1, lett. b): informazione da parte del committente dei rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro in cui le imprese sono chiamate ad operare e le conseguenti misure di prevenzione e protezione;
- art. 26, co. 2: obbligo, da parte di tutti i datori di lavoro, di cooperazione e coordinamento;
- art. 26, co. 3: obbligo di promozione della cooperazione e coordinamento e di redazione del DUVRI;
- art. 26, co. 5: obbligo di definizione dei costi per la sicurezza.

La redazione del PSC (e la sua accettazione da parte di tutti gli attori coinvolti), dunque, a tutti gli effetti permette di adempiere anche all'obbligo di redazione del DUVRI.

D'altro canto, logicamente, ciò equivale ad affermare che, laddove non fosse prevista la redazione del PSC, pur rientrando le attività lavorative nel campo di applicazione del Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008, il DUVRI debba essere comunque redatto.

Tale circostanza è possibile in un unico caso, ovvero qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- il committente dei lavori edili o di ingegneria civile sia un datore di lavoro (è necessario comunque che si rientri nel campo di applicazione dell'art. 26);
- i lavori vengano eseguiti da un'unica impresa. In questo caso, infatti, poiché la norma non prevede la nomina dei coordinatori in fase di progettazione e di esecuzione, non dovrà essere redatto il piano di sicurezza e coordinamento.

Non è pertanto vera in termini assoluti la comune affermazione secondo cui l'art. 26 non si applica nei cantieri temporanei o mobili per lavori edili o di ingegneria civile.

- poiché il D.Lgs. n. 81/2008 definisce per esclusione quali siano gli obblighi delegabili del datore di lavoro (tutti fatta eccezione quelli espressamente indelegabili ai sensi dell'art. 17, ovvero la valutazione dei rischi e la redazione del conseguente documento, nonché la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione), la redazione del DUVRI è un adempimento delegabile da parte del datore di lavoro committente;

**Nota:** il DUVRI non è un DVR (per quanto resti certamente un documento recante una valutazione dei rischi) e pertanto non necessita del rispetto del requisito della data certa.

- poiché la cooperazione ed il coordinamento è un obbligo di tutti i datori di lavoro coinvolti nelle attività in appalto, benché la redazione del DUVRI sia un adempimento proprio del committente, i suoi contenuti sono di fatto una responsabilità di tutti;
- essendo un allegato contrattuale, il DUVRI dovrà essere definito prima della stipula del contratto e l'inizio delle attività;
- i contenuti del DUVRI devono essere modificati qualora ne ricorresse la necessità in corso d'opera: al riguardo risulta opportuno che il committente preveda tra le somme a disposizione una voce "imprevisti" a cui poter attingere per la rideterminazione degli oneri di sicurezza;

- il DUVRI dovrà essere aggiornato dal committente anche su proposta dell'esecutore del contratto, in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo incidenti sulle modalità realizzative;
- le misure di tutela contenute nel DUVRI devono essere efficaci anche per la salvaguardia di soggetti non appartenenti ad alcuna organizzazione coinvolta, quali ospiti, passanti, visitatori.

Allo stato attuale risulta non applicabile la disposizione contenuta nel co. 3 che consentirebbe la sostituzione dell'obbligo di redigere il DUVRI con la nomina di un incaricato del committente, 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, che sovrintenda alle attività di cooperazione e coordinamento. Infatti, non essendo stato ancora emanato il decreto atto ad individuare, ai sensi dell'art. 29, co. 6-ter, i "settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali" non è possibile dare seguito a tale indicazione.

Tuttavia, in effetti, casi di esenzione dall'obbligo di redazione del DUVRI sono già possibili e previsti dall'art. 26, co. 3-bis. Essi sono i seguenti:

- servizi di natura intellettuale: si tratta di prestazioni di natura intellettuale per l'esecuzione delle quali è richiesta l'iscrizione ad appositi albi od elenchi, tenuti dagli ordini e collegi professionali sotto la vigilanza dello Stato; servizi di consulenza, studio, ricerca ed affini resi da esperti di provata competenza ed alta professionalità; attività diverse da quelle di cui sopra aventi comunque ad oggetto prestazioni intellettuali ad alto contenuto di professionalità, resi da esperti di provata competenza;
- mere forniture di materiali e attrezzature: si intendono attività di trasporto, movimentazione di materiale e attrezzature da parte di terzi, dalla sede di produzione ovvero deposito, all'ufficio arrivi del committente o, viceversa, in partenza dai luoghi del committente senza tuttavia, ulteriori attività collaterali quali il carico e lo scarico degli stessi materiali;
- lavori di entità inferiore a 5 uomini-giorno (calcolata sulla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori), sempre che non comportino:
  - a) rischio di incendio elevato, valutato ai sensi del D.M. 10 marzo 1998;
  - b) attività in ambienti confinati, ovvero rientranti nel campo di applicazione del D.P.R. n. 177/2011;
  - c) presenza di agenti cancerogeni o mutageni;
  - d) presenza di agenti biologici;
  - e) presenza di amianto;
  - f) presenza di atmosfere esplosive;
  - g) rischi particolari di cui all'Allegato XI del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:
- lavori che espongono i lavoratori a rischi di seppellimento o di sprofonamento a profondità superiore a m 1,5 o di caduta dall'alto da altezza superiore a m 2,

- se particolarmente aggravati dalla natura dell'attività o dei procedimenti attuati oppure dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera,
- lavori che espongono i lavoratori al rischio di esplosione derivante dall'innesco accidentale di un ordigno bellico inesplosivo rinvenuto durante le attività di scavo,
  - lavori che espongono i lavoratori a sostanze chimiche o biologiche che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria,
  - lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti,
  - lavori in prossimità di linee elettriche aree a conduttori nudi in tensione,
  - lavori che espongono ad un rischio di annegamento,
  - lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie,
  - lavori subacquei con respiratori,
  - lavori in cassoni ad aria compressa,
  - lavori comportanti l'impiego di esplosivi,
  - lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti.

**Nota:** qualora l'attività rientrasse in una delle ipotesi di cui all'art. 26, co. 3-*bis*, il committente sarebbe esonerato dalla mera redazione materiale del DUVRI, ma in ogni caso permarrebbe l'obbligo di valutare l'idoneità tecnico-professionale degli appaltatori, informare gli stessi sui rischi specifici presenti, negli ambienti in cui essi sono chiamati ad operare, cooperare e coordinarsi con gli stessi, stimare i costi per la sicurezza. Resta, pertanto, fermo l'obbligo di valutare i rischi da interferenza al fine di definire le misure di cooperazione e di interferenza, nonché i costi per la sicurezza.

Le indicazioni contenute nel co. 3-*ter* rappresentano un tentativo, francamente non particolarmente riuscito, per permettere l'applicazione dell'art. 26 anche alle centrali di committenza (trattasi di un'amministrazione aggiudicatrice che "acquista forniture o servizi destinati ad amministrazioni aggiudicatrici o altri enti aggiudicatori, o aggiudica appalti pubblici o conclude accordi quadro di lavori, forniture o servizi destinati ad amministrazioni aggiudicatrici o altri enti aggiudicatori") ovvero a tutti i casi in cui il committente per conto del quale l'opera deve essere realizzata non coincidesse col soggetto presso il quale essa debba essere eseguita (con la precisazione che, per rientrare nel campo di applicazione, al solito, quest'ultimo debba essere un "datore di lavoro").

#### ✓ ESEMPIO

Nel caso di contratto di affitto tra il proprietario di un edificio ed un'azienda che vi opera all'interno, frequentemente, la manutenzione delle parti comuni spetta al proprietario. Questi si troverà, pertanto, nella situazione di dover appaltare lavori che tuttavia si svolgeranno in ambienti presso il quale opera l'azienda affittuaria che, in quanto tale, pur avendo una certa disponibilità giuridica dei luoghi, non è di fatto il committente, pur ricadendo su di lui le conseguenze di possibili rischi

derivanti tra interferenze tra le proprie attività e quelle dell'impresa esecutrice (interferenze non tutte conoscibili a priori, tuttavia, dal proprietario committente che non può avere un'idea esatta delle attività svolte dall'affittuario).

In questi casi la norma prevede che il committente originario, colui il quale cioè affida i lavori alle ditte appaltatrici, esegua "una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto" e rediga un conseguente DUVRI (detto "standard").

Tale documento verrà poi consegnato, prima dell'inizio dei lavori, al datore di lavoro presso il quale le opere verranno eseguite affinché questi possa integrarlo con i rischi specifici di interferenza eventualmente esistenti tra le proprie attività e quelle dell'esecutore. Il documento, così integrato, dovrà essere firmato dall'appaltatore e finirà col completare il contratto originario di appalto d'opera.

#### ✓ ESEMPIO

Ipotizzando che la pulizia delle parti comuni sia appannaggio del proprietario dell'edificio di cui all'esempio precedente, il DUVRI "standard" conterrà generiche indicazioni dei rischi tipici derivanti da questa prestazione, quali ad esempio il rischio di scivolamento derivante dalla bagnatura dei pavimenti e la conseguente necessità di segnalarne la presenza da parte della ditta. Il datore di lavoro dell'azienda presso cui viene effettivamente eseguita l'attività, verificherà l'effettiva presenza del rischio in funzione della propria organizzazione del lavoro (es. potrebbe darsi che, in effetti, durante l'orario di svolgimento delle pulizie non siano presenti lavoratori dell'azienda) ed, eventualmente, integrerà le prescrizioni originarie con ulteriori indicazioni specifiche inizialmente non previste e non prevedibili e con gli eventuali rischi aggiuntivi da interferenza derivanti dallo svolgimento delle proprie attività.

Il co. 4 estende la cosiddetta "responsabilità solidale" del committente anche ai casi in cui accadesse un infortunio derivante da rischi da interferenze (è espressamente esclusa tale responsabilità nel caso di eventi derivanti dai rischi specifici propri dell'appaltatore) successivamente non indennizzato dall'INAIL (cosiddetto "danno differenziale"), vale a dire quella parte delle voci di danno liquidate in via giudiziale che tuttavia superano l'importo indennizzato dall'INAIL.

In base al co. 5 dell'art. 26, nel contratto debbono essere specificamente indicati, a pena di nullità, i costi delle misure adottate 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. I costi relativi alla sicurezza nell'ambito dei contratti pubblici (si può operare in analogia anche in ambito privato), sono distinti fra:

- costi della sicurezza speciali (o diretti): sono i costi aggiuntivi a quelli ordinari per apprestamenti, DPI interferenziali, opere, procedure, disposizioni, prestazioni specificatamente previste nel DUVRI e richieste in aggiunta al fine di eliminare le interferenze o particolari situazioni di rischio; essi discendono dall'apposita stima effettuata nel DUVRI (o nel PSC);

- costi della sicurezza ordinari (o indiretti): sono quelli in generale necessari, in relazione alle attività da appaltare, per l’attuazione di tutta la normativa vigente in materia di sicurezza e di salute che, anche se non estrinsecati, sono di fatto già contenuti nell’offerta dell’operatore economico; si tratta quindi di costi afferenti l’attività svolta da ciascuna Impresa (rischi propri dell’appaltatore), strumentali all’esecuzione in sicurezza delle attività da appaltare e sono una quota parte delle spese generali afferenti l’Impresa (art. 32 del D.P.R. n. 207/2010, Regolamento dei contratti pubblici).

Dall’esame del panorama normativo, si ritiene che solo per i primi il committente sia tenuto ad effettuare una stima, procedendo ad una loro quantificazione sulla base delle misure individuate nel DUVRI. Questi costi debbono essere esplicitati e tenuti distinti dall’importo soggetto a ribasso d’asta, rappresentando la quota da non assoggettare a ribasso, e sono quindi sottratti da ogni confronto concorrenziale.

I costi per la sicurezza comprenderanno, ad esempio:

- gli apprestamenti previsti nel DUVRI: impiego di trabattelli, ponteggi, servizi igienici, etc.;
- tutte le misure preventive e protettive previste nel DUVRI: dispositivi di protezione individuali ulteriori a quelli necessari per tutelare i lavoratori dai rischi specifici derivanti dalla propria attività, impianti di protezione ulteriori a quelli già presenti presso il committente (es. impianto di protezione dalle scariche atmosferiche associato al ponteggio), misure di protezione collettiva per la riduzione dei rischi da interferenza (es. recinzione, segnaletica);
- specifiche misure organizzative per la riduzione dai rischi da interferenza: costo aggiuntivo derivante dallo svolgimento di attività in orario notturno, ore di riunione di coordinamento per la definizione delle attività da svolgere, ricorso a movieri per l’esecuzione di manovre con mezzi di trasporto, etc.

Si noti che la norma non richiede che i costi per la sicurezza vengano definiti nel DUVRI (giacché devono essere indicati espressamente nel testo contrattuale), ma dal DUVRI (ovvero devono essere la conseguenza delle misure previste in sede di cooperazione e coordinamento e, per questo motivo, non possono essere una mera percentuale del costo complessivo dell’attività da realizzare, ma devono essere determinati analiticamente).

Per quanto riguarda la comunicazione del preposto al datore di lavoro committente da parte del datore di lavoro appaltatore o subappaltatore, imposto dal comma 8-bis, l’analisi di tale adempimento si collega con quanto si è osservato a proposito dell’obbligo di individuazione dei preposti di cui all’art. 18, comma 1, lett. b-bis). In particolare, è evidente che nel caso in cui l’attività in appalto fosse eseguita da un unico lavoratore, sarebbe irrazionale pretendere che questi sia individuato come preposto (il che implicherebbe anche che possedesse la formazione necessaria allo svolgimento del ruolo), non potendo sovrintendere e vigilare su sé stesso.





#### APPROFONDIMENTI

- ISL 7/2011: “Il DUVRI e il cantiere” di Giuseppe Semeraro
- ISL 10/2011: “La verifica dell’idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici negli appalti interni” di Carmelo G. Catanoso
- ISL 3/2012: “Contratto di noleggio e sicurezza sul lavoro” di Pierguido Soprani
- ISL 1/2015: “La verifica dell’idoneità tecnico-professionale dell’appaltatore e del prestatore d’opera” di Pierguido Soprani
- ISL 4/2015: “L’individuazione dell’impresa affidataria” nei contratti pubblici” di Pierguido Soprani
- ISL 10/2015: “La funzione e l’ambito di operatività “allargata” del DUVRI” di Pierguido Soprani
- ISL 7/2021: “Appalti e costi della manodopera” di Francesco Gallo

#### € SANZIONI

- ! **Art. 26, co. 1, lett. a):** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l’arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.228,50 a 5.896,84 euro [Art. 55, co. 5, lett. b)].
- ! **Art. 26, co. 1, lett. b):** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l’arresto da due a quattro mesi o ammenda da 921,38 a 4.914,03 euro [Art. 55 co. 5 lett. a)].
- ! **Art. 26, co. 2 e 3, primo periodo:** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l’arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro [Art. 55, co. 5, lett. d)].
- ! **Art. 26, co. 3, quarto periodo, e 3-ter:** altri soggetti sono puniti con l’arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.842,76 a 8.108,14 euro [Art. 55, co. 5, lett. d)].
- ! **Art. 26, co. 8:** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 122,85 a 614,25 euro per ciascun lavoratore [Art. 55, co. 5, lett. i)].

---

#### **Art. 27 - Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi**

1. Con il D.P.R. di cui all’art. 6, co. 8, lett. g), sono individuati i settori, ivi compresi i settori della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, e i criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, e sulla base delle attività di cui all’art. 21, co. 2, nonché sull’applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell’impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, certificati ai sensi del titolo VIII, capo I, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

1-bis. Con riferimento all’edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, nei termini e alle condizioni individuati dal D.P.R. di cui all’art. 6, co. 8, lett. g) di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute

e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile.

2. Fermo restando quanto previsto dal co. 1-*bis*, che potrà, con le modalità ivi previste, essere esteso ad altri settori di attività individuati con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione di cui al co. 1 costituisce elemento preferenziale per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica, sempre se correlati ai medesimi appalti o subappalti.

2-*bis*. Sono fatte salve le disposizioni in materia di qualificazione previste dal D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni.

Le previsioni contenute all'interno del presente articolo, non ancora adottabili in quanto non è stato emanato il decreto di attuazione previsto la co. 1, dovrebbero introdurre, con riferimento almeno in una fase iniziale alle sole imprese edili, lo strumento comunemente conosciuto come "patente a punti", attraverso il quale sarà attribuito alle imprese e ai lavoratori autonomi un carnet di punti che, analogamente a quanto accade per le violazioni del codice della strada, potrebbe subire decurtazioni in caso di accertate violazioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, sino ad arrivare, in caso di reiterate violazioni, al suo azzeramento.

In quest'ultimo caso, l'impresa o il lavoratore autonomo non potrà più operare nel settore edile. Ci si permetta di aggiungere che, benché non specificato, è intuibile che il meccanismo che sarà introdotto prevedrà anche un sistema per la riacquisizione dei punti persi ed è sostanzialmente su questo che si giocherà l'effettiva validità, efficacia e serietà del sistema.

Difatti, qualora non adeguatamente impostato, si avrà il medesimo esito inefficace che opera nel settore della qualificazione delle imprese e lavoratori autonomi destinati a operare in spazi confinati ai sensi del D.P.R. n. 177/2011 (una sorta di anticipazione semplificata di quanto previsto dall'art. 27) nel quale, pur essendo previsto che la violazione delle norme ivi contenute non permetterebbero di operare in quel settore, di fatto non essendo presente un albo di ditte abilitate né un archivio consultabile da chiunque relativamente all'esclusione eventuale di un operatore, nulla è cambiato in tal senso.

## SEZIONE II - VALUTAZIONE DEI RISCHI

### LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il superamento, ad opera dell'approccio comunitario, della logica meccanicistica alla prevenzione secondo l'approccio tecnico-oggettivo della legislazione degli anni '50 risalta nel concetto di "valutazione dei rischi".

Il raggiungimento dell'obiettivo di sicurezza non si ottiene solo attraverso l'adozione di misure di carattere tecnologico e ciò richiede perciò uno sforzo supplementare, a partire dalla comprensione della terminologia da impiegare

Difatti, se nel linguaggio comune termini come *pericolo* e *rischio* sono considerati praticamente sinonimi, l'art. 2, co. 1, lett. r) e s) del D.Lgs. n. 81/2008 li differenzia in modo netto:

- **pericolo**: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
- **rischio**: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

La differenza sostanziale è che il pericolo è "on/off", "presente/assente": se esso è associato intrinsecamente ad un determinato agente, l'unico modo per eliminarlo è quello di eliminare l'agente.

Volendo fare un esempio, uno dei pericoli associati ad un coltello è quello del taglio.

**Nota:** ovviamente ce ne possono essere anche altri in funzione delle caratteristiche del coltello, ad esempio quello di pungersi, qualora il coltello fosse a punta o di elettrocuzione qualora il coltello fosse elettrico. Ai nostri fini ci limiteremo al caso, paradigmatico, del pericolo di taglio.

Esso è intrinsecamente associato al coltello, poiché è nella natura stessa del coltello quella di dover tagliare. Per eliminare il pericolo di taglio dal coltello vi sono solo due opzioni:

1. eliminare il coltello;
2. eliminare la lama.

Evidentemente la seconda opzione coincide con la prima poiché se eliminassimo la lama dal coltello otterremmo un utensile in ferro non utilizzabile per tagliare che non potrebbe essere definito "coltello".

Ciò che invece è possibile fare, è ridurre la probabilità che quel determinato pericolo possa manifestarsi in un danno per una persona, ovvero ridurre il rischio.

**Nota:** evidentemente si sta dando per scontato che la presenza del coltello sia effettivamente necessaria e che pertanto non si possa rimuoverlo per eliminare il pericolo.

Ma una volta adottate tutte le misure tecnico-oggettive previste dalle norme e dalla buona tecnica per ridurre il rischio alla fonte (impugnatura ergonomica, piano stabile, etc.) rimarranno tutta una serie di ulteriori elementi di carattere soggettivo, ad esempio:

- l'età dell'utilizzatore: un bambino avrà una maggiore probabilità di tagliarsi;
- l'uso corretto del coltello: l'uso del coltello con gli occhi bendati determina una maggiore probabilità di tagliarsi;
- la scelta corretta del coltello: l'uso di un coltello a norma per uno scopo per il quale non è stato concepito determinerà una maggiore probabilità di tagliarsi;
- etc.

Appare chiaro come, dunque, non sia sufficiente la semplice identificazione dei pericoli per determinare un programma di azioni volte ad incrementare la sicurezza. Infatti, come già evidenziato, una volta che si sia preso atto dell'esistenza di un pericolo, le uniche azioni conseguenti possono essere unicamente:

1. la rimozione dell'agente che lo determina (azione certamente efficace, ma generalmente inattuabile);
2. lasciarlo così com'è.

Ciò che piuttosto è possibile fare a valle dell'identificazione dei pericoli è "l'analisi dei rischi" (intesa come attuazione del processo cognitivo che permette di determinare come un determinato agente possa produrre un danno) e la loro "stima" (intesa come il processo quantitativo che permette di assegnare un valore alla probabilità di accadimento ed alla gravità del danno del rischio analizzato).

L'insieme delle fasi di analisi e stima costituisce la "valutazione dei rischi" a valle della quale verranno prese tutte le decisioni relative alla necessità o meno di adottare misure di riduzione dei rischi.

L'art. 2, co. 1, lett. q) fornisce infatti la seguente definizione:

"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.

È per questo che è così importante valutare i rischi e non limitarsi a riconoscerne la presenza.

Se infatti li considerassimo tutti alla stessa stregua, senza valutarne l'entità, senza scindere ciò che è più grave da ciò che lo è di meno, l'adozione delle azioni necessarie per ridurli avrebbe un costo insopportabile senza rappresentare necessariamente un beneficio.

Attraverso la valutazione dei rischi, al contrario, si potrà accertare se la combinazione della probabilità di accadimento di un determinato evento e dell'entità del danno conseguente al suo verificarsi (il valore del rischio in poche parole) sia *accettabile* senza, dunque, che vi sia la necessità di ricorrere ad ulteriori interventi di riduzione.

Vale la pena notare che se il rischio è una probabilità, essa non sarà mai nulla nel mondo reale. Potremo avere eventi più o meno probabili, ma non si potrà mai affermare che il rischio è pari a zero. Proprio per questo è indispensabile che venga definita a priori una soglia di "rischio accettabile".

Quando si esegue una valutazione del rischio, per ogni pericolo identificato, deve essere considerato il rischio, con la gravità di danno più probabile che è suscettibile di verificarsi, ma deve essere tenuta in considerazione anche la più elevata gravità prevedibile, anche se la probabilità di un tale accadimento non è alta.

La valutazione dei rischi dovrebbe essere strutturata e applicata in modo tale da consentire ai datori di lavoro di:

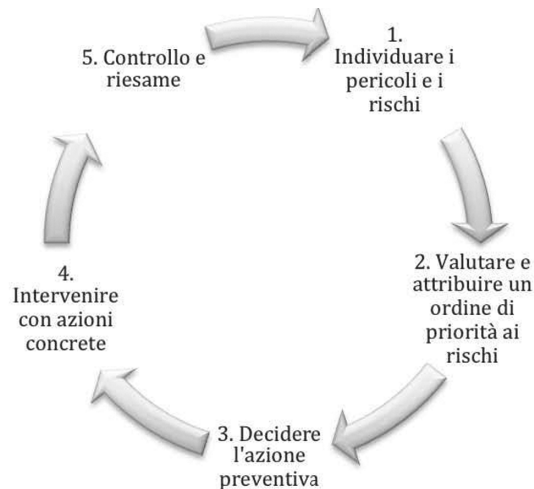
- stabilire quali misure adottare per proteggere la salute e la sicurezza dei dipendenti e degli altri lavoratori, nel rispetto dei requisiti di legge;

- eseguire una scelta informata delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici utilizzati, nonché per allestire al meglio l'ambiente di lavoro e garantire un'organizzazione ottimale dell'attività;
- verificare che le misure messe in atto siano adeguate;
- dare un ordine di priorità a eventuali altre misure ritenute necessarie a seguito della valutazione;
- dimostrare a se stessi, alle autorità competenti, ai lavoratori e ai loro rappresentanti di aver considerato tutti i fattori pertinenti all'attività e di aver raggiunto un giudizio valido e informato dei rischi e delle misure necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza;
- garantire che le misure preventive e i metodi di lavoro e di produzione, ritenuti necessari e attuati in funzione di una valutazione dei rischi, migliorino il livello di protezione dei lavoratori.

La valutazione dei rischi si sviluppa in una serie di tappe logiche che richiedono l'impiego di diversi strumenti. La normativa, come vedremo, impone l'adempimento, ma non suggerisce alcuno strumento per il suo effettivo espletamento.

Al fine di portare avanti un processo di valutazione coerente con gli obiettivi sin qui delineati, l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro propone un percorso in 5 step (Figura 2):

**Figura 2**



Si tratta di costituire preventivamente un gruppo di lavoro che definisca l'ambito di intervento della valutazione, la metodologia di valutazione, gli ulteriori soggetti da coinvolgere, gli strumenti da impiegare.

Il gruppo di lavoro, nelle aziende più piccole sarà costituito dal servizio di prevenzione e protezione (nella maggioranza dei casi dal solo responsabile del servizio di prevenzione e protezione), dal datore di lavoro e dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il coinvolgimento dei lavoratori è un principio logico e sensato, in quanto nessuno meglio di loro conosce i pericoli cui sono esposti quotidianamente. L'azienda può trarre solo vantaggi da questo bagaglio di conoscenze e pertanto dovrebbe coinvolgere i propri dipendenti al momento dell'individuazione dei pericoli e della pianificazione delle misure.

Inoltre, si tratta di rendere i lavoratori non più spettatori passivi ma soggetti attivi. Di solito, le decisioni imposte dall'alto non incontrano il favore di tutti; è invece molto più facile che le misure adottate siano accettate e rispettate se i lavoratori partecipano al processo di individuazione dei pericoli e alla pianificazione delle misure. I lavoratori sono anche in grado di richiamare l'attenzione su alcuni pericoli che, per la loro stessa natura, risultano di difficile identificazione.

Si tratta di problemi che possono derivare dall'organizzazione del lavoro, dal modello di attività svolte o dal posto di lavoro. Sono altrettanti aspetti che talvolta si prendono per scontati o che determinano una riduzione, anche tacitamente accettata, delle condizioni normali di *comfort*. I dipendenti possono porre in rilievo il fatto che il modo in cui si presenta loro il lavoro comporta varie difficoltà, o perché è troppo rapido e quindi comporta stress, oppure perché il lavoratore deve adottare una posizione scomoda e innaturale che alla lunga gli causerà dolori acuti e lesioni derivanti da sollecitazioni ripetute.

È altresì opportuno che in cicli produttivi complessi vengano coinvolti anche i postedi e gli addetti alla manutenzione. Il datore di lavoro valida le proposte e alloca le risorse e i mezzi necessari per procedere.

La definizione dell'ambito di intervento della valutazione deve sicuramente chiarire se essa sarà estesa all'intera azienda, ad una parte di essa, ad un processo di lavoro, ad una postazione.

Qualora durante la fase di individuazione dei pericoli e dei rischi (1° step) emergesse la presenza di rischi per la salute per i quali è contemplata un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria, si procederà alla nomina del medico competente ed al suo immediato coinvolgimento nel processo di valutazione dei rischi.

## → **Fase 1 - Individuare i pericoli e i rischi**

Identificare i rischi, secondo lo schema concettuale prima esposto, consisterà nell'eseguire un puntuale e dettagliato inventario dei pericoli presenti, definendo i "modi" di esposizione che possono generare un danno ai lavoratori.

Potrebbe rendersi necessario, in questa fase, effettuare delle misure strumentali. Nei casi in cui si necessiti di approcci particolarmente rigorosi (specialmente per impianti industriali complessi), si può fare uso di strumenti induttivi:

- *What if?*: consiste essenzialmente nella revisione degli aspetti tecnici e/o operativi di un impianto sotto l'aspetto della sicurezza eseguita da un gruppo di esperti in chiave di brainstorming. Con essa vengono considerate le sequenze di eventi imprevisi identificandone al tempo stesso le probabili conseguenze e di queste le varie combinazioni e i mezzi per ridurle. È così chiamata perché pone domande che iniziano con "*What if*" (cosa succederebbe se...?);
- FMEA/FMECA - *Failure Modes and Effects (Criticality) Analysis*: metodologia altamente strutturata che consiste in una tabulazione dei singoli componenti dell'impianto, delle relative modalità di guasto e dei corrispondenti effetti. Di ogni componente studia inoltre gli eventi iniziatori del "peggior caso" verificabile;
- HAZOP - *Hazard and Operability Studies*: identifica gli eventi iniziatori del "caso peggiore" ipotizzabile: Il risultato finale consiste nell'identificazione dei rischi e dei problemi operativi che potrebbero compromettere le capacità dell'impianto nel raggiungimento della produttività prefissata;
- ETA - *Event Tree Analysis*: partendo da una condizione potenzialmente pericolosa o da un incidente particolarmente complesso, generati da una deficienza del sistema o da errore umano, ne costruisce, per metodo induttivo, le possibili evoluzioni in forma dicotomica, assegnando ad ogni opzione una determinata probabilità di accadimento. In questo modo si ottiene un duplice percorso evolutivo per ogni fase da considerare e il risultato è un certo numero di scenari incidentali proporzionale, geometricamente, alla quantità di proposizioni inserite;

o deduttivi:

- FTA-*Fault Tree Analysis*: parte da un evento incidentale procedendo per metodo deduttivo alla stesura di una sequenza logica di cause iniziali e intermedie che ne determinano, singolarmente o per interconnessione, la possibilità di accadimento. Il grafico che ne risulta è una rappresentazione ad "albero" composto da vari livelli alla fine di ciascuno dei quali gli eventi intermedi si trasformano a loro volta in cause iniziali con una loro probabilità di accadimento. La frequenza dell'evento principale dipende da quella dei vari insiemi. Minore è il numero degli eventi intermedi, maggiore è la probabilità di verificarsi dell'evento finale.

La differenza sostanziale tra i due approcci è che con il **metodo induttivo** si ipotizza l'evento pericoloso procedendo poi ad un'analisi volta ad identificare i danni che tale evento potrebbe causare (approccio *Top-Down*), mentre attraverso il **metodo deduttivo** si ipotizza il danno per risalire agli eventi pericolosi che potrebbero causarlo (approccio *Bottom-Up*). Un elenco tipico (non esaustivo) dei potenziali pericoli riscontrabili negli ambienti di lavoro è il seguente (fonte SUVA):

Tabella 3

	Pericolo	Esempio
Pericoli di natura meccanica	parti di macchine in movimento non protette	punti di schiacciamento, cesoiamento, urto, taglio, puntura, trascinarsi, impigliamento
	parti con superficie pericolosa	angoli, spigoli, punte, parti taglienti, rugosità
	mezzi di trasporto o corpi in movimento	punti di collisione/scontro, rovesciamento, caute, rampe, dislivelli
	movimento incontrollato di elementi	elementi che si stanno rovesciando o che oscillano, rotolano, scivolano o vengono proiettati
	caduta di oggetti	
	sostanze o materiali in pressione	gas, vapori, oli, accumulatori
Pericoli di caduta	altezza di lavoro	scale, rampe, piattaforme elevabili
	aperture nel terreno	
	dislivelli	
	superfici sdrucciolevoli	
	disordine	cavi per terra
	visibilità	nebbia, fumo
Pericoli di natura elettrica	elementi in tensione	
	processi elettrostatici	
	cortocircuiti, sovraccarichi, archi elettrici etc.	
Sostanze nocive (chimiche/biologiche)	gas, vapori liquidi, aerosol sostanze solide	sostanze tossiche, cancerogene, mutagene, teratogene, irritanti, corrosive, microrganismi come virus, batteri, parassiti, funghi, colture cellulari sostanze sensibilizzanti o tossiche di microrganismi geneticamente modificati
Pericoli di incendio e di esplosione	liquidi, polveri, gas, sostanze solide atmosfere esplosive sostanze esplosive fonti di innesco	solventi, gas liquidi sostanze infiammabili carburanti
Pericoli di natura termica	materiali molto caldi o molto freddi	fiamme libere, superfici o liquidi molto caldi/molto freddi, vapore caldo, fluido refrigerante, spruzzi di materiali molto caldi/molto freddi



	<b>Pericolo</b>	<b>Esempio</b>
Sollecitazioni fisiche particolari	rumore	rumore trasmesso per via aerea o per via solida
	ultrasuoni/infra-suoni	indurimento e essiccazione mediante raggi UV, saldatura ad arco, esposizione solare laser e diodi laser campi elettromagnetici alternati (alta e bassa frequenza), ad es. forni ad induzione, impianti ad alta tensione e antenne di trasmissione, campi elettrici statici e campi magnetici statici
	radiazioni non ionizzanti raggi ultravioletti raggi laser campi elettromagnetici	raggi X, sostanze radioattive
	radiazioni ionizzanti depressione o sovrappressione	
Sollecitazioni dovute a condizioni ambientali	clima, intemperie umidità dell'aria microclima caldo, freddo	correnti d'aria, temperatura dell'ambiente non ottimale e umidità dell'aria relativa, inquinamento atmosferico, effetti del sole, lavoro ad alte o basse temperature, condizioni atmosferiche
	luce	illuminazione carente, cattiva distribuzione della luminanza nel campo visivo, abbagliamento diretto o per riflessione, sfarfallamento
Sollecitazioni all'apparato locomotore	postura forzata	
	posizioni e movimenti sfavorevoli del corpo	
	sollevamento e spostamento di carichi	
	attività ripetitive	movimenti brevi e ripetitivi con eventuale sollevamento di carichi
	vibrazioni	vibrazioni di tutto il corpo o di un arto
Sollecitazioni psichiche	sovraccarico mentale	scadenze ravvicinate, attenzione continua, responsabilità eccessiva, sottoqualificazione o sovraqualificazione
	attività fortemente ripetitive	compiti di routine senza lavori di ragionamento, riflessione o pianificazione

	<b>Pericolo</b>	<b>Esempio</b>
	attività incomplete, limitate	semplice esecuzione (stampaggio) semplice controllo, ad es. attenzione continua durante la sorveglianza degli impianti automatizzati
	margine di manovra e di decisione troppo ristretto	lavoro alla catena di montaggio richieste dei clienti (call center)
	forte coinvolgimento emotivo nel lavoro con i clienti	
	condizioni sociali opprimenti	colleghi, superiori discriminazione mobbing
Imprevisti	guasto dei comandi cattivo funzionamento dei comandi	
Guasti nell'alimentazione di energia	guasto dell'alimentazione di energia	
Organizzazione del lavoro	qualificazione insufficiente o inadeguata	
	informazioni/istruzioni insufficienti	documentazione di lavoro, istruzioni e informazioni inesistenti o carenti barriere linguistiche
	frequenti distrazioni/interruzioni	
	competenze e responsabilità poco chiare	
	nessun feed back	controlli della qualità solo esterni
	nessun coinvolgimento dei dipendenti	
	persone che lavorano da sole	
	orario di lavoro pesante	lavoro a turni/notturno orario di lavoro variabile a breve termine e irregolare

Sotto il profilo operativo, lo svolgimento di questa attività deve essere effettuata:

- ispezionando il posto di lavoro e verificando ciò che può essere nocivo;
- consultando i lavoratori e/o i loro rappresentanti per conoscere i problemi riscontrati. Spesso il metodo più rapido e sicuro per capire come stiano le cose sul luogo di lavoro consiste nel chiedere ai lavoratori incaricati delle diverse attività di contribuire alla valutazione. Sono loro che conoscono le fasi del processo, che sanno se esistono scorciatoie o modi alternativi per svolgere un'attività complessa e quali misure di precauzione sono adottate;

- esaminando in maniera sistematica tutti gli aspetti dell'attività, ossia:
  1. osservando cosa accade realmente sul luogo di lavoro o durante l'attività lavorativa (la prassi può discostarsi dalle istruzioni fornite nel manuale),
  2. riflettendo sulle operazioni straordinarie e intermittenti (per esempio, operazioni di manutenzione, variazioni nei cicli di produzione),
  3. tenendo conto di eventi non previsti ma prevedibili, quali interruzioni dell'attività lavorativa;
- considerando i pericoli a lungo termine per la salute, come livelli elevati di rumore o l'esposizione a sostanze nocive nonché rischi più complessi o meno ovvi come i rischi psicosociali o i fattori legati all'organizzazione;
- esaminando i registri aziendali degli infortuni e delle malattie;
- raccogliendo informazioni da altre fonti quali:
  1. manuali d'istruzioni o schede tecniche dei produttori e fornitori,
  2. siti web dedicati alla sicurezza e alla salute occupazionale,
  3. organismi, associazioni commerciali o sindacati a livello nazionale,
  4. regolamenti e norme tecniche.

È importante comprendere chiaramente, per ciascun pericolo, quali sono le persone che potrebbero subire un danno; ciò può contribuire a individuare il modo migliore per gestire il rischio. Questo non significa elencare ciascun lavoratore per nome, bensì indicare gruppi di persone omogeneamente esposti al rischio, come per esempio “personale impiegato nei magazzini” o “impiegati”.

Si dovrà tener conto dell'esposizione tanto diretta, quanto indiretta, di tutti i lavoratori: per esempio, un lavoratore che dipinge una superficie è esposto direttamente ai vapori dei solventi, ma i lavoratori impegnati in altre attività nelle vicinanze possono esservi altrettanto esposti inavvertitamente e indirettamente. Particolare attenzione deve essere prestata alle questioni di genere e ai gruppi di lavoratori che possono essere maggiormente a rischio o che hanno particolari requisiti, ad esempio:

- lavoratori con disabilità;
- lavoratori immigrati;
- lavoratori giovani o anziani;
- donne in stato di gravidanza e madri che allattano;
- personale privo di formazione o esperienza;
- manutentori;
- lavoratori immuno compromessi;
- lavoratori affetti da patologie quali la bronchite;
- lavoratori sottoposti a cure mediche che possono accrescerne la vulnerabilità ai pericoli.

In ogni caso, è importante determinare in che modo queste persone possono subire danni, ossia quale tipo di infortunio o malattia può presentarsi.

## → Fase 2 - Valutare e attribuire un ordine di priorità ai rischi

Una volta identificati e analizzati, si dovrà procedere ad una classificazione dei rischi, al fine di:

1. definire delle priorità di intervento;
2. proporre una pianificazione temporale.

La stima dei rischi non è una misura del rischio. Nella maggioranza dei casi, non sussistendo banche dati di probabilità di accadimenti di determinati eventi, essa sarà affetta da una buona dose di soggettività.

Un processo di valutazione lineare, basato sul buonsenso e che non richieda competenze specialistiche o tecniche complicate, è generalmente sufficiente per individuare i pericoli correlati a determinate attività o presenti in molti luoghi di lavoro; rientrano in questa categoria le attività che comportano rischi di lieve entità o luoghi di lavoro in cui i rischi sono ben noti o facilmente rilevabili e in cui è prontamente disponibile uno strumento di controllo.

Probabilmente è questo il caso della maggior parte delle aziende (soprattutto nelle piccole e medie imprese, PMI).

In altri casi potrebbe non essere possibile individuare i pericoli e valutare i rischi in assenza di competenze specifiche, del supporto e della consulenza di un professionista. Può essere questo il caso di processi e tecnologie complesse presenti sul luogo di lavoro, o di pericoli, fra cui quelli relativi alla salute, che non possono essere prontamente o facilmente individuati, per cui si rendono necessarie analisi e misurazioni.

Proprio per limitare al minimo la soggettività, nella fase di preparazione devono essere individuate le modalità di stima dei rischi.

Molto frequentemente, il rischio viene calcolato mediante la funzione:

$$R = P \times G$$

dove:

- P = è la probabilità del verificarsi di un evento;
- G = è la gravità del danno conseguente il verificarsi dell'evento.

Per assegnare dei valori P e G si fa riferimento a dei criteri semiquantitativi quali quelli riportati nelle seguenti tabelle:

**Tabella 4 - Scala della gravità del possibile danno "G"**

Valore	Livello	Definizioni / Criteri
4	Molto grave	La situazione rilevata può provocare danni con effetti permanenti o letali o malattie professionali con effetti letali. Il danno comporta una riduzione permanente della capacità lavorativa, fino all'inabilità totale o alla morte.
3	Grave	La situazione rilevata può provocare danni temporanei o permanenti di entità considerevole, infortuni invalidanti o malattie professionali con effetti reversibili o irreversibili. Il danno può comportare una riduzione notevole delle capacità lavorative.

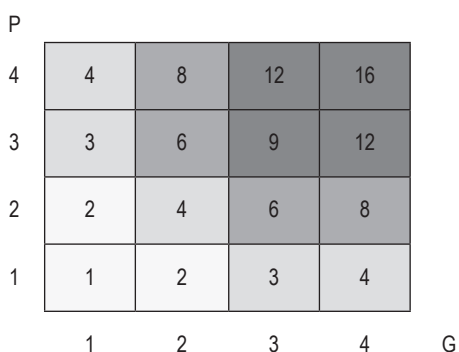
Valore	Livello	Definizioni / Criteri
2	Medio	La situazione rilevata può provocare danni temporanei di limitata entità con ripristino in pochi giorni della piena capacità lavorativa, infortuni temporanei o malattie professionali con effetti reversibili.
1	Lieve	La situazione rilevata può provocare danni con effetti di lieve entità che in genere non comportano l'abbandono del posto di lavoro.

**Tabella 5 - Scala della probabilità di accadimento "P"**

Valore	Livello	Definizioni / Criteri
4	Altamente probabile	La situazione rilevata è direttamente correlata al verificarsi di un danno: sono rilevabili eventi tra i casi verificatisi.
3	Probabile	La situazione rilevata può provocare danni; un solo evento sfavorevole, tipico del processo produttivo, può originare la manifestazione del danno.
2	Poco probabile	La situazione rilevata può provocare un danno anche se in concomitanza di altri eventi o di particolari circostanze. La sua manifestazione è legata alla contemporaneità di più eventi sfavorevoli ma potenzialmente verificabili.
1	Improbabile	La situazione rilevata risulta poco probabile sulla base degli eventi già verificatisi. La sua manifestazione è legata alla contemporaneità di più eventi poco probabili.

L'entità del rischio è rappresentata graficamente tramite la *matrice di rischio*, riportata di seguito in Figura 3, in cui le aree corrispondenti a valori diversi sono evidenziate con diversi gradazioni di grigio (quanto più è scura la tonalità, tanto più il rischio è da considerarsi elevato).

**Figura 3**



Si individuano, dunque quattro fasce dell'entità del rischio che comportano necessità di interventi correttivi o migliorativi con diversa caratteristica di urgenza, delle quali si terrà conto in sede di pianificazione degli interventi di prevenzione e protezione:

**Tabella 6**

Rischio	Valutazione
$R \leq 2$	<b>Rischio molto basso:</b> il rischio presente è tale da non richiedere nessun intervento. Esso è da considerarsi accettabile.
$2 < R \leq 4$	<b>Rischio basso:</b> i pericoli potenziali sono insignificanti o sono potenzialmente controllabili. Le azioni correttive sono da valutare eventualmente in fase di programmazione e pianificazione dei lavori.
$4 < R \leq 8$	<b>Rischio medio:</b> è un livello di rischio che deve allertare il datore di lavoro e da tenere sotto controllo. Sono necessari interventi tecnici, organizzativi o procedurali tesi alla diminuzione del rischio, da programmare nel medio termine.
$8 < R \leq 9$	<b>Rischio alto:</b> è un livello di rischio non accettabile che richiede interventi in tempi brevi per risolvere il problema.
$R > 9$	<b>Rischio molto alto:</b> è un livello di rischio non accettabile che richiede di interrompere immediatamente le operazioni/attività e non riprenderle se prima non si risolve il problema.

**Nota:** è opportuno a questo punto della disamina effettuare un'opportuna precisazione: di quali rischi il legislatore chiede che si faccia una valutazione? Tale domanda, che frequentemente si pone chi affronta per la prima volta una valutazione dei rischi, è tutt'altro che peregrina. Riprendendo dall'inizio il processo, nella fase preliminare di individuazione dei pericoli, per ciascuno di questi, innanzitutto, dovranno essere applicate le misure di prevenzione e protezione già previste dalla normativa vigente. Non dimentichiamo, infatti, che i reati contestati per mancata applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 81/2008 (ed ogni altra normativa prevenzionistica) costituiscono reati di "puro pericolo". In questa stessa denominazione è insita la visione del legislatore che considera i rischi derivanti dalla presenza di un pericolo per il quale la norma prevede specifiche misure prevenzionistiche, di per sé inaccettabili. La valutazione dei rischi, preliminare all'adozione delle suddette misure, in questa fase è già stata eseguita dal legislatore (ritenendo il rischio, per l'appunto, inaccettabile), così come la definizione di quali siano le misure minime per ricondurre questi rischi nell'alveo della tollerabilità.

Ad esempio, con riferimento ad un'attività che preveda la presenza di un rischio di investimento da mezzi circolanti nel luogo di lavoro, per esso già la norma dispone il ricorso a specifiche misure di prevenzione (es. dimensionamento corretto delle vie di transito, distanze di sicurezza sufficienti, tracciamento delle vie di circolazione, etc.) in quanto la loro mancata adozione esporrebbe i lavoratori a un rischio inaccettabile.

Solo a valle dell'adozione tassativa delle misure imposte dalla norma il datore di lavoro sarà chiamato ad eseguire una valutazione dei rischi, cosiddetti, "residui" ovvero che permangono nonostante l'applicazione delle disposizioni normative e che possono essere ulteriormente abbattuti secondo il criterio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile (es. nel caso precedente, si potrà ricorrere all'installazione di barriere fisse atte a separare fisicamente le vie di circolazione dai passaggi pedonali).

In altri termini, nessuna valutazione è dovuta qualora il rischio sia determinato dalla mancata applicazione delle norme prevenzionistiche. In questi casi si dovrà necessariamente e preventivamente applicare le misure tecniche indicate dalla legge e solo successivamente valutare se il rischio residuo possa essere ritenuto "accettabile".

### → Fase 3 - Decidere l'azione preventiva

Sulla base degli esiti della valutazione dei rischi si dovrà procedere a definire le eventuali azioni di riduzione dei rischi, privilegiando le misure di riduzione del rischio che rispondono ai principi di prevenzione stabiliti dall'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e, in particolare:

- a) ...;
- 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) ...;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

In altri termini, l'attuazione pratica di quanto imposto dall'art. 15 prevede l'esecuzione di scelte basate su un percorso logico che segua le seguenti priorità:

1. Possibilità di prevenire o eliminare i rischi alla radice. Ciò può essere fatto, per esempio, valutando:
  - se l'attività o il lavoro siano indispensabili;
  - la possibilità di eliminare il pericolo;
  - la possibilità di utilizzare sostanze o processi di lavoro diversi.

La prima opzione da prendere in esame deve essere sempre quella di eliminare il rischio. Ad esempio, le finestre di cui sono dotati gli immobili di grande altezza possono essere progettate in modo da consentirne la pulizia dall'interno, piuttosto che obbligare ad un lavoro esterno potenzialmente pericoloso e difficile. Anche se questa opzione di eliminazione deve sempre essere considerata, in molte situazioni ciò non risulterà praticamente attuabile a causa del fatto che i pericoli e i rischi del caso risultano essere una parte integrante del procedimento o dell'attività di lavoro, senza considerare, purtroppo, i numerosi errori che si commettono già in fase di progettazione di strutture o macchine e che permetterebbero l'eliminazione dei pericoli a monte.

È talvolta possibile sostituire i macchinari o i materiali o comunque le altre cause di rischio, con soluzioni alternative. Ad esempio, può essere possibile sostituire i solventi a base di cloro impiegati per le pulizie con metodi non tossici come ad esempio gli ultrasuoni, oppure con materiali meno tossici. Tuttavia, nei casi in cui si esamina una possibilità di sostituzione, è essenziale

valutarne subito le implicazioni e chiedersi se l'impiego di ultrasuoni produca a sua volta emissioni inaccettabili o rischi elettrici, oppure se il materiale meno tossico risulta essere maggiormente infiammabile. In base agli effetti della sostituzione può essere deciso se essa sia o meno giustificabile.

2. Qualora non sia possibile evitare o prevenire i rischi, allora stabilire se sia possibile ridurli a un livello idoneo a non compromettere la salute e la sicurezza delle persone esposte. Nella determinazione di una strategia per ridurre e controllare i rischi, i datori di lavoro devono essere messi al corrente dei seguenti ulteriori principi generali di prevenzione:
- combattere i rischi alla fonte;
  - adeguare il lavoro ai singoli individui, soprattutto nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, rivolgendo particolare attenzione per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo nonché ridurre gli effetti di quest'ultimo sulla salute;
  - tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
  - sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso (sostituire le macchine o i materiali o altre componenti che comportano un pericolo con delle alternative);
  - programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima strategia la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
  - dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale (per esempio controllare l'esposizione ai fumi attraverso sistemi locali di aspirazione piuttosto che respiratori individuali);
  - impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Di seguito si riportano le azioni conseguenti alle conclusioni possibili riguardo ai rischi.

**Tabella 7**

Conclusioni	Azioni
I rischi sono insignificanti ora e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro.	Terminare ora le valutazioni. Non sono necessarie ulteriori misure.
I rischi sono sotto controllo ad un livello accettabile, p. es. conformemente alle norme.	È possibile apportare miglioramenti alla protezione. Terminare le valutazioni. Il mantenimento del rispetto delle norme compete ai sistemi di prevenzione del datore di lavoro.
I rischi sono ora sotto controllo, ma è legittimo pensare che aumenteranno in futuro, oppure i sistemi di controllo esistenti hanno la tendenza a funzionare male o ad essere male impiegati.	Stabilire le precauzioni per migliorare la protezione; mantenere, eliminare, controllare e minimizzare la possibilità di esposizioni maggiori. Determinare misure aggiuntive per riprendere il controllo in caso si verifichi una situazione ad alto rischio, malgrado le precauzioni.



Conclusioni	Azioni
Vi sono rischi possibili, ma non vi sono prove che causino malattie professionali o infortuni.	Paragonare le misure esistenti alle norme di buona prassi. Se il paragone è negativo, determinare cosa è stato fatto per migliorare le misure di prevenzione e di protezione.
I rischi sono adeguatamente controllati, ma non sono rispettati i principi generali stabiliti dall'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008	Eliminare i rischi o modificare il regime di controllo in modo da conformarsi ai principi stabiliti, basandosi sulla buona prassi come guida.
Vi sono rischi elevati e non adeguatamente controllati.	Identificare e porre in atto misure provvisorie immediate per prevenire o controllare l'esposizione ai rischi (esaminare l'eventualità di bloccare il ciclo produttivo). Valutare le esigenze a lungo termine.
Non vi sono prove che esistano o meno rischi.	Continuare a cercare altre informazioni a seconda della necessità finché è possibile giungere ad una delle conclusioni di cui sopra. Nel frattempo applicare principi di sicurezza e sanità professionale per minimizzare l'esposizione.

Un ulteriore, importante principio generale di cui i datori di lavoro devono essere consapevoli riguarda il trasferimento dei rischi. In sostanza, quando si fornisce una soluzione a un problema occorre evitare di crearne uno nuovo (si ricorda la vigenza dell'onnipresente 7° corollario della legge di Murphy: "Ogni soluzione genera nuovi problemi"). Per esempio, il beneficio ottenuto dal fatto di dotare le finestre di un ufficio di doppi vetri per ridurre la rumorosità proveniente dall'esterno sarebbe discutibile se non venissero adottate le misure necessarie per garantire una ventilazione adeguata. Graficamente, la comprensione della scelta delle misure da adottare può essere visualizzata attraverso l'impiego delle *curve di isorischio*, ovvero di curve tracciate su un piano cartesiano avente per assi le due componenti del rischio, *Probabilità P* e *Danno D* ed i cui punti corrispondono ad un valore di rischio costante.

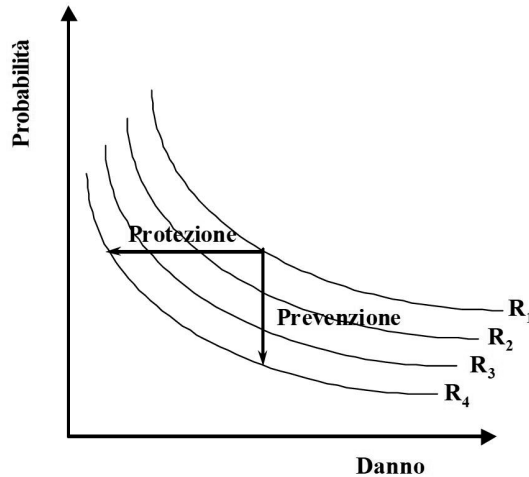
Dunque, i punti che si trovano, nella figura che segue, sulla curva  $R_1$  hanno tutti il medesimo valore di rischio anche se sono ottenuti con valori di probabilità e danno differenti. Il valore del rischio sulle diverse curve sarà così distribuito:

$$R_1 > R_2 > R_3 > R_4$$

Intervenire sul rischio attraverso l'adozione di misure che riducono la probabilità che un evento si verifichi, significa adottare interventi a carattere **preventivo**. In altre parole, sul piano del rischio significa spostarsi lungo il segmento  $P_1$ - $P_4$  dalla curva  $R_1$  alla curva  $R_4$ .

Al contrario, se si opera nel senso di ridurre l'entità del danno, l'intervento necessario sarà di tipo **protettivo**. In altre parole, sul piano del rischio significa spostarsi lungo il segmento  $D_1$ - $D_4$  dalla curva  $R_1$  alla curva  $R_4$  (Figura 4).

Figura 4



#### → Fase 4 - Intervenire con azioni concrete

La fase successiva consiste nel mettere in atto misure di prevenzione e di protezione. È importante coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti in questo processo.

Un intervento efficace comprende l'elaborazione di un piano che specifichi:

- le misure da attuare;
- le persone responsabili di attuare determinate misure e il relativo calendario di intervento;
- le scadenze entro cui portare a termine le azioni previste. È essenziale che ogni attività volta a eliminare o prevenire i rischi sia fatta rientrare in un ordine di priorità.

Quando si studiano le varie opzioni, come l'introduzione di nuovi sistemi di controllo per i macchinari o di abbigliamento protettivi per gli addetti che lavorano all'aperto, si dovranno valutare i meriti relativi delle varie scelte. Si decideranno quindi le varie misure da porre in atto e, se necessario, i dispositivi di protezione del caso. I lavoratori devono essere incoraggiati a contribuire a queste scelte, in modo da porre a frutto le loro esperienze sull'efficacia dei sistemi di controllo disponibili. I lavoratori saranno, ad esempio, in grado di rilevare che un determinato sistema di controllo risulta di difficile uso in pratica e potranno indicare un metodo per migliorarlo, oppure potranno aiutare a chiarire che un impianto fisso di ventilazione per un determinato locale non è in grado di controllare adeguatamente i fumi prodotti da una determinata attività. Analogamente, è molto importante che i lavoratori partecipino alla scelta e all'impiego dei dispositivi di protezione personale (DPI).

Il datore di lavoro deve assicurarsi che i DPI impiegati siano adeguati al lavoro svolto, cioè che le loro caratteristiche siano sufficienti a fornire la protezione per i quali

sono stati concepiti e che sia impartita la formazione adeguata al personale per garantirne la corretta manutenzione. Ad esempio, è opportuno chiedersi se gli occhiali di sicurezza sono sufficientemente robusti per resistere all'impatto di particelle proiettate, o se il filtro di una maschera sia del tipo giusto per bloccare un determinato tipo di polvere o di fumo cui è esposto un addetto. Da parte loro, i dipendenti devono contribuire attivamente allo studio in materia di DPI, chiarendo se esse non interferiscano con il lavoro da compiere o magari causino altri rischi, e se risulta difficile lavorare indossandole, dopo un certo tempo.

### → Fase 5 - Controllo e riesame

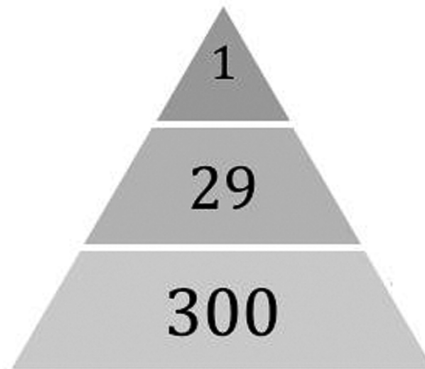
La valutazione dei rischi non è un'azione *una tantum*.

È importante ricordarsi di effettuare verifiche periodiche per garantire che le misure preventive e protettive funzionino o siano effettivamente attuate e per individuare nuovi problemi. La valutazione dei rischi deve essere revisionata regolarmente, in base alla natura dei rischi, al grado di evoluzione probabile dell'attività lavorativa o alla luce dei risultati di indagini concernenti un infortunio o "quasi incidente" (o *near miss*).

Nel 1931, Herbert William Heinrich, uno dei responsabili della divisione ingegneria ed ispezione della compagnia di assicurazione dei lavoratori degli Stati Uniti, pubblicò il fondamentale *Industrial accident prevention, a scientific approach*, mediante il quale, attraverso gli studi empirici che aveva eseguito su migliaia di incidenti, egli dimostrò che in un luogo di lavoro, per ogni incidente grave (*major injury*), si verificano 29 incidenti minori (*minor injury*) e 300 incidenti senza conseguenze (*near misses*).

Tale esito può essere rappresentato in forma grafica mediante quello che viene definito *Triangolo di Heinrich* (Figura 5):

Figura 5



Esso in sostanza, permette di tracciare una relazione diretta tra il numero di eventi gravi (come un incidente mortale), quelli meno gravi e i cosiddetti *quasi incidenti* e tale

relazione può anche essere letta al contrario: ogni 300 quasi incidenti, statisticamente, si risconteranno 29 infortuni lievi ed un infortunio grave.

In pratica, ciò suggerisce che, se si vuole ridurre la probabilità di accadimento di un infortunio grave, non è necessario andare ad agire su tutte le cause che lo possono determinare, le quali sono potenzialmente infinite e, spesso, non visibili; si può, invece, agire sul numero dei quasi incidenti, riducendone l'entità di modo, contestualmente, da abbassare la probabilità di accadimento dell'evento grave.

Infatti, mantenendo le medesime proporzioni del Triangolo di Heinrich, riducendo il numero dei quasi incidenti da 300 a 30, probabilisticamente il numero degli infortuni lievi passerà a 2,9 e quello degli infortuni gravi a 0,1.

Il lavoro di Heinrich viene considerato una delle basi della cosiddetta *Behaviour-based Safety*, ovvero della sicurezza comportamentale che prende le mosse dalla considerazione che una percentuale superiore al 90% degli incidenti sul lavoro sono determinati dal cosiddetto *fattore umano* e, più precisamente, da *azioni insicure*.

I numeri del Triangolo di Heinrich non devono essere considerati un riferimento assoluto: essi si riferiscono ad una realtà lavorativa di diversi decenni fa ed ad un'altra nazione.

Tuttavia, la filosofia che essi sottendono è alquanto suggestiva e replicabile in ogni contesto e in ogni tempo: agire sui "quasi incidenti" e dunque su eventi che per fortuna non hanno prodotto conseguenze, equivale a porsi in uno spirito proattivo poiché eliminando le cause di tali eventi potremmo stare agendo, senza saperlo, su condizioni di rischio che un domani, se non controllate, avrebbero potuto produrre un infortunio mortale.

**Nota:** il lavoro di Heinrich ed il cosiddetto "modello domino" nello studio degli incidenti sono, invero, alquanto controversi. In effetti gli studi più avanzati nell'ambito di sistemi socio tecnici ritengono superata questa impostazione che, in modo più o meno indiretto, tende a far ricadere principalmente sui soggetti in prima linea (lavoratori) le responsabilità degli incidenti. Tuttavia l'analisi dei "quasi incidenti" permette alle organizzazioni di crescere ed imparare dagli eventi accaduti, per quanto questo non debba significare che esse saranno in grado di anticipare futuri incidenti.

A tal fine, i datori di lavoro dovranno prestare particolare attenzione a creare un ambiente di opinione opportuno attorno al posto di lavoro, in modo da incoraggiare i dipendenti a segnalare gli incidenti mancati.

I delegati alla sicurezza e alla sanità dei lavoratori hanno un utile compito da svolgere in questa prospettiva, fornendo un canale di informazioni sugli "incidenti mancati" e contribuendo all'indagine delle cause e all'identificazione delle misure preventive.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 2/2012: "L'analisi e il reporting degli incidenti e infortuni sul lavoro" Carmelo G. Catanoso
- ISL 4/2017: "Cambiare il paradigma nella VDR" di Andrea Rotella
- ISL 08-09/2020: "Un metodo di valutazione dei rischi basato su riferimenti normativi: dalla BS 18004 alla ISO/TR 14121-2" di Federico Maritan, Cristian Masiero e Mauro Rossato

## Valutazione dei rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale

Uno degli obiettivi dichiarati del D.Lgs. n. 81/2008 è quello di garantire i medesimi livelli di tutela a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro tipologia contrattuale.

A tal fine, il decreto prevede, all'art. 28, co. 1, una valutazione dei rischi "connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro", constatando come l'atipicità delle prestazioni lavorative associate a talune tipologie contrattuali, possa di per sé costituire un aggravio del rischio per il lavoratore.

Frequentemente, infatti, la prestazione di lavoro connessa a tali forme contrattuali è temporanea e ciò intrinsecamente determina una scarsa conoscenza e familiarità del lavoratore con l'organizzazione nella quale viene inserito, nonché con le caratteristiche del luogo di lavoro, delle macchine, degli impianti e dei rischi ad essi connessi.

Altresì, tali tipologie contrattuali sono spesso caratterizzate dalla precarietà occupazionale che potrebbe portare il lavoratore ad una possibile minore attenzione alle problematiche della sicurezza, privilegiando atteggiamenti volti a "non creare problemi" per paura di perdere il posto di lavoro.

Occorre anche considerare che i frequenti cambiamenti di organizzazioni presso le quali svolgere le prestazioni lavorative (come può accadere in presenza di somministrazione di lavoro), possono ingenerare nel lavoratore una sorta di "disorientamento" derivante dalle suddette carenze di familiarità che finiscono con impedirgli di vivere pienamente la dimensione aziendale, con difficoltà di integrazione e di rapporto con i colleghi (che, presto, dovrà lasciare), confusione con le modalità di lavoro specifiche (mescolate con altre apprese in aziende del passato), scarsa percezione dei rischi (con la riproposizione di schemi per fronteggiarli vissuti precedentemente, in altre aziende).

Ciò che la norma chiede è, per l'appunto, di tenere conto di tutti gli aspetti specifici, aggiuntivi, dei rischi che potrebbero essere determinati, direttamente o indirettamente, dal profilo contrattuale del prestatore di lavoro, intervenendo con misure di tutela *ad hoc* per garantire la dovuta tutela.

Tipicamente, i contratti verso i quali può essere rivolta l'attenzione del valutatore, sono i seguenti:

- contratto a tempo determinato;
- contratto di somministrazione;
- contratto a chiamata;
- lavoro accessorio;
- stagionale;
- telelavoro;
- apprendistato;
- part-time.

La valutazione dei rischi dovrebbe pertanto avere inizio dalla mappatura delle tipologie di rapporti lavorativi esistenti in azienda, differenti da quello subordinato stabile, procedendo successivamente, per ciascuno di essi e con riguardo alle mansioni concretamente svolte dal lavoratore, qual è:

- la conoscenza richiesta dagli ambienti di lavoro, dalle macchine, impianti, etc., per operare in sicurezza;
- la difficoltà potenziale nell'apprendimento delle procedure e delle modalità di lavoro;
- il grado di esperienza minimo necessario per svolgere il lavoro in sicurezza.

Com'è facile ipotizzare, gli interventi a valle di tale indagine saranno per lo più di carattere organizzativo e riguarderanno, per esempio:

- affiancamento del lavoratore, preferibilmente da un preposto, al fine di garantirne il corretto inserimento lavorativo, sia con riguardo ai rischi specifici della sua mansione e del luogo di lavoro, sia delle procedure, ma anche in riferimento alla presentazione e conoscenza dei colleghi;
- formazione e addestramento mirati;
- incremento della vigilanza sull'operato del lavoratore, fin quando non si sia accertata la sua piena consapevolezza del contesto di rischio;
- sensibilizzazione tra i lavoratori già facenti parte dell'organizzazione, al fine di facilitare l'integrazione;
- sensibilizzazione di preposti e dirigenti sulla corretta gestione del personale che opera con le tipologie contrattuali oggetto di valutazione;
- coinvolgimento particolare dei rappresentanti dei lavoratori.

Con specifico riferimento alla tipologia contrattuale del telelavoro, la norma prevede che (art. 3, co. 10 del D.Lgs. n. 81/2008):

- si applichino tutte le disposizioni del Titolo VII (videoterminali) del D.Lgs. n. 81/2008;
- i lavoratori siano informati circa le politiche aziendali in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riferimento al lavoro al videoterminale;
- i lavoratori applichino correttamente le disposizioni aziendali in materia di sicurezza;
- il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori possano accedere al luogo presso il quale si svolge la prestazione (dietro preavviso al lavoratore, qualora questa sia svolta presso il proprio domicilio);
- siano adottate le necessarie misure per 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.

Per effettuare la valutazione dei rischi nel caso di prestazioni in telelavoro, può essere utile la seguente *check-list*:

<b>Postazione e attrezzature di lavoro</b>			
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N.A.</b>
Il microclima è adeguato?			
L'ambiente è provvisto di luce naturale?			
L'illuminazione naturale ed artificiale è sufficiente per lo svolgimento del lavoro?			

L'ambiente nel quale il lavoratore opera, permette allo stesso di operare in tranquillità?			
Il lavoratore può chiudere la porta dell'ambiente di lavoro e mantenere eventuali informazioni confidenziali, se necessario?			
Il rumore ambientale può distrarre il lavoratore?			
In caso di impiego di cuffie (es. call center), è stata effettuata la misurazione dei livelli di rumore?			
Lo spazio di lavoro è sufficiente (compreso lo spazio nel quale riporre eventuali effetti personali)?			
L'ambiente di lavoro è mantenuto pulito ed in condizioni igieniche adeguate?			
Nel caso di prestazioni svolte nel domicilio del lavoratore, si procede alla verifica regolarmente delle condizioni delle attrezzature fornite?			
La sedia è stabile e conforme ai requisiti previsti dall'Allegato XXXIV del D.Lgs. n. 81/2008?			
La postazione di lavoro permette al lavoratore di muovere agevolmente le gambe sotto la scrivania?			
Lo spazio di lavoro di fronte a tastiera e mouse, permette il corretto posizionamento dei polsi del lavoratore?			
Le connessioni per l'alimentazione dell'attrezzatura dall'impianto elettrico sono sicure e correttamente mantenute?			
L'attrezzatura è correttamente installata?			
Prese o cavi risultano danneggiati?			
Sono presenti adeguate misure di prevenzione e protezione dal rischio di incendio?			
Sono presenti fonti di inciampo, scivolamento, urti in corrispondenza della postazione?			
<b>Videoterminale e software</b>			
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N.A.</b>
Sono presenti riflessi sul monitor?			
Sono presenti fonti di abbagliamento dirette sugli occhi del lavoratore?			
Le caratteristiche del monitor sono adeguate allo svolgimento del compito ed in rapporto alle condizioni di illuminazione dell'ambiente?			
Il software è idoneo a consentire lo svolgimento della prestazione in modalità di telelavoro?			
Sono noti bug o malfunzionamenti del software?			
In caso di necessità di malfunzionamenti hardware o software, il lavoratore è in condizioni di richiedere e ricevere assistenza?			
<b>Organizzazione del lavoro</b>			
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N.A.</b>
È stata verificata la corretta implementazione ed applicazione di procedure di lavoro?			

I compiti e le responsabilità del lavoratore (anche rispetto ai propri colleghi) sono stati definiti?			
Sono presenti accordi trasparenti sulle modalità di prestazione?			
Il lavoro è organizzato in modo da garantire le pause al lavoratore?			
Il lavoratore può disporre di sufficienti informazioni qualora intervenissero cambiamenti o difficoltà nell'organizzazione del lavoro?			
Si svolgono regolari incontri con colleghi e responsabili?			
Il lavoratore può contattare i propri responsabili?			
<b>Rischi psicosociali</b>			
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N.A.</b>
La gestione del lavoro permette al lavoratore di separare la vita privata e professionale?			
Nel caso di lavoro nel proprio domicilio, sono noti contrasti tra il lavoratore e i propri familiari determinati dall'attività lavorativa?			
Il lavoratore ha sufficienti contatti con i propri colleghi?			
Il lavoratore si sente isolato?			
Il lavoratore è assente durante le riunioni o contatti con il proprio staff?			
Il lavoratore fornisce i dovuti riscontri circa l'andamento del proprio lavoro al responsabile e/o ai suoi colleghi?			
<b>Altre</b>			
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N.A.</b>
Il lavoratore è sottoposto a sorveglianza sanitaria secondo le previsioni normative?	SI	NO	N.A.
Gli RLS hanno accesso al luogo di lavoro ove si svolge la prestazione in telelavoro (compatibilmente con le previsioni normative in caso di lavoro svolto dal lavoratore presso il proprio domicilio)?			
Gli organi di vigilanza hanno accesso al luogo di lavoro ove si svolge la prestazione in telelavoro (compatibilmente con le previsioni normative in caso di lavoro svolto dal lavoratore presso il proprio domicilio)?			
Il datore di lavoro ha accesso al luogo di lavoro ove si svolge la prestazione in telelavoro (compatibilmente con le previsioni normative in caso di lavoro svolto dal lavoratore presso il proprio domicilio)?			
Il lavoratore è in grado di gestire il tempo di lavoro se opera nel proprio domicilio?			
Il lavoratore è informato in merito alle disposizioni ed alla politica aziendale in materia di sicurezza e salute sul lavoro?			
Il lavoratore è adeguatamente formato e informato?			

Di seguito si rappresentano le possibili misure di prevenzione e protezione da adottare in rapporto agli esiti delle analisi condotte:



<b>Postazione e attrezzature di lavoro</b>
Effettuare regolari controlli relativamente alle postazioni ed attrezzature di lavoro
Rispetto delle regole di ergonomia nella concezione dei posti di lavoro
Adottare misure per l'isolamento acustico della postazione
Effettuare una misurazione del rumore ambientale e/o in cuffia
Sostituzione degli elementi danneggiati della postazione
<b>Videoterminale e software</b>
Mettere a disposizione del lavoratore monitor con caratteristiche adeguate
Prevedere pause idonee dal lavoro al videoterminale
Prevedere cambi di mansioni dalle attività al videoterminale
Mettere a disposizione un servizio di assistenza hardware e software
Fornire hardware e software costantemente aggiornati
<b>Organizzazione del lavoro</b>
Fornire al lavoratore sufficienti istruzioni
Verificare periodicamente la corretta organizzazione del lavoro
Consultazione dei lavoratori in merito all'organizzazione del loro lavoro
Organizzazione di regolari incontri tra il lavoratore e i propri colleghi e responsabili
<b>Rischi psicosociali</b>
Rispetto delle norme sull'orario di lavoro
Assicurare la separazione tra vita privata e lavorativa
Organizzazione di regolari incontri tra il lavoratore e i propri colleghi e responsabili
<b>Altre</b>
Attuazione della sorveglianza sanitaria, ove necessaria
Valutazione continua dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione
Definizione di procedure
Formazione, informazione e istruzioni

Alle summenzionate tipologie contrattuali si potrebbe aggiungere il lavoro agile (o *smart working*), introdotto dalla L. n. 81/2017 che, pur non essendo una tipologia contrattuale vera e propria, rappresenta una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali ed un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.

Tale fattispecie si distingue dal telelavoro per la sua flessibilità nell'individuazione delle giornate da dedicare a questo tipo di svolgimento del lavoro e nella scelta del luogo ove prestare l'attività lavorativa, che non coincide necessariamente con il domicilio del lavoratore (*smart worker*) e non prevede necessariamente l'uso di una postazione fissa.

**Nota:** vale la pena segnalare la sottoscrizione da parte del Ministero del lavoro e delle Parti sociali, avvenuta il 7 dicembre 2021, del *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*. Tale documento è forte anche dell'esperienza acquisita – malgrado tutto – dal ricorso diffuso (ancorché imperfetto e non pienamente aderente alle previsioni normative) al lavoro agile nel corso dell'emergenza sanitaria da Covid-19. In esso vengono meglio dettagliati i pochi elementi previsti dalla L. 81/2017, fornendo spunti per una più attenta attuazione dello *smart working*.

Ma la principale differenza tra *smart working* e telelavoro sta nel fatto che tale maggiore flessibilità del primo non attiene unicamente ai luoghi nei quali svolgere la prestazione, ma riguarda anche gli orari e gli strumenti (che saranno comunque forniti al lavoratore dal datore di lavoro) e implica una maggiore responsabilizzazione del lavoratore per il raggiungimento degli obiettivi. E in questo consiste la vera sfida di questa modalità di lavoro: verificare nel concreto se queste caratteristiche siano compatibili con il lavoro che dovrà essere svolto, cosa che implica anche una buona capacità del manager nel saper riconoscere i limiti, ove presenti, assegnando al lavoratore obiettivi coerenti e raggiungibili. Il rischio potenziale, altrimenti, è quello di un incremento di stress correlato al lavoro, l'aumento dei tempi lavorativi necessari per portare a termine il lavoro che potrebbero tradursi in un incremento di ore lavorate (e non riconosciute e retribuite in forma di straordinario), l'insoddisfazione derivante dall'incapacità di raggiungere gli obiettivi assegnati.

Ai sensi dell'art. 18 della legge, il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma è l'art. 22 che definisce le misure da applicare per la tutela dello *smart worker*, prescrivendo nello specifico:

- consegna al lavoratore e al RLS, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare esecuzione del rapporto di lavoro;
- cooperazione da parte del lavoratore all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Le attività di controllo sulla prestazione resa da parte del lavoratore devono essere definite nell'ambito dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore che regola lo svolgimento dell'attività, nel rispetto dell'art. 4 della L. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori).

Queste scarse indicazioni, evidentemente, non riescono a rappresentare l'insieme degli obblighi di sicurezza comunque necessari, quali la necessità per il datore di lavoro di inserire le attività svolte in regime di *smart working* nell'ambito della valutazione di *tutti* i rischi, prevista dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, di modo da tener conto anche delle prestazioni rese fuori dai locali di lavoro aziendali (con tutte le difficoltà del caso).

È in questo senso che l'accordo che regola lo svolgimento dell'attività di *smart working* diviene uno strumento fondamentale, poiché in esso è opportuno che siano definiti i limiti ed i vincoli relativi, ad esempio, ai luoghi nei quali può essere autorizzato lo svolgimento della prestazione (es. proprio domicilio, uffici del cliente, spazi attrezzati per il *co-working*, etc.), limitazioni legati all'uso delle attrezzature di lavoro (es. divieto

di lavorare all'aperto con dispositivi portatili), formalizzazione delle funzioni interne che possono fornire supporto e vigilanza (es. Servizio di Prevenzione e Protezione, preposti, etc.), possibilità o meno di svolgere le prestazioni in luoghi o situazioni in cui ci si possa trovare isolati, necessità di comunicare ogni altro luogo (diverso dal proprio domicilio) in cui verrà effettuata la prestazione.

Tra le misure di prevenzione e protezione che possono essere previste nel DVR per la tutela dello *smart worker*, si segnalano:

- Informazione (con particolare riferimento all'informativa scritta prevista dall'art. 22 della L. n. 81/2017) e formazione;
- Vigilanza sul rispetto dei comportamenti previsti nell'accordo, anche attraverso sopralluoghi;
- Raccolta di feedback da parte dei lavoratori circa il verificarsi di eventuali criticità;
- Fornitura al lavoratore di mouse e tastiera separata e di un supporto per il monitor, nel caso di impiego di computer portatili.

Un esempio di **Informativa per il lavoro agile** è pubblicato nella Modulistica *online* dell'opera.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 8-9/2017: "Nuove norme per lavoratori autonomi e lavoro agile: la tutela della sicurezza" di Claudia Macaluso
- ISL 1/2018: "L'applicazione della normativa antinfortunistica ai diversi rapporti di lavoro" di Marco Grandi
- ISL 5/2018: "Smart working e sicurezza del lavoro: una guida applicativa" di Ugo Fonzare Patrizia Marconi
- ISL 4/2019: "Smart working: disciplina, opportunità, aspetti psico-sociali" di Annalisa Rosiello e Monica Serra
- ISL 5/2021: "Lavoro agile e telelavoro: possibilità e criticità alla luce dell'esperienza emergenziale" di Annalisa Rosiello e Monica Serra

### Valutazione dei rischi connessi alle differenze di genere

Le differenze di genere compaiono nel D.Lgs. n. 81/2008 citati, tra l'altro, nell'ambito dell'art. 28, nel quale si precisa che la valutazione dei rischi debba essere condotta con specifico riguardo a questo "paradigma".

La collocazione della donna nel mondo del lavoro implica, necessariamente, diversità nell'ambito delle esposizioni al rischio, non sempre determinate dall'intrinseca differenza biologica tra uomo e donna, ma anche da questioni irrisolte di carattere sociale, per esempio:

- le donne e gli uomini sono spesso concentrati in determinate attività professionali o in diversi ruoli (segregazione professionale) e si trovano pertanto ad affrontare pericoli specifici riferiti a tali ambiti;
- le donne e gli uomini sono fisicamente diversi, non solo nella sfera riproduttiva: hanno condizioni di partenza, percezioni, stati di vulnerabilità differenti a causa della posizione relativa dei due generi nella società;

- le donne e gli uomini hanno differenti carichi in ambito familiare: le donne che svolgono una professione possono avere di fatto una duplice occupazione, sul posto di lavoro e a casa;
- donne e uomini possono avere percezioni diverse di salute e di pericolo, diverse forme di vulnerabilità ed esiti di salute.

Si riportano di seguito alcune considerazioni di cui è opportuno tener conto durante la valutazione dei rischi connessi a questi specifici aspetti, specie nei settori lavorativi fortemente femminilizzati (sanitario, pulizie, produzione alimentare, catering e ristorazione, tessile e manifattura leggera, etc.).

Tipologia di rischio	Commento
Infortunistico	Tenere conto dell'adeguatezza e regolabilità delle postazioni di lavoro, macchinari, DPI (es. scarpe antinfortunistiche) spesso progettati in termini dimensionali e di ergonomia facendo riferimento ad individui di sesso maschile. Potrebbe determinarsi un rischio aggiuntivo per le donne in ragione delle differenze di peso, statura e dimensioni degli arti.
Ergonomico	Le evidenze scientifiche dimostrano una maggiore esposizione delle donne a disturbi dell'apparato dorso-lombare legata, anche, alla frequente assegnazione delle stesse ad alcune tipologie di lavoro tipicamente considerate di loro appannaggio, per esempio: <ul style="list-style-type: none"> <li>- settore sanitario, specie la professione infermieristica (movimentazione manuale dei carichi, postura eretta prolungata);</li> <li>- pulizia (movimentazione dei carichi, movimenti rapidi e ripetitivi, posture incongrue);</li> <li>- settore impiegatizio, specie di segreteria (posture incongrue);</li> <li>- settore manifatturiero leggero, specie confezionamento o cucitura (posture incongrue, movimenti rapidi e ripetitivi);</li> <li>- attività di commessa o parrucchiera (posture erette prolungate).</li> </ul> Si tenga conto del fatto che le metodologie di valutazione della movimentazione manuale dei carichi prevedono una distinzione tra uomo e donna per quanto concerne i valori delle masse di riferimento dei carichi movimentabili.
Psicosociale	Le donne sono più frequentemente soggette a fenomeni di intimidazione, violenze e molestie sui luoghi di lavoro. Inoltre la difficoltà di conciliare gli impegni lavorativi e familiari determina una maggiore esposizione allo stress.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 10/2018: "La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere" di AA.VV.

### Valutazione dei rischi connessi alla provenienza da altri paesi

In termini statistici, l'incidenza percentuale della popolazione degli stranieri/immigrati che lavorano in Italia raggiunge i valori più alti nei settori, comparti e mansioni maggiormente dequalificati, con minore retribuzione, minori tutele e più alto rischio infortunistico, ovvero laddove si riscontra una maggiore fragilità sociale e lavorativa.

La relegazione allo svolgimento di mansioni e in settori di lavoro più rischiosi e faticosi, ne determina anche una più alta esposizione agli infortuni sul lavoro e nel lungo periodo, a malattie professionali.

Ulteriori motivi della maggiore frequenza annua di infortuni nella popolazione straniera rispetto a quella della popolazione italiana sono rintracciabili nelle seguenti cause:

- differente ed errata percezione dei rischi a causa di ragioni culturali e linguistiche;
- maggiore esposizione a stress (con conseguente maggior rischio di errori durante l'esecuzione del lavoro) a causa delle condizioni di vita extra lavorative;
- scarsa conoscenza dei propri diritti e delle normative;
- difficoltà di accesso ai servizi pubblici di prevenzione;
- difficoltà linguistiche in termini di comprensione ed espressione a livello dello scritto e del parlato;
- difficoltà relazionali con persone di altre culture;
- fenomeni di razzismo;
- impiego in aziende di piccole dimensioni.

La prima attività che l'azienda deve svolgere al fine di valutare il rischio è un censimento della popolazione di lavoratori stranieri presente, suddivisa per nazione di provenienza.

Il passaggio successivo consiste nel verificare la conoscenza della lingua italiana da parte dei lavoratori (adempimento espressamente prescritto nel D.Lgs. n. 81/2008 con riferimento alle attività di informazione e formazione).

Agli esiti di tali indagini dovranno essere adottate le opportune azioni, quali:

- messa a disposizione di supporti didattici redatti nella lingua del paese di provenienza del lavoratore;
- affiancamento di mediatori culturali;
- definizione di politiche aziendali che promuovano l'integrazione e reprimano eventuali atti di razzismo;
- affiancamento iniziale da parte di persone esperte.

### **Valutazione dei rischi connessi alle differenze di età**

Dai dati Eurostat emerge che nel 2016, oltre il 60% della popolazione lavorativa ha un'età compresa tra 40 e 64 anni e di questi, più del 55% ha un'età superiore ai 50 anni.

In Italia ed in Europa, in genere, si assiste ad un invecchiamento della popolazione, rispetto al quale il mercato del lavoro ha di fronte a sé una sfida rilevante, consistente nel valorizzare le maggiori competenze ed abilità acquisite dai lavoratori più anziani, non limitandosi ad osservare unicamente le trasformazioni nel lavoratore indotte dall'invecchiamento che possono impattare sull'efficienza.

Queste, connaturate con il ciclo biologico della vita degli esseri umani, sono tipicamente:

- diminuzione della massa muscolare e della forza;
- riduzione della capacità visiva;
- maggiore resistenza al cambiamento e minore capacità di adattamento;
- inferiori capacità di attenzione e memorizzazione.

Ad ogni modo, certamente, l'avanzamento dell'età, già a partire dai 40-45 anni (senza considerare gli effetti dell'invecchiamento precoce indotto da talune attività lavorative), può determinare un fattore di rischio aggiuntivo di cui tener conto nella valutazione dei rischi, con riferimento particolare ai seguenti:

- sovraccarico biomeccanico e posture incongrue, a causa della riduzione della forza muscolare e della maggiore fragilità dell'apparato dorso lombare e degli arti (si tenga presente che la norma ISO TR 12295, a partire dai 45 anni, propone un valore della massa di riferimento sollevabile pari a 20 kg per gli uomini e 15 kg per le donne);
- rischio infortunistico, a causa della riduzione dei riflessi;
- rischi per gli occhi e la vista, a causa della riduzione della capacità visiva (si ricorda a tal proposito che, nel caso di lavoratore addetto al videoterminale, la frequenza delle visite mediche diventa automaticamente biennale al superamento del 50° anno di età);
- rischi legati alla riduzione della capacità uditiva (percezione di segnali di allarme o di situazioni di pericolo);
- lavoro notturno, per le modifiche indotte dall'età al ciclo sonno-veglia;
- stress, generato dal non sentirsi adeguati alle mansioni da svolgere o da cambiamenti organizzativi.

Un importante ruolo nella corretta valutazione del rischio legato alle differenze di età può averla il medico competente che, anche grazie alla conoscenza delle effettive condizioni di salute del singolo lavoratore, può suggerire le misure più corrette per la gestione del rischio. Tra queste si possono annoverare:

- sensibilizzazione dei responsabili e dei dirigenti in merito alla corretta gestione dei lavoratori più anziani;
- garantire flessibilità al lavoratore nello svolgimento dei compiti;
- rivisitazione della concezione delle postazioni di lavoro;
- formazione dei lavoratori.

Diametralmente opposta ai fattori di rischio legati all'invecchiamento, è la problematica del lavoro svolto dai minori, per la quale si rinvia alla lettura dell'apposito capitolo di questo volume.



#### **APPROFONDIMENTI**

- ISL 7/2017: "Metodo ARAI®: nuovo approccio di elaborazione del DVR in riferimento all'età" di Lorenzo Baraldo, Luca Magagnato e Alessandro Faccio
- ISL 7/2017: "Sicurezza e salute dei lavoratori anziani" di Vincenza Bruno e Franco Simonini
- ISL 10/2017: "L'attenzione dalle differenze di età nella VDR" di Giuseppina Paolantonio

### Altre valutazioni specifiche del rischio

Si evidenzia come, nei Titoli del D.Lgs. n. 81/2008 successivi al Titolo I, sia riportata la necessità di specifiche valutazioni, con particolare riguardo ad uno o più aspetti dettagliati dalla stessa normativa e la necessità di aggiornamenti particolari.

Ulteriori approfondimenti a riguardo sono contenuti nei capitoli dedicati ai rischi specifici.

**Tabella 8**

Riferimento normativo	Rischio specifico	Aspetti da valutare	Aggiornamento
Titolo III, art. 80	Impianti e apparecchi elettrici	Rischi derivanti da: a) contatti elettrici diretti; b) contatti elettrici indiretti; c) innesco e propagazione di incendi e di ustioni dovuti a sovratemperature pericolose, archi elettrici e radiazioni; d) innesco di esplosioni; e) fulminazione diretta ed indiretta; f) sovratensioni; g) altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili. Tenendo in considerazione: a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze; b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro; c) tutte le condizioni di esercizio prevedibili.	Secondo le regole generali previste dall'art. 29, co. 3
Titolo VII, art. 174	Apparecchi muniti di VDT	Analisi dei posti di lavoro con particolare riguardo: a) ai rischi per la vista e per gli occhi; b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale; c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.	Secondo le regole generali previste dall'art. 29, co. 3
Titolo VIII, art. 181	Agenti fisici (in genere)	Tutti i rischi derivanti da esposizione ad agenti fisici in modo da identificare e adottare le opportune misure di prevenzione e protezione con particolare riferimento alle norme di buona tecnica ed alle buone prassi.	Cadenza quadriennale, ovvero in caso di mutamenti sostanziali, ovvero qualora gli esiti della sorveglianza sanitaria lo richiedano

Riferimento normativo	Rischio specifico	Aspetti da valutare	Aggiornamento
Titolo VIII, art. 190	Rumore	<p>a) Il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a rumore impulsivo;</p> <p>b) i valori limite di esposizione e i valori di azione di cui all'art. 189;</p> <p>c) tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rumore, con particolare riferimento alle donne in gravidanza e i minori;</p> <p>d) per quanto possibile a livello tecnico, tutti gli effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori derivanti da interazioni fra rumore e sostanze ototossiche connesse con l'attività svolta e fra rumore e vibrazioni;</p> <p>e) tutti gli effetti indiretti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori risultanti da interazioni fra rumore e segnali di avvertimento o altri suoni che vanno osservati al fine di ridurre il rischio di infortuni;</p> <p>f) le informazioni sull'emissione di rumore fornite dai costruttori dell'attrezzatura di lavoro in conformità alle vigenti disposizioni in materia;</p> <p>g) l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre l'emissione di rumore;</p> <p>h) il prolungamento del periodo di esposizione al rumore oltre l'orario di lavoro normale, in locali di cui è responsabile;</p> <p>i) le informazioni raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese, per quanto possibile, quelle reperibili nella letteratura scientifica;</p> <p>l) la disponibilità di dispositivi di protezione dell'udito con adeguate caratteristiche di attenuazione.</p> <p>Nei casi in cui si ritenga fondato il superamento dei valori inferiori di azione, si dovrà altresì procedere all'esecuzione di misure strumentali.</p>	Cadenza quadriennale, ovvero in caso di mutamenti sostanziali, ovvero qualora gli esiti della sorveglianza sanitaria lo richiedano
Titolo VIII, art. 202	Vibrazioni	<p>a) Il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a vibrazioni intermittenti o a urti ripetuti;</p> <p>b) i valori limite di esposizione e i valori d'azione specificati nell'art. 201;</p> <p>c) gli eventuali effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio con particolare riferimento alle donne in gravidanza e ai minori;</p>	Cadenza quadriennale, ovvero in caso di mutamenti sostanziali, ovvero qualora gli esiti della sorveglianza sanitaria lo richiedano



Riferimento normativo	Rischio specifico	Aspetti da valutare	Aggiornamento
		<p>d) gli eventuali effetti indiretti sulla sicurezza e salute dei lavoratori risultanti da interazioni tra le vibrazioni meccaniche, il rumore e l'ambiente di lavoro o altre attrezzature;</p> <p>e) le informazioni fornite dal costruttore dell'attrezzatura di lavoro;</p> <p>f) l'esistenza di attrezzature alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione alle vibrazioni meccaniche;</p> <p>g) il prolungamento del periodo di esposizione a vibrazioni trasmesse al corpo intero al di là delle ore lavorative, in locali di cui è responsabile;</p> <p>h) condizioni di lavoro particolari, come le basse temperature, il bagnato, l'elevata umidità o il sovraccarico biomeccanico degli arti superiori e del rachide;</p> <p>i) informazioni raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese, per quanto possibile, quelle reperibili nella letteratura scientifica.</p> <p>Può essere richiesto lo svolgimento di indagini strumentali.</p>	
Titolo VIII, art. 209	Campi elettromagnetici	<p>a) la frequenza, il livello, la durata e il tipo di esposizione, inclusa la distribuzione sul corpo del lavoratore e sul volume del luogo di lavoro;</p> <p>b) i valori limite di esposizione e i valori di azione di cui all'art. 208;</p> <p>c) effetti biofisici diretti;</p> <p>d) tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio; eventuali effetti sulla salute e la sicurezza dei lavoratori esposti a rischi particolari, con particolare riferimento a soggetti portatori di dispositivi medici impiantati, attivi o passivi, o dispositivi medici portati sul corpo e le lavoratrici in stato di gravidanza;</p> <p>e) qualsiasi effetto indiretto di cui all'art. 207, co. 1, lett. c);</p> <p>f) l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione ai campi elettromagnetici;</p> <p>g) la disponibilità di azioni di risanamento volte a minimizzare i livelli di esposizione ai campi elettromagnetici;</p>	Cadenza quadriennale, ovvero in caso di mutamenti sostanziali, ovvero qualora gli esiti della sorveglianza sanitaria lo richiedano

Riferimento normativo	Rischio specifico	Aspetti da valutare	Aggiornamento
		<p>h) informazioni adeguate raccolte nel corso della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 211;</p> <p>i) informazioni fornite dal fabbricante delle attrezzature;</p> <p>l) altre informazioni pertinenti relative a salute e sicurezza;</p> <p>m) sorgenti multiple di esposizione;</p> <p>n) esposizione simultanea a campi di frequenze diverse.</p> <p>Può essere richiesto lo svolgimento di indagini strumentali.</p>	
<p>Titolo VIII, art. 216</p>	<p>Radiazioni ottiche artificiali</p>	<p>a) Il livello, la gamma di lunghezze d'onda e la durata dell'esposizione a sorgenti artificiali di radiazioni ottiche;</p> <p>b) i valori limite di esposizione di cui all'art. 215;</p> <p>c) qualsiasi effetto sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio;</p> <p>d) qualsiasi eventuale effetto sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori risultante dalle interazioni sul posto di lavoro tra le radiazioni ottiche e le sostanze chimiche fotosensibilizzanti;</p> <p>e) qualsiasi effetto indiretto come l'accecamento temporaneo, le esplosioni o il fuoco;</p> <p>f) l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione alle radiazioni ottiche artificiali;</p> <p>g) la disponibilità di azioni di risanamento volte a minimizzare i livelli di esposizione alle radiazioni ottiche;</p> <p>h) per quanto possibile, informazioni adeguate raccolte nel corso della sorveglianza sanitaria, comprese le informazioni pubblicate;</p> <p>i) sorgenti multiple di esposizione alle radiazioni ottiche artificiali;</p> <p>l) una classificazione dei laser stabilita conformemente alla pertinente Norma IEC e, in relazione a tutte le sorgenti artificiali che possono arrecare danni simili a quelli di un laser della classe 3B o 4, tutte le classificazioni analoghe;</p> <p>m) le informazioni fornite dai fabbricanti delle sorgenti di radiazioni ottiche e delle relative attrezzature di lavoro in conformità delle pertinenti direttive comunitarie.</p> <p>Può essere richiesto lo svolgimento di indagini strumentali.</p>	<p>Cadenza quadriennale, ovvero in caso di mutamenti sostanziali, ovvero qualora gli esiti della sorveglianza sanitaria lo richiedano</p>

Riferimento normativo	Rischio specifico	Aspetti da valutare	Aggiornamento
Titolo IX, art. 223	Agenti chimici	<p>a) le loro proprietà pericolose;</p> <p>b) le informazioni sulla salute e sicurezza comunicate dal fornitore tramite la relativa scheda di sicurezza predisposta ai sensi del Regolamento (CE) n. 1907/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio;</p> <p>c) il livello, il modo e la durata della esposizione;</p> <p>d) le circostanze in cui viene svolto il lavoro in presenza di tali agenti tenuto conto della quantità delle sostanze e delle miscele che li contengono o li possono generare;</p> <p>e) i valori limite di esposizione professionale o i valori limite biologici; di cui un primo elenco è riportato negli Allegati XXXVIII e XXXIX;</p> <p>f) gli effetti delle misure preventive e protettive adottate o da adottare;</p> <p>g) se disponibili, le conclusioni tratte da eventuali azioni di sorveglianza sanitaria già intraprese. Può essere richiesto lo svolgimento di indagini strumentali.</p>	<p>Per le nuove attività, la valutazione del rischio è preliminare e costituisce condizione necessaria per il suo inizio</p> <p>La valutazione deve essere aggiornata in occasione di notevoli mutamenti che potrebbero averla resa superata, ovvero quando i risultati della sorveglianza medica ne mostrino la necessità</p>
Titolo IX, art. 236	Agenti cancerogeni	<p>a) Caratteristiche delle lavorazioni;</p> <p>b) loro durata e loro frequenza;</p> <p>c) quantitativi di agenti cancerogeni o mutageni prodotti ovvero utilizzati;</p> <p>d) loro concentrazione e capacità degli stessi di penetrare nell'organismo per le diverse vie di assorbimento, anche in relazione al loro stato di aggregazione e, qualora allo stato solido, se in massa compatta o in scaglie o in forma polverulenta e se o meno contenuti in una matrice solida che ne riduce o ne impedisce la fuoriuscita;</p> <p>e) tutti i possibili modi di esposizione, compreso quello in cui vi è assorbimento cutaneo.</p> <p>Il documento di valutazione dei rischi deve essere integrato con i seguenti dati:</p> <p>a) le attività lavorative che comportano la presenza di sostanze o miscele cancerogene o mutagene o di processi industriali di cui all'Allegato XLII, con l'indicazione dei motivi per i quali sono impiegati agenti cancerogeni;</p> <p>b) i quantitativi di sostanze ovvero miscele cancerogene o mutagene prodotti ovvero utilizzati, ovvero presenti come impurità o sottoprodotti;</p>	<p>Triennale</p> <p>La valutazione deve essere aggiornata in occasione di modifiche del processo produttivo significative</p>

Riferimento normativo	Rischio specifico	Aspetti da valutare	Aggiornamento
		c) il numero dei lavoratori esposti ovvero potenzialmente esposti ad agenti cancerogeni o mutageni; d) l'esposizione dei suddetti lavoratori, ove nota e il grado della stessa; e) le misure preventive e protettive applicate ed il tipo dei dispositivi di protezione individuale utilizzati; f) le indagini svolte per la possibile sostituzione degli agenti cancerogeni e le sostanze e le miscele eventualmente utilizzati come sostituti.	
Titolo IX, art. 249	Amianto	Valutazione dei rischi dovuti alla polvere proveniente dall'amianto e dai materiali contenenti amianto, al fine di stabilire la natura e il grado dell'esposizione e le misure preventive e protettive da attuare. È prevista l'esecuzione di misure strumentali i cui risultati devono essere riportati nel DVR.	Aggiornamento della valutazione ogni qualvolta si verificano modifiche significative dell'esposizione
Titolo X, art. 271	Agenti biologici	a) Classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute umana quale risultante dall' Allegato XLVI o, in assenza, di quella effettuata dal datore di lavoro stesso sulla base delle conoscenze disponibili e seguendo i criteri di cui all'art. 268, co. 1 e 2; b) dell'informazione sulle malattie che possono essere contratte; c) dei potenziali effetti allergici e tossici; d) della conoscenza di una patologia della quale è affetto un lavoratore, che è da porre in correlazione diretta all'attività lavorativa svolta; e) delle eventuali ulteriori situazioni rese note dall'autorità sanitaria competente che possono influire sul rischio; f) del sinergismo dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati.	Triennale  La valutazione deve essere aggiornata in occasione di modifiche del processo produttivo significative, ovvero ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di anomalia imputabile a tale esposizione
Titolo X-bis, art. 286	Ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario	Determinazione del livello di rischio espositivo a malattie che possono essere contratte in relazione alle modalità lavorative, in maniera da coprire tutte le situazioni di rischio che comportano ferite e contatto con sangue o altro potenziale veicolo di infezione, nella consapevolezza dell'importanza di un ambiente di lavoro ben organizzato e dotato delle necessarie risorse.	Aggiornamento della valutazione ogni qualvolta si verificano modifiche significative dell'esposizione

Riferimento normativo	Rischio specifico	Aspetti da valutare	Aggiornamento
		<p>Individuazione delle necessarie misure tecniche, organizzative e procedurali riguardanti le condizioni lavorative, il livello delle qualificazioni professionali, i fattori psico-sociali legati al lavoro e l'influenza dei fattori connessi con l'ambiente di lavoro, per eliminare o diminuire i rischi professionali valutati.</p>	
Titolo XI, art. 290	Atmosfere esplosive	<p>a) Probabilità e durata della presenza di atmosfere esplosive;  b) probabilità che le fonti di accensione, comprese le scariche elettrostatiche, siano presenti e divengano attive ed efficaci;  c) caratteristiche dell'impianto, sostanze utilizzate, processi e loro possibili interazioni;  d) entità degli effetti prevedibili.  Agli esiti della valutazione deve essere redatto uno specifico documento denominato Documento sulla protezione contro le esplosioni che deve precisare:  a) che i rischi di esplosione sono stati individuati e valutati;  b) che saranno prese misure adeguate per raggiungere gli obiettivi del presente titolo;  c) quali sono i luoghi che sono stati classificati nelle zone di cui all'Allegato XLIX;  d) quali sono i luoghi in cui si applicano le prescrizioni minime di cui all'Allegato L;  e) che i luoghi e le attrezzature di lavoro, compresi i dispositivi di allarme, sono concepiti, impiegati e mantenuti in efficienza tenendo nel debito conto la sicurezza;  f) che, ai sensi del titolo III, sono stati adottati gli accorgimenti per l'impiego sicuro di attrezzature di lavoro.</p>	<p>Il documento sulla protezione contro le esplosioni deve essere compilato prima dell'inizio del lavoro ed essere riveduto qualora i luoghi di lavoro, le attrezzature o l'organizzazione del lavoro abbiano subito modifiche, ampliamenti o trasformazioni rilevanti</p>

A valle della valutazione dei rischi, la norma prevede venga redatto un documento di valutazione dei rischi avente i seguenti contenuti minimi:

- 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'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione.
- c. il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento 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 addestramento.

Allo stato attuale non è definito un modello ufficiale al quale ispirarsi per relazionare i rischi valutati, le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle, ulteriori, da adottare. Si propone pertanto di seguito una semplice tabella nella quale ciascun datore di lavoro potrà riportare, in particolare, gli elementi indicati alle lett. b), c) e d) che costituiscono, di fatto, il cuore del documento di valutazione dei rischi.

**Tabella 9**

Rischio	Misure adottate	P	G	R	Misure di miglioramento	Data di attuazione	Mansioni esposte	Soggetto responsabile

Evidentemente, la valutazione di ciascun rischio potrà essere accompagnata, laddove non espressamente previsto dalla normativa, da relazioni tecniche, misure, certificazioni che ne avvalorino gli esiti e giustifichino il ricorso o meno a "misure di miglioramento" ulteriori a quelle (obbligatorie, tassative ed inderogabili) già previste dalla legge, conformemente ai criteri di valutazione prefissati.

Se la valutazione dei rischi non trova una sua oggettività (sia pure parziale, come spesso accade con l'uso di strumenti semi-quantitativi), essa finisce col perdere di significato.

Nel mondo reale, il rischio non è mai nullo. Ciò significa che un evento potenzialmente dannoso potrà sempre accadere, nonostante, ad esempio, il rispetto integrale della legge.

È compito del datore di lavoro quello di decidere se adottare o meno ulteriori misure integrative a quelle imposte dalla norma che servono ad elevare il livello di sicurezza.

Si ricordi infatti che, pur nel rispetto delle norme specifiche per la tutela dei lavoratori, permane in capo al datore di lavoro un obbligo "aggiuntivo" derivante dall'applicazione dell'art. 2087 cod. civ.: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio

dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Come si vede chiaramente, esso intima al datore di lavoro di adottare qualunque provvedimento necessario (anche qualora non imposto da norme specifiche) per tutelare i propri lavoratori fino ai limiti conseguibili dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica.

È evidente che se si ragionasse in astratto non vi sarebbe limite alcuno alla necessità di adottare misure di prevenzione e protezione sempre più incalzanti ed integrative a quelle già previste dalla legge, fino ad arrivare all'assurdo che per eliminare il rischio sarebbe necessario non lavorare.

È altrettanto evidente come non sia questo lo scopo della norma.

Il senso ultimo della valutazione dei rischi è quello di definire se un rischio è ricompreso all'interno di una soglia definibile di *rischio accettabile*.

Essa può avere accezioni diverse a seconda dei contesti nei quali si opera. Un rischio è accettabile quando:

- è al di sotto di una probabilità definita in modo arbitrario;
- è al di sotto di un certo livello già tollerato;
- è al di sotto dell'incidenza tipica di una determinata malattia nella popolazione;
- il costo per la riduzione del rischio supererebbe i costi risparmiati;
- il costo della riduzione del rischio supererebbe i costi risparmiati anche tenendo conto dei "costi di sofferenza";
- le risorse potrebbero essere meglio spese per altri problemi di salute pubblica più urgenti;
- i professionisti della salute pubblica dicono che è accettabile;
- il pubblico in generale dice che è accettabile (o più probabilmente, non dice che non lo è);
- i politici dicono che è accettabile.

È un concetto, come si vede, affetto da un'estrema dose di soggettività. A ciò si aggiunga che nella valutazione dei rischi è facile cadere in errori di percezione. Diversi studi del comportamento hanno dimostrato come esista una differenza sostanziale tra entità di rischio "reale" e entità di rischio "percepito". Si citano alcuni esiti di questi studi che esprimono considerazioni di carattere generale che spiegano l'enorme soggettività insita nella definizione di ciò che è accettabile e ciò che non lo è:

- da parte della popolazione vi è una maggior propensione ad *accettare* livelli di rischio "volontario" più elevati rispetto a quelli di rischio "involontario" (imposto);
- a livello di popolazione, un solo evento con molte vittime è meno *accettabile* di un numero maggiore di eventi con una o poche vittime;
- è più accettabile il rischio per un singolo individuo di quello per un'intera comunità umana;
- per i rischi "involontari" (da cause naturali o incidenti), il livello di rischio specifico considerato *accettabile* è dell'ordine di  $10^{-6}$  morti/anno (e in ogni caso non superiore a  $10^{-5}$  morti/anno);

- per quelli “volontari” (anche se legati al posto di lavoro) è più elevato ed in genere compreso tra  $10^{-4}$  e  $10^{-3}$  morti/anno;
- per i rischi “volontari” connessi ad alcune attività sportive tale limite può salire fino a  $10^{-2}$  morti/anno.

Se questo è il livello di soggettività, si comprende che se nella valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro non si adottassero a priori dei criteri quanto più possibili oggettivi per definire ciò che oltrepassa la soglia di rischio accettabile da ciò che non la supera, il risultato finale riportato nel documento di valutazione dei rischi potrebbe essere:

1. una semplice attestazione di rispetto della norma. Il valutatore si limiterebbe a riempire le prime 4 colonne della tabella poc'anzi riportata, non essendo obbligato ad adottare misure di miglioramento ulteriori avendo l'azienda già adempiuto a tutti gli obblighi di legge volti all'eliminazione delle circostanze di *puro pericolo*;
2. nella migliore delle ipotesi, un elenco minimo di atti di buona volontà tesi ad innalzare i livelli di sicurezza minimi previsti dalla norma. Tuttavia, tali ulteriori azioni, sarebbero scelte senza criterio e non vi sarebbe alcuna evidenza oggettiva che la loro adozione condurrebbe al risultato ultimo di ridurre il rischio al di sotto della soglia di accettabilità.

Proprio per non svilire lo sforzo compiuto per arrivare a fotografare lo stato dell'arte dei rischi presenti in azienda, si insiste sulla necessità di adottare preventivamente alla valutazione criteri che permettano di dire se un determinato rischio possa essere considerato accettabile o debbano essere adottate misure ulteriori di riduzione del rischio.

## **PROCEDURE STANDARDIZZATE PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Se i principi con i quali condurre la valutazione dei rischi sinora delineati sono indipendenti dalla dimensione dell'azienda, in effetti la Comunità Europea si è posta il problema di quale possa essere il loro impatto sulle realtà più piccole, argomento quanto mai attuale con riferimento alla realtà produttiva Italiana nella quale il 95% delle imprese conta meno di 10 addetti.

Nel 2013 le Piccole e Medie Imprese (PMI) rappresentavano il 99,8% di tutte le imprese non finanziarie dell'UE. Ciò equivale a 21,6 milioni di imprese dell'UE.

Alle PMI appartengono tre categorie: micro, piccole e medie imprese. Nella Raccomandazione n. 2003/361/EC della Commissione del 6 maggio 2003 esse sono definite come segue:

- una media impresa ha meno di 250 dipendenti ed un fatturato annuo che non supera i 50 milioni di EUR e/o il totale del bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR;
- una piccola impresa ha meno di 50 dipendenti ed un fatturato annuo o un totale del bilancio annuo non superiori a 10 milioni di EUR;
- una microimpresa ha meno di 10 dipendenti ed un fatturato annuo o un totale del bilancio annuo non superiori a 2 milioni di EUR.



In media, le PMI in Europa hanno assunto 4,22 persone, pertanto la stragrande maggioranza (92,4%) delle imprese dell'UE sono classificate come microimprese. Le suddette microimprese rappresentano il 67,4% di tutti i posti di lavoro in Europa, di conseguenza la loro importanza per l'economia europea è immensa.

Nel nostro Paese, il dato relativo alla dimensione delle imprese e alla distribuzione della forza lavoro in esse occupate, è ancora più polarizzato. Secondo l'Annuario Statistico Italiano dell'ISTAT (2018), il 95,2 per cento delle imprese sono imprese di piccole dimensioni (massimo 9 addetti) che impiegano il 45,3 per cento degli addetti totali. Percentuali più alte si registrano nel settore degli altri servizi, con il 97,7 per cento di imprese e il 49,5 per cento di addetti; delle costruzioni, con il 96,2 per cento di imprese e il 66,0 per cento di addetti; e del commercio, trasporto e magazzinaggio, alloggio e ristorazione, con il 95,3 per cento di imprese e il 52,2 per cento di addetti. L'industria è l'unico settore che presenta per questa tipologia di imprese valori molto sotto la media nazionale e per le altre valori più alti, con una dimensione media di impresa 3 volte superiore a quella nazionale.

Dai dati emerge che i dipendenti delle imprese più piccole sono soggetti a maggiori rischi rispetto ai dipendenti delle imprese più grandi, e che le imprese più piccole hanno più difficoltà a controllare i rischi. Diversi studi, inclusa l'indagine europea di EU-OSHA sulle imprese e i nuovi ed emergenti rischi (ESENER), mostrano che le difficoltà nella gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro sono particolarmente rilevanti quanto più è ridotta la dimensione dell'impresa.

La gestione relativamente carente della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro può essere attribuita a specifiche caratteristiche tipiche delle piccole imprese quali: caratteristiche strutturali ed organizzative del lavoro e delle assunzioni, posizione economica e relazioni commerciali, diversità commerciale e flessibilità, lontananza dalla portata delle misure di regolamentazione, comportamenti e competenze di proprietari e lavoratori nei suddetti piccoli stabilimenti o breve ciclo di vita. Queste caratteristiche rendono molto più difficile per le micro e piccole imprese creare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

Diversi altri fattori che hanno un impatto nella gestione della sicurezza e salute sul lavoro in tali stabilimenti, se comparati con i più grandi, includono:

- difficoltà di regolamentazione, considerato che sono tipicamente eterogenei, geograficamente sparsi, e privi di rappresentazione coesa. I limiti di bilancio comportano spesso una mancanza di risorse per porre in essere iniziative ed interventi per la sicurezza e la salute come ad esempio consulenze per la salute e la sicurezza, informazioni, strumenti e controlli a pagamento;
- meno risorse ostacolano l'attuazione delle attività di prevenzione;
- sono disponibili meno tempo ed energie per attività non fondamentali, e la gestione della sicurezza e della salute vengono spesso percepite come tali. Condizioni ottimali di sicurezza e salute sul lavoro non sono considerate una priorità;
- la valutazione dei rischi può essere costosa e difficile da completare, in particolare modo se l'impresa non dispone del know-how in materia di prevenzione infortuni per effettuarla efficacemente.

I costi degli incidenti costituiscono un motivo di particolare preoccupazione per le piccole imprese in quanto in esse si verificano l'82% di tutti gli infortuni sul lavoro ed il 90% di tutti gli incidenti mortali (Fonte: EU-OSHA).

L'impatto di un grave incidente sul lavoro potrebbe rivelarsi catastrofico per una piccola impresa:

- è molto più difficile per le micro e piccole imprese riprendersi da un incidente sul lavoro;
- l'impatto relativo è maggiore rispetto a quello delle aziende più grandi;
- i lavoratori indispensabili non possono essere facilmente o velocemente sostituiti;
- brevi interruzioni dell'attività possono causare la perdita di clienti e di contratti importanti;
- un grave incidente può portare alla chiusura dell'attività a causa dei costi diretti legati all'incidente o alla perdita dei contratti e/o dei clienti;
- anche piccoli incidenti e casi di malattia possono raddoppiare le assenze per motivi di salute.

Statistiche e analisi come queste dimostrano che buone pratiche di sicurezza e salute sul lavoro sono fondamentali per il successo e la sopravvivenza a lungo termine di tali micro e piccole imprese. L'indagine EU-OSHA ESENER ha dimostrato che anche imprese molto piccole possono ottenere risultati di alto livello per quanto riguarda le pratiche di gestione della sicurezza e salute sul lavoro in alcuni paesi e settori dell'UE. Ciò suggerisce che creando un ambiente che incoraggia la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro è possibile migliorare notevolmente la gestione nelle micro e piccole imprese.

Una gestione efficace della sicurezza e salute sul lavoro non solo è essenziale per migliorare il benessere dei lavoratori, ma garantisce inoltre la prosperità delle aziende e delle economie in una prospettiva a lungo termine riducendo le perdite di produzione derivanti da infortuni o malattie.

Oltre allo strumento informatizzato secondo il prototipo europeo OiRA (*Online Interactive Risk Assessment*), previsto dall'art. 29, co. 6-*quater* e attualmente disponibile solo per la valutazione di attività di ufficio, lo strumento più prossimo al raggiungimento di tale fine, sinora disponibile, è il ricorso alle "procedure standardizzate per la valutazione dei rischi" prodotte dalla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e allegate al D.I. 30 novembre 2012.

**Nota:** ai sensi dell'art. 29, co. 5 del D.Lgs. n. 81/2008, i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate elaborate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6, recepite con il D.I. 30 novembre 2012. Sono escluse da tale possibilità le seguenti tipologie di attività (art. 29, co. 5 del D.Lgs. n. 81/2008):

- aziende industriali a rischio rilevante di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 334/1999;
- centrali termoelettriche;
- impianti ed installazioni nucleari di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. n. 230/1995;
- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;

Anche i datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate (art. 29, co. 6 del D.Lgs. n. 81/2008) purché, oltre a non ricadere nelle tipologie di attività escluse precedentemente elencate, non svolgano attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, connessi alla esposizione all'amianto.

- La metodologia individuata all'interno di questa procedura si compone di 4 *step*:
- Passo n. 1: Descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo/attività e delle mansioni;
  - Passo n. 2: Individuazione dei pericoli presenti in azienda;
  - Passo n. 3: Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure di prevenzione e protezione attuate;
  - Passo n. 4: Definizione del programma di miglioramento.

### ➔ **Passo n. 1 - Descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo/attività e delle mansioni**

La prima parte di questo *step* consiste nell'inserire i dati anagrafici dell'impresa (nominativo del datore di lavoro, RSPP, medico competente, RLS, indirizzo dell'azienda, etc.). Il modello allegato alla procedura fornisce uno schema dei dati da inserire.

La seconda parte del Passo n. 1 della Procedura standardizzata consiste nell'inserimento di tutti i dati utili all'identificazione dei processi lavorativi e delle mansioni a cui sono addetti i lavoratori.

Il modello approvato dalla Commissione consultiva permanente prevede l'inserimento delle informazioni all'interno di una scheda denominata *Modulo 1.2*.

In funzione della complessità delle attività svolte dall'azienda, le schede da compilare potranno essere più di una, essendo ciascuna riferita ad un unico ciclo lavorativo.

Può essere opportuno, in questi casi, aggiungere una *flow chart*, grazie alla quale rappresentare graficamente le attività svolte dall'azienda ed avere una visione di insieme dei processi anche nel caso di cicli lavorativi complessi.

#### **Modulo 1.2**

Ciclo lavorativo/attività: _____					
1	2	3	4	5	6
Fasi del ciclo lavorativo /attività	Descrizione Fasi	Area/ Reparto/ Luogo di lavoro	Attrezzature di lavoro – macchine, apparecchi, utensili, ed impianti (di produzione e servizio)	Materie prime, semilavorati e sostanze impiegati e prodotti. Scarti di lavorazione	Mansioni/ Postazioni

## ➔ Passo n. 2 - Individuazione dei pericoli presenti in azienda

La seconda fase della Procedura standardizzata prevede l'esecuzione di un inventario dei pericoli presenti in azienda.

A tal fine, la Commissione consultiva permanente richiede l'utilizzo del *Modulo 2* che dovrà essere barrato nelle caselle 3 e 4 e di cui si riporta di seguito un breve estratto.

### Modulo 2

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"> <li>• Crollo di pareti o solai per cedimenti strutturali</li> <li>• Crollo di strutture causate da urti da parte di mezzi aziendali</li> </ul>
	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"> <li>• Mancata salubrità o ergonomia legate ad insufficienti dimensioni degli ambienti</li> </ul>
	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"> <li>• Cadute dall'alto</li> <li>• Cadute in piano</li> <li>• Cadute in profondità</li> <li>• Urti</li> </ul>

**Nota:** da una sommaria analisi dell'elenco dei pericoli riportati nella colonna 2 del suddetto modulo è quasi immediato notare come molti di essi altro non siano che le rubriche di singoli articoli del D.Lgs. n. 81/2008, piuttosto che di punti degli Allegati alla norma stessa.

Appare alquanto bizzarra una simile impostazione soprattutto per una questione di aderenza alla terminologia che lo stesso D.Lgs. n. 81/2008 utilizza, definendo all'art. 2, co. 1, lett. r) il pericolo come "proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni".

Un pavimento, un muro, un soffitto e gli altri elementi citati nella *check list* che costituisce il *Modulo 2* non si comprende come possano aderire alla definizione di cui sopra, cioè come possano essere considerati "proprietà o qualità". Piuttosto, per fare un esempio, è lo "scivolamento", in quanto proprietà intrinsecamente collegata ad una superficie (non essendo l'attrito infinito) a rappresentare uno dei tanti pericoli correlati ad un pavimento.

## ➔ Passo n. 3 - Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure di prevenzione e protezione attuate

La terza fase (Passo n. 3) della Procedura standardizzata consisterà nel compilare la sezione intestata "Valutazione dei rischi e misure attuate", composta dalle seguenti colonne:

- colonna 1: "Area/reparto/luogo di lavoro";
- colonna 2: "Mansione/Postazione";
- colonna 3: "Pericoli che determinano rischi per la salute e sicurezza";
- colonna 4: "Eventuali strumenti di supporto";
- colonna 5: "Misure attuate".

**Modulo 3**

	Valutazione dei rischi e misure attuate					Programma di miglioramento		
	1	2	3	4	5	6	7	8
N.	Area/Reparto /Luogo di lavoro	Mansioni/ Postazioni <sup>1</sup>	Pericoli che determinano rischi per la salute e sicurezza <sup>2</sup>	Eventuali strumenti di supporto	Misure attuate	Misure di miglioramento da adottare Tipologie di Misure Prev./Prot.	Incaricati della realizzazione	Data di attuazione delle misure di miglioramento
1								
2								
3								

Si può scegliere, secondo la modalità che si riterrà più adatta alle caratteristiche dell'azienda, se effettuare la valutazione del rischio e la conseguente compilazione del *Modulo 3* a partire dall'Area/Reparto/Luogo di lavoro o dalle mansioni/postazioni o dai pericoli individuati.

➔ **Passo n. 4 - Definizione del programma di miglioramento**

L'ultima fase della Procedura standardizzata (Passo n. 4) è di tipo programmatico, finalizzato alla pianificazione degli interventi aziendali di prevenzione e protezione.

Essa impiega lo stesso *Modulo 3*, già analizzato nella fase precedente, ma richiede la compilazione della sezione intestata "Programma di miglioramento" e composta dalle seguenti colonne:

- colonna 6: "Misure di miglioramento da adottare e tipologie di misure preventive/protettive";
- colonna 7: "Incaricati della realizzazione";
- colonna 8: "Data di attuazione delle misure di miglioramento".

**MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è collegata alle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

in virtù della presenza di due specifici reati (elencati all'art. 25-*septies* del decreto) che, se commessi in inosservanza della normativa antinfortunistica, possono determinare l'insorgenza di tale responsabilità:

- omicidio colposo, ex art. 589 cod. pen.,
- lesioni personali colpose gravi o gravissime, ex art. 590 cod. pen.

Uno dei requisiti grazie a cui l'ente potrà essere ritenuto non responsabile della commissione di questi reati consiste nel dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione (MOG) specificatamente predisposto per prevenire i reati della specie di quello verificatosi e di cui l'ente può essere ritenuto responsabile.

Tipicamente, un modello di organizzazione e gestione è realizzato secondo i principi del ciclo di Deming: PDCA, ovvero *Plan* (pianificare), *Do* (fare), *Check* (controllare), *Act* (agire) e si articola nelle seguenti parti:

- *Esame iniziale*: consistente nell'esaminare le caratteristiche dell'azienda (dimensioni e numero dei dipendenti, tipologia dell'attività produttiva, etc.) e nella elaborazione di un organigramma generale e di un funzionigramma delle attività, dei compiti e dei ruoli ricoperti.
- *Delineazione della politica della sicurezza che si vuole adottare*: rappresentata dalla definizione del quadro generale della policy della sicurezza perseguita, pur sempre nella piena osservanza della normativa vigente, viene declinata la funzione e l'impegno in chiave prevenzionale che l'azienda intende assumere.
- *Pianificazione*: attività che passa attraverso l'identificazione di tutti i pericoli prevedibili (e, in quanto tali, prevenibili con misure adeguate) e la valutazione di tutti i rischi conseguenti.
- *Attuazione*: l'implementazione del MOG avviene attraverso la predisposizione di programmi di attività e la definizione di specifici obiettivi, definendo priorità, tempi e responsabilità. Vengono sensibilizzati tutti i componenti dell'organizzazione aziendale ed i lavoratori. Fondamentale è la creazione di flussi di comunicazione interna in grado di valorizzare l'attenzione sul tema della sicurezza (es.: cartelli, riunioni, mailing list, etc.).
- *Monitoraggio*: il controllo sulla efficace attuazione del MOG deve prevedere:
  - a) una fase di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
  - b) una fase di verifica della funzionalità del sistema stesso.
- Ad esse corrispondono due livelli di monitoraggio. Segnatamente, le modalità del monitoraggio degli obiettivi sono, di norma, stabilite al momento della loro pianificazione e sono svolte da personale interno all'azienda. Invece, il monitoraggio della funzionalità del sistema (una sorta di verifica ispettiva interna) ha lo scopo di controllare che il sistema sia conforme a quanto pianificato, correttamente applicato e mantenuto attivo. Tale ultima attività dovrebbe essere svolta da personale competente e indipendente dal settore di lavoro ove si procede alla verifica. I controlli devono essere condotti con riferimento a schemi prefissati (c.d. "protocolli"), che vanno opportunamente annotati e con discussione dei

punti critici rilevati. In particolare, va annotata e discussa la c.d. “non conformità” ai protocolli interni di monitoraggio, la quale comporta sovente anche la trattazione dei c.d. “quasi incidenti” (o quasi infortuni), che sicuramente possono contribuire ad una migliore implementazione del modello e a un potenziamento del livello di prevenzione.

- *Riesame del sistema e miglioramento con adeguati correttivi*: il report del monitoraggio ma anche qualsiasi altra segnalazione proveniente dall'interno dell'azienda, oppure da attività esterne, costituisce lo spunto per l'attivazione della fase del riesame e riadattamento del sistema in chiave evolutiva. Il datore di lavoro ricava gli elementi per un giudizio complessivo sul sistema, anche nella prospettiva di un suo futuro sviluppo ed integrazione con l'evoluzione tecnologica.

In virtù del riconoscimento della presunta efficacia di un modello di organizzazione e gestione basato su una struttura come quella appena rappresentata, tipica di un ciclo di Deming, l'art. 30, co. 5 del D.Lgs. n. 81/2008 fornisce l'indicazione di due specifici modelli di organizzazione e gestione che possono ritenersi presuntivamente conformi ai requisiti esimenti dalla responsabilità delle persone giuridiche dai reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001:

- British Standard OHSAS 18001:2007 (vedi nota nel seguito);
- Linee guida UNI-INAIL del 28 settembre 2001.

**Nota:** il 12 marzo 2018 è stato pubblicato il nuovo standard internazionale ISO 45001:2018 (disponibile anche in lingua italiana nella versione UNI ISO 45001) che, nel termine di tre anni (marzo 2021), deve essere adottato da tutte le organizzazioni finora aderenti allo standard OHSAS 18001:2007. Quest'ultimo è stato ritirato al termine del periodo concesso per la migrazione. La versione della norma UNI ISO 45001 include un'appendice che specifica le chiavi di lettura dei requisiti della norma in applicazione della legislazione nazionale vigente. Si ritiene, ovviamente, che l'adozione dello standard ISO 45001 consenta al modello dell'organizzazione di godere della medesima presunzione di conformità assegnata ai modelli basati sul vecchio standard OHSAS 18001.

Senza entrare ulteriormente nel merito di tali sistemi di gestione, è opportuno precisare che entrambi si ritengono godere della presunzione di conformità per le sole parti corrispondenti ai requisiti di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008. Si può sostanzialmente ritenere che se la loro adozione da parte di un'azienda, fosse accompagnata dalla costituzione di un organismo di vigilanza come richiesto dal D.Lgs. n. 231/2001 e dall'istituzione di un opportuno sistema sanzionatorio, ciò possa essere considerato sufficiente a completare i requisiti richiesti.

Inoltre, con D.M. del 13 febbraio 2014 sono state recepite le procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese, ai sensi dell'art. 30, co. 5-bis, del D.Lgs. n. 81/2008. Il documento, approvato dalla Commissione Consultiva permanente di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008, ha lo scopo di fornire alle piccole e medie imprese, che

decidano di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza, indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire le conseguenze dei reati previsti dall'art. 25-*septies*, del D.Lgs. n. 231/2001.

Per molte organizzazioni il raggiungimento del requisito di esimenza dalle suddette responsabilità ha rappresentato la motivazione che le ha condotte all'adozione volontaria di un modello di organizzazione o gestione specifico per la prevenzione dei reati presupposto in materia antinfortunistica, anche definito "Sistema di Gestione per la Sicurezza e Salute sul Lavoro" (SGSSL).

Ma in realtà, l'obiettivo, pur legittimo, di tutela nei confronti di azioni giudiziarie con pesanti ricadute, non è la principale finalità di tali sistemi. Il loro scopo, infatti, è quello di:

- ridurre progressivamente i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, etc.);
- aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'organizzazione;
- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- migliorare l'immagine interna ed esterna dell'impresa/organizzazione.

Ovviamente, ognuno di questi obiettivi deve essere calato nella realtà aziendale specifica e deve convivere col sistema di valori e principi insiti nell'organizzazione. Per questo, il primo tra i documenti che costituisce il SGSSL è la "Politica in materia di sicurezza e salute sul lavoro" che esprime l'impegno del vertice aziendale nel promuovere nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità e le motivazioni.

La politica aiuta a dimostrare verso l'interno l'impegno dell'azienda alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e, verso l'esterno, che esiste un impegno concreto dell'azienda in tema di salute e sicurezza sul lavoro ed, a tal fine, si privilegiano le azioni preventive e l'organizzazione aziendale tende all'obiettivo del miglioramento continuo.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda al capitolo dedicato ai Sistemi di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro all'interno del presente manuale.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 4/2011: "Responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001 ed efficacia esimente dei modelli organizzativi" di Lorenzo Ieva
- ISL 4/2014: "Procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle PMI" di Andrea Rotella

## ANALISI TECNICO-NORMATIVA

### **Art. 28 - Oggetto della valutazione dei rischi**

1. La valutazione di cui all'art. 17, co. 1, lett. a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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 i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 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'art. 89, co. 1, lett. a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al co. 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 6, co. 8, lett. *m-quater*), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

2. Il documento di cui all'art. 17, co. 1, lett. a), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 53, su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'art. 53, 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, e contenere:

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. 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 a seguito della valutazione di cui all'art. 17, co. 1, lett. a);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento 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 addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al co. 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

3-bis. 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. Anche in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al co. 2, lett. b), c), d), e) e f), e al co. 3, e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3-ter. Ai fini della valutazione di cui al co. 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'art. 2, co. 1, lett. ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Abbiamo visto come l'art. 15, ponga la valutazione dei rischi in cima alle "misure generali di tutela". Essa, a norma dell'art. 28, deve riguardare "tutti" i rischi, nessuno escluso, sia quelli di natura più squisitamente tecnica (derivanti dagli ambienti di lavoro, dall'esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici, utilizzo di attrezzature di lavoro, etc.), sia quelli di natura organizzativa. A tal proposito, il legislatore si è premurato anche di fornire un elenco di "rischi particolari", da intendersi non esaustivo, precisando che la valutazione dovrà anche riguardare i rischi:

- collegati allo stress lavoro-correlato;
- riguardanti lavoratrici in stato di gravidanza;
- connessi alle differenze di genere;
- connessi all'età;
- connessi alla provenienza da altri paesi;
- connessi alla specifica tipologia contrattuale;
- derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi durante lo svolgimento di attività di scavo nei cantieri.

Il co. 2, oltre a precisare che il documento di valutazione dei rischi (DVR) può essere anche redatto e custodito su supporto informatico, mediante l'impiego di sistemi di elaborazione dei dati, aggiunge che esso deve soddisfare il requisito della data certa. A questo proposito, viene considerato sufficiente per il soddisfacimento di questo attributo, l'apposizione in calce sul documento delle firme dei seguenti soggetti:

- datore di lavoro;
- responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- medico competente, ove previsto.

In alternativa, si potrà sempre fare ricorso agli strumenti previsti attualmente dalla giurisprudenza per il conseguimento di questo requisito, ovvero:

- in particolare per le amministrazioni pubbliche, adozione di un atto deliberativo di cui sia certa la data in base alla disciplina della formazione, numerazione e pubblicazione dell'atto;
- apposizione della cosiddetta marca temporale sui documenti informatici;
- apposizione di autentica, deposito del documento o vidimazione di un verbale, in conformità alla legge notarile; formazione di un atto pubblico;
- registrazione o produzione del documento a norma di legge presso un ufficio pubblico.

Il DVR può essere redatto secondo lo standard che il datore di lavoro riterrà più opportuno, conformandosi a criteri di "semplicità, brevità e comprensibilità" di modo che esso possa assolvere alla sua funzione programmatica.

Sotto il profilo sostanziale, si precisa che esso dovrà contenere almeno:

- a) i criteri adottati per la valutazione;
- b) le misure di prevenzione e protezione, nonché i DPI adottati;
- c) le misure di miglioramento e i ruoli responsabili della loro adozione;

- d) l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente (quest'ultimo ove previsto);
- e) l'individuazione delle mansioni che esponano i lavoratori a rischi specifici.

Eventuali, ulteriori indicazioni da inserire nel DVR, riferibili alla valutazione di rischi specifici trattati nei Titoli del D.Lgs. n. 81/2008 successivi al Titolo I, saranno approfondite nei capitoli successivi del presente manuale.

Nel caso di costituzione di una "nuova impresa", il datore di lavoro (art. 28, co. 3-bis) ha l'obbligo di effettuare *immediatamente* la valutazione dei rischi, mentre gli vengono concessi *90 giorni* di tempo per provvedere alla redazione del documento di valutazione dei rischi.

In questo lasso di tempo, egli dovrà essere in grado, attraverso la produzione di idonea documentazione, di dare immediata evidenza dell'adempimento degli obblighi di cui ai punti b), c), d), e), f) del precedente elenco.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a ricevere le informazioni e la documentazione in questione.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 12/2012: "La tutela della salute e sicurezza dei giovani lavoratori" di Paola de Vita
- ISL 5/2013: "Il ruolo centrale della valutazione dei rischi" di Claudia Macaluso
- ISL 11/2015: "VDR, quale metodologia? Indicazioni dalle norme tecniche e dalla giurisprudenza" di Federico Maritan e Mauro Rossato
- ISL 12/2018: "Sicurezza sul lavoro dei disabili: VDR e accomodamento ragionevole" di Giorgio Scip
- ISL 07/2020: "Tutela della salute e prevenzione delle discriminazioni di lavoratori provenienti da altri Paesi" di Annalisa Rosiello

#### € SANZIONI

- ! **Art. 28, co. 2, lett. a), primo periodo, ed f):** il datore di lavoro è punito con l'ammenda ammenda da 1.228,50 a 2.457,02 euro se adotta il documento di cui all'Art. 17, co. 1, lett. a) in assenza degli elementi di cui ai predetti commi [Art. 55, co. 4].
- ! **Art. 28, co. 2, lett. b), c) o d):** il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 2.457,02 a 4.914,03 euro se adotta il documento di cui all'Art. 17, co. 1, lett. a) in assenza degli elementi di cui ai predetti commi [Art. 55, co. 3].

---

#### **Art. 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi**

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'art. 17, co. 1, lett. a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'art. 41.
2. Le attività di cui al co. 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai co. 1 e 2, 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. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai co. 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4. Il documento di cui all'art. 17, co. 1, lett. a), e quello di cui all'art. 26, co. 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

5. Fermo restando quanto previsto al co. 6-ter, i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'art. 6, co. 8, lett. f). Fino alla scadenza del terzo mese successivo alla data di entrata in vigore del D.I. di cui all'art. 6, co. 8, lett. f), e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'art. 31, co. 6, lett. a), b), c), d) nonché g).

6. Fermo restando quanto previsto al co. 6-ter, i datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'art. 6, co. 8, lett. f). Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai co. 1, 2, 3, e 4.

6-bis. Le procedure standardizzate di cui al co. 6, anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 28.

6-ter. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare, sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono individuati settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici dell'INAIL e relativi alle malattie professionali di settore e specifiche della singola azienda. Il decreto di cui al primo periodo reca in allegato il modello con il quale, fermi restando i relativi obblighi, i datori di lavoro delle aziende che operano nei settori di attività a basso rischio infortunistico possono dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 e al presente articolo. Resta ferma la facoltà delle aziende di utilizzare le procedure standardizzate previste dai co. 5 e 6 del presente articolo.

6-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 e al presente articolo, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OiRA (Online Interactive Risk Assessment).

7. Le disposizioni di cui al co. 6 non si applicano alle attività svolte nelle seguenti aziende:

- a) aziende di cui all'art. 31, co. 6, lett. a), b), c), d), f) e g);
- b) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto;
- c) Soppressa.

---

La valutazione dei rischi e la redazione del conseguente documento sono, come noto, un obbligo indelegabile del datore di lavoro ai sensi dell'art. 17, ma egli, al fine di assolvervi, dovrà collaborare con i suoi principali consulenti tecnici costituiti dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione e dal medico competente (ove nominato), nonché richiedere la preventiva partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in ossequio al modello partecipativo voluto dal legislatore europeo che

considera la sicurezza un obiettivo di tutti gli attori del sistema prevenzionistico, non una mera responsabilità del datore di lavoro.

Il DVR è un documento dinamico, soggetto ad aggiornamento almeno in occasione delle seguenti circostanze:

- modifiche del processo produttivo;
- modifiche dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione;
- a seguito di infortuni significativi;
- quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Tuttavia, a differenza del caso di costituzione di una nuova impresa (vista nell'analisi del precedente art. 28), in questi casi, il tempo di elaborazione del documento di valutazione dei rischi potrà essere differito solo di 30 giorni dalla causale che ne ha determinato la necessità di aggiornamento, fermo restando in questo lasso temporale, l'obbligo per il datore di lavoro di dare immediata evidenza mediante idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione adottate. Anche in tal caso il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a ricevere le informazioni e la documentazione in questione.

Il documento di valutazione dei rischi deve essere custodito presso la sede alla quale esso si riferisce (art. 29, co. 4).

Ai sensi del co. 5, i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate elaborate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6, recepite con il D.l. 30 novembre 2012. Sono escluse da tale possibilità le seguenti tipologie di attività:

- aziende industriali a rischio rilevante di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 334/1999;
- centrali termoelettriche;
- impianti ed installazioni nucleari di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. n. 230/1995;
- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni.

Anche i datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate (art. 29, co. 6 del D.Lgs. n. 81/2008) purché, oltre a non ricadere nelle tipologie di attività escluse precedentemente elencate, non svolgano attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, connessi alla esposizione all'amianto.

È prevista la futura emanazione di un decreto che individui settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici dell'INAIL e relativi alle malattie professionali di settore e specifiche della singola azienda per i quali, le aziende ricadenti in tali settori, potranno eseguire la valutazione dei rischi conformemente ad un modello che sarà allegato al Decreto stesso (co. 6-ter).

In attuazione al successivo co. 6-*quater*, con il quale si dispone l'individuazione di strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, tra cui gli strumenti informatizzati secondo il prototipo OiRA, con Decreto del Ministro del lavoro del 23 maggio 2018 è stato approvato un *tool*, rivolto alle micro, piccole e medie imprese, che ha l'obiettivo primario di supportare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi per le attività di ufficio.

Lo strumento è reso disponibile gratuitamente accedendo, tramite collegamento al sito internet dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA) e, attraverso un percorso guidato nel quale l'utente è chiamato a rispondere a semplici domande (anche fin troppo semplici), permette di ottenere un documento di valutazione dei rischi che contempla le tipiche attività svolte nei piccoli uffici:

- utilizzo del videoterminale;
- attività di segreteria;
- rapporti con clienti e fornitori;
- archiviazione dei documenti (funzionale all'attività di ufficio).

**Nota:** senza un'adeguata personalizzazione e, soprattutto, integrazione da parte dell'utente dei contenuti previsti dal *tool* il conseguente documento di valutazione dei rischi potrebbe risultare eccessivamente generico e carente. Si tenga inoltre presente che lo strumento esclude dal suo campo di applicazione le mansioni non strettamente tipiche di un'attività di ufficio, come quelle di "archivista" e "magazziniere" e tutti i rischi non espressamente contemplati al suo interno (es. vibrazioni, campi elettromagnetici, rischio di incendio medio o alto derivante da attività soggetta a controllo periodico da parte dei Vigili del fuoco e altri).



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 1/2013: "Le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi sul lavoro" di Lorenzo Fantini
- ISL 11/2015: "VDR, quale metodologia? Indicazioni dalle norme tecniche e dalla giurisprudenza" di Federico Maritan e Mauro Rossato
- ISL 4/2017: "Il documento di valutazione dei rischi nelle odierne notazioni della Casazione" di Claudia Macaluso
- ISL 7/2018: "Il Ministero del lavoro adotta lo strumento OiRA per il settore "Uffici" di Andrea Rotella

#### € SANZIONI

- ! **Art. 29, co. 1:** il datore di lavoro è punito con:-arresto da tre a sei mesi o ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro [Art. 55, co. 1].
  - arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:
    - nelle aziende di cui all'art. 31, co. 6, lett. a), b), c), d), f) e g) [Art. 55, co. 2, lett. a)];
    - in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'art. 268, co. 1, lett. c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto [Art. 55, co. 2, lett. b)];
    - per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno [Art. 55, co. 2, lett. c)].

! **Art. 29, co. 2 e 3:** il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 2.457,02 a 4.914,03 euro se adotta il documento di cui all'Art. 17, co. 1, lett. a) senza le modalità dei predetti commi [Art. 55, co. 3].

! **Art. 29, co. 4:** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.457,02 a 8.108,14 euro [Art. 55, co. 5, lett. f)].

---

**Art. 30 - Modelli di organizzazione e gestione**

1. 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 D.Lgs. 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.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al co. 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al co. 1.

3. Il modello organizzativo 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.

4. 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.

5. 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 (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'art. 6.

*5-bis.* La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11.

---

Come osservato dalla Commissione Grosso, istituita nel 1998 e incaricata del progetto di riforma del Codice penale, “spesso l’illecito è frutto di condizionamenti sull’agire del singolo, connessi all’operare per l’organizzazione: condizionamenti che possono derivare, e di regola derivano, da vincoli organizzativi, stili di comportamento, politiche imposte o additate ai portatori di determinati ruoli”.

Partendo da questo assunto, il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, una nuova figura di responsabilità penale, la cosiddetta *responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*.

È questa una tipologia particolare di responsabilità che supera il famoso brocardo latino *societas delinquere non potest*: una società non può delinquere, anche in ossequio al dettato costituzionale che afferma all’art. 27 che la responsabilità penale è personale.

Si parla, tuttavia, di responsabilità amministrativa perché, nonostante il D.Lgs. n. 231/2001 sanzioni la persona giuridica in via autonoma e diretta mediante le forme del processo penale, le pene previste sono di natura economica o interdittiva.

All’interno di questo decreto è individuata (e frequentemente aggiornata dal legislatore) una lunga lista di *reati presupposto* comprendenti, tra l’altro (art. 25-*septies*) l’omicidio colposo e le lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse per inosservanza della normativa antinfortunistica.

Sostanzialmente, nell’eventualità di un infortunio che determinasse la morte del lavoratore o lesioni gravi o gravissime a suo carico, l’ente potrebbe vedersi rimproverata la *colpa organizzativa*, ovvero la responsabilità di non essersi adeguatamente organizzato al fine di prevenire la commissione del reato.

Il D.Lgs. n. 231/2001 precisa che l’ente sarà da considerarsi responsabile della colpa ascrittagli qualora dalla commissione del reato sia rinvenibile (art. 5) un *interesse* o un *vantaggio* per l’ente medesimo.

I presupposti dell’interesse o del vantaggio quali condizioni indispensabili per determinare la responsabilità dell’ente, possono sollevare qualche interrogativo pensando alla fattispecie di reato (omicidio e lesioni gravi o gravissime) e alla sua natura (colposa) in inosservanza della normativa antinfortunistica, non essendo immediato comprendere dove possa annidarsi un interesse o vantaggio da parte di un’azienda nell’infortunio occorso ad un lavoratore. Tuttavia la giurisprudenza ha già avuto modo di affermare (es. Trib. Trani, sez. Molfetta, 20 ottobre 2009) che “Se l’evento delittuoso infatti è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione, spesso è agevole sostenere che la mancata adozione di tali misure abbia garantito un vantaggio alla società o all’ente, ad esempio nella forma di un risparmio dei costi”.

Un ulteriore requisito, necessario ad individuare la responsabilità dell’ente, è che il reato presupposto sia stato commesso da:

- soggetti apicali della compagine aziendale (es. datore di lavoro, dirigenti);
- soggetti subordinati (es. lavoratori).



Qualora si dimostrasse, tuttavia, che questi soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo o di terzi, l'ente non verrà giudicato responsabile, anche se hanno agito per nome o conto dell'azienda (art. 5, co. 2).

La distinzione tra soggetti apicali e subordinati che possono aver materialmente commesso il reato è necessaria per distinguere come l'ente possa essere giudicato esente da responsabilità.

Difatti, l'art. 6, co. 1 del D.Lgs. n. 231/2001 afferma che, nel caso in cui il reato fosse stato commesso da soggetti apicali nell'interesse o vantaggio dell'azienda, questa non risponde se prova che:

1. ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. ha affidato ad un organismo di vigilanza autonomo, dotato di poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli. Tale organo ha anche il compito di curare l'aggiornamento del modello stesso;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Quando è un soggetto apicale ad aver commesso il reato, la colpa organizzativa dell'azienda è presunta, dato che sono proprio i soggetti apicali medesimi ad organizzare l'azienda. Dunque, in questo caso, perché l'ente possa essere esentato da responsabilità è necessario che dimostri che sono soddisfatte le condizioni 1, 2 e 4 di cui all'elenco precedente e che pertanto, non è l'azienda a non essersi adeguatamente organizzata, ma è piuttosto il soggetto apicale ad aver agito in frode al modello di organizzazione e gestione aziendale.

Quando, invece, ad aver commesso il reato è un soggetto subordinato e fosse rinvenibile un interesse od un vantaggio per l'azienda, l'art. 7, co. 1 prevede che "L'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza".

Si inverte dunque l'onere della prova, dovendo il magistrato inquirente essere lui, in questo caso, a dimostrare che l'azienda non fosse dotata di adeguati strumenti di organizzazione e controllo. A tal fine, il successivo co. 2 precisa, infatti: "In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Qualora si determinasse la responsabilità dell'ente, il D.Lgs. n. 231/2001 prevede l'irrogazione di sanzioni di tipo pecuniario e/o interdittivo.

La *sanzione pecuniaria* consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata in concreto da parte del Giudice mediante un sistema "per quote". La sanzione viene irrogata in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000

quote ed il valore di ogni quota varia fra un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

Le *sanzioni interdittive* possono essere irrogate solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato dal D.Lgs. n. 231/2001 e nel caso ricorresse una di queste due condizioni:

- l'azienda ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Esse, consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste almeno una delle seguente condizioni:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
  - i. l'azienda ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
  - ii. l'azienda ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
  - iii. l'azienda ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva il giudice, a spese dell'azienda, può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna su uno o più giornali e mediante affissione nel comune sede dell'azienda.

In tutti i casi è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Per quanto riguarda il caso specifico dei reati di omicidio colposo (art. 589 cod. pen.) e di lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 cod. pen.) commessi per inosservanza della normativa antinfortunistica, l'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni:

Tabella 10

	<b>Sanzione pecuniaria</b>	<b>Sanzione interdittiva</b>
Omicidio colposo	1.000 quote per: – aziende industriali a rischio rilevante; – fabbricazione e deposito di esplosivi, polveri e munizioni; – aziende a rischio di atmosfere esplosive, agenti cancerogeni, mutageni, rimozione e bonifica di amianto; – cantieri temporanei e mobili di entità superiore a 200 uomini-giorno. Negli altri casi da 250 a 500 quote.	Da 3 mesi ad 1 anno
Lesioni personali	Fino a 250 quote	Fino a 6 mesi

Dunque, con specifico riferimento ai reati presupposto in materia antinfortunistica, un modello di organizzazione e di gestione che abbia efficacia esimente per l'azienda dalla responsabilità amministrativa dovrà gestire espressamente tutte le possibili situazioni e circostanze che possono determinare la commissione di un reato di omicidio colposo o lesioni personali colpose gravi o gravissime derivanti da un infortunio o una malattia professionale e, questo, indipendentemente dalla dimensione e complessità dell'azienda, richiederà uno sforzo redazionale e di valutazione di non poco conto.

Attraverso una breve riflessione, emergono facilmente i due principali profili di criticità che rendono difficile l'attuazione delle misure esimenti dalla responsabilità amministrativa per questa fattispecie di reati presupposto.

Il primo attiene all'ampiezza del requisito soggettivo che può determinare la responsabilità dell'ente. Difatti, operando un semplice confronto tra i reati di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001 e gli altri reati presupposto elencati nel decreto (siano essi di natura ambientale che societaria o di altra specie), se in astratto ciascuno di essi potrebbe essere compiuto sostanzialmente da qualunque soggetto appartenente all'organizzazione aziendale, nel concreto ciò è vero solo e in particolare per i reati derivanti da violazioni della norma antinfortunistica. Ciò perché le organizzazioni aziendali sono strutturate in modo tale per cui non tutti i soggetti apicali e subordinati possono accedere a poteri o strumenti che possano loro consentire di commettere reati, per esempio, contro la pubblica amministrazione o societari, mentre al contempo qualunque soggetto apicale e subordinato è destinatario di obblighi antinfortunistici e pertanto può violarli ricadendo nelle ipotesi di reato di cui agli artt. 589 e 590 cod. pen.

È evidente, dunque, la complessità che può raggiungere un modello di organizzazione e gestione esteso a 360 gradi su qualunque soggetto inserito nell'organizzazione aziendale e, al contempo, ci si rende conto quanto un MOG sia più che mai necessario proprio per gestire organizzazioni aziendali complesse. Questo profilo di criticità è difatti meno problematico per piccole e medie imprese, sia perché esse sono generalmente strutturate in modo semplice e poteri, compiti e responsabilità al loro

interno sono chiaramente definiti (o comunque, individuabili), sia in virtù della loro stessa dimensione, ovvero del numero contenuto di soggetti che le compongono e le cui funzioni devono essere contemplate nel modello che finirà con l'essere, inevitabilmente, più semplice.

Il secondo elemento di difficoltà deriva invece dalla natura propria del reato, ovvero l'origine colposa, ravvisabile, come noto, da condotte connotate da negligenza, imprudenza, imperizia oppure inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

L'unicità dei reati di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001 consiste proprio nell'essere, quasi, i soli aventi natura colposa (si aggiungano a questi alcuni reati ambientali) nel pur lungo elenco di reati presupposto dai quali la norma fa discendere la responsabilità amministrativa degli enti.

In questo caso è ancora più lampante la difficoltà per l'azienda nel riuscire a dimostrare di aver fatto tutto il necessario per prevenire reati con un simile profilo psicologico, stante l'assenza di premeditazione nella loro commissione e l'enorme mole di situazioni che possono determinare la commissione di questi reati, ma anche a causa della quantità dei precetti antinfortunistici da osservare (ciascuno dei quali potrebbe essere in nesso di causalità con un ipotetico reato *ex art.* 589 o 590 cod. pen.).

Riassumendo, ai fini dell'esimente dalla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 per i reati di cui all'art. 25-*septies*, l'ente dovrà dotarsi di un modello di organizzazione e gestione che possa correttamente individuare e presidiare tutte le possibili situazioni in cui per "colpa" (imperizia, negligenza, imprudenza, inosservanza di norme o leggi) un soggetto appartenente all'organizzazione aziendale possa commettere i reati di cui agli art. 589 e 590 del cod. pen. per inosservanza della norma antinfortunistica, fino a dimostrare *ex post* che, benché sia rinvenibile un interesse o vantaggio per l'ente, questi ha agito fraudolentemente in aperta violazione del modello.

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce alcuna indicazione circa le caratteristiche specifiche e i contenuti minimi del modello di organizzazione e gestione sicché, per venire incontro all'esigenza di predisporre un MOG idoneo, il legislatore del D.Lgs. n. 81/2008 ha previsto nel testo dell'art. 30 del decreto una serie di requisiti minimi che questo modello deve soddisfare, solo per il caso specifico della prevenzione dei reati di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001 ai fini dell'esimenza dalla responsabilità amministrativa.

Tali requisiti possono essere riassunti nei seguenti punti che il MOG deve assicurare (art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008):

- rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa antinfortunistica (relativi standard tecnico strutturali, valutazione dei rischi e adozione delle misure di prevenzione e protezione, gestione delle emergenze, riunioni periodiche, consultazione, sorveglianza sanitaria, formazione, informazione, vigilanza sui lavoratori);
- registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra;

- adeguata articolazione di funzioni per garantire la presenza di competenze tecniche e la distribuzione dei poteri di verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG;
- sistema di controllo sull'attuazione del MOG e sul mantenimento nel tempo dell'idoneità delle misure adottate.

Lo stesso legislatore ha anche attribuito una presunzione di conformità ai requisiti di cui sopra e, per le sole parti corrispondenti, a due standard:

- Linee guida UNI-INAIL del 28 settembre 2001 per la realizzazione di un SGSL (Sistema di Gestione della Salute e sicurezza sul Lavoro),
- British Standard OHSAS 18001:2007,

assegnando alla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 la facoltà di individuare ulteriori MOG presuntivamente idonei (vedi l'allegato al D.M. 13 febbraio 2014 per l'implementazione di un modello di organizzazione e gestione per le piccole e medie imprese).

La presunzione di conformità assegnata dalla norma ai due standard sopra richiamati, nonché la loro ampia diffusione e storica applicazione (in particolare del BS OHSAS 18001:2007, oggi sostituito dal nuovo standard internazionale ISO 45001) ha fatto sì che molte aziende si orientassero verso la loro adozione, di modo da avere dei riferimenti certi, piuttosto che ricorrere all'adozione di MOG sviluppati basandosi solo sulle indicazioni generali dell'art. 30 con il rischio di ritrovarsi con un modello autoreferenziale di cui si sarebbe potuta contestare innanzitutto proprio l'aderenza ai requisiti dell'art. 30 stesso.

Tuttavia questi standard, anche se tecnicamente possono essere adottati da aziende di qualunque dimensione, non v'è dubbio alcuno che siano tendenzialmente orientati alla gestione della sicurezza di strutture aziendali di grosse dimensioni, mentre la loro adozione in una piccola impresa richiederebbe uno sforzo di calibrazione senza il quale il MOG finirebbe col rappresentare soprattutto un onere, anche economico, e non ne sarebbe percepibile il vantaggio (va detto che tale sforzo di calibrazione è tutt'altro che impossibile, ma richiede un'ottima conoscenza dell'organizzazione e degli standard da parte di chi sviluppa il sistema di gestione).

Il rischio è, dunque, quello di suggerire l'uso di strumenti sovradimensionati alle piccole e medie imprese che numericamente costituiscono oltre il 90% delle imprese sul territorio italiano e nelle quali, ad esempio, si concentra il maggior numero di infortuni mortali e, di conseguenza, l'imputabilità per reato di omicidio colposo commesso per inosservanza della normativa antinfortunistica.

E così spesso le PMI, nell'affrontare la cosiddetta "parte speciale" del MOG riferita alla sicurezza sul lavoro, si sono sinora rivolte, spesso, a modelli "artigianali" col risultato di aver determinato solo un'organizzazione sulla sicurezza "di carta".

Certo, si può sempre affermare che né il D.Lgs. n. 231/2001, né tantomeno l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 impongono alle imprese l'adozione di un modello di organizzazione e gestione e, quindi, una piccola e media impresa potrebbe tranquillamente

evitare di avvalersene. Ma grazie alle esperienze processuali degli ultimi anni, è ampiamente risaputo che la mancata adozione di un MOG determina automaticamente una “colpa organizzativa” per l’azienda, mentre al contrario la sua implementazione ed efficace attuazione può servire a ricondurre la responsabilità penale a quella individuale dei soggetti apicali e questo non può comunque lasciare indifferente una impresa, per quanto piccola essa sia, che ha tutto l’interesse nel limitare i danni processuali conseguenti ad un eventuale infortunio.

Proprio per questi motivi, l’art. 30, co. 5-*bis* del T.U. ha assegnato alla stessa Commissione di cui all’art. 6 il compito di elaborare procedure semplificate per la adozione e efficace attuazione dei MOG in materia di sicurezza e salute per le piccole-medie imprese che sono state infine pubblicate in allegato al D.M. 13 febbraio 2014 e contengono anche la modulistica necessaria alla loro applicazione.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 2/2010: “Il modello di gestione e l’efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa” di Ugo Fonzar
- ISL 4/2011: “Responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001 ed efficacia esimente dei modelli organizzativi” di Lorenzo Ieva
- ISL 3/2012: “La responsabilità amministrativa dell’impresa individuale” di Giulio Benedetti
- ISL 7/2013: “Responsabilità amministrativa della società e imputabilità del C.d.A.” di Giulio Benedetti
- ISL 4/2014: “Procedure semplificate per l’adozione dei MOG nelle PMI” di Andrea Rotella
- ISL 4/2014: “Efficacia esimente dei MOG nelle violazioni della sicurezza sul lavoro” di Giulio Benedetti
- ISL 12/2016: “Sicurezza del lavoro e MOG come scriminante per la responsabilità delle imprese ex D.Lgs. n. 231/2001?” di Alessio Scarcella
- ISL 11/2021: “Responsabilità amministrativa degli enti, sicurezza e ambiente: le competenze per un OdV” di Antonio Pedna

### SEZIONE III - SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

#### RESPONSABILI E ADDETTI AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Si intende per servizio di prevenzione e protezione (art. 2, co. 1, lett. l) del D.Lgs. n. 81/2008): “insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all’azienda finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori”.

Andando oltre le indicazioni che l’art. 33 del D.Lgs. n. 81/2008 fornisce relativamente ai compiti del SPP, questo ed, in particolare, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione dovrebbe:

- sviluppare processi, procedure, criteri, requisiti e metodi per ottenere la migliore gestione possibile del rischio;

- definire, ove possibile, misure di prevenzione e protezione che garantiscano il massimo beneficio in termini di sicurezza e che, nel contempo, migliorino la produttività;
- incoraggiare tutti i soggetti aziendali a contribuire ai processi di sicurezza, attraverso scambi di idee ed opinioni;
- utilizzare metodi, quanto possibile, oggettivi nelle proprie valutazioni;
- eseguire accurate ed obiettive indagini su incidenti e quasi-incidenti;
- esaminare sempre tutte le possibilità e le opzioni per gestire i rischi.

Andando oltre le indicazioni contenute nei programmi di formazione previsti dalla norma, che sono affrontati nel paragrafo dedicato all' "Analisi tecnico-normativa" degli artt. 32 e 34 in questo manuale, per lo svolgimento dei ruoli di RSPP e ASPP, le loro competenze e abilità dovrebbero includere:

- capacità di progettare procedure operative per l'esecuzione di pratiche di lavoro sicure;
- progettazione di sistemi di controllo del rischio;
- progettazione di metodi di verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione;
- processi e sistemi per il conseguimento della sicurezza attraverso il design;
- comprensione delle indicazioni normative, delle politiche, del funzionamento dei sistemi;
- analisi matematica e statistica;
- conoscenza dei processi produttivi;
- capacità di esame dei processi produttivi;
- capacità di comunicazione interpersonale.

Il RSPP, in particolare, deve possedere competenze gestionali e capacità come *leader*, non semplicemente conoscenze di natura tecnica, poiché spetta a lui confrontarsi con il datore di lavoro e, con la dovuta autorevolezza, consigliarlo nella direzione dell'adozione di pratiche più sicure, anche laddove questo possa comportare un cambiamento dell'organizzazione del lavoro.

Ciò che ci si aspetta primariamente da un buon SPP è la capacità di valutare correttamente i rischi per prevenire gli incidenti, un'attitudine che implica l'abilità di saper anticipare gli eventi. Per pervenire a questo risultato, sono principalmente tre le qualità che un servizio di prevenzione e protezione deve possedere:

1. saper fronteggiare il continuo mutamento e la dinamicità delle organizzazioni, evitando di ricondurre i cambiamenti a schemi mentali e soluzioni già note, semplificando il processo oltre il necessario e riconoscendo, al contrario, la sua complessità e quegli elementi di diversità che potrebbero rappresentare criticità per l'esposizione al rischio. Anziché vivere come un fastidio la continua necessità di fronteggiare queste situazioni, i componenti del SPP dovrebbero coglierla come occasione per misurare le proprie capacità di affrontare gli imprevisti e trovare soluzioni.
2. Il rapporto costante e non conflittuale con i lavoratori è un'altra caratteristica di un buon SPP, poiché i suoi membri riconoscono l'importanza delle

informazioni di cui chi opera è in prima linea è depositario e non privilegiano la conoscenza tecnica o la posizione gerarchica rispetto alla competenza di chi sa eseguire il proprio lavoro.

3. Riconoscere le criticità, in particolare gli eventi apparentemente secondari che, tuttavia, potrebbero essere il segnale debole di problemi più grandi. In questo processo occorre porre molta attenzione alle aspettative, quelle rappresentazioni mentali che ci portano a ricondurre situazioni insignificanti a qualcosa di già noto, non riconoscendo l'elemento di novità nell'informazione in esse contenute.

L'Ente italiano di normazione UNI in collaborazione con il CNI (Consiglio Nazionale degli Ingegneri) ha pubblicato una prassi di riferimento, la UNI/PdR 87, nella quale sono contenuti elementi utili al datore di lavoro e, in generale, a tutti i soggetti coinvolti nell'organizzazione e gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per esplicitare le attività tipiche svolte nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione, elencate di seguito (il testo completo della prassi, al quale si rimanda, per ciascuna di tali attività definisce anche il dettaglio dei compiti che devono essere assolti dal SPP):

- esaminare l'assetto organizzativo e la coerenza rispetto alle responsabilità e agli incarichi, aggiornare i documenti relativi a: nomine, designazioni e incarichi specifici degli addetti;
- individuare leggi e norme in materia di sicurezza applicabili al sistema e acquisire la documentazione tecnica, autorizzativa e certificativa per verificarne la rispondenza;
- valutazione dei rischi al fine di predisporre/redigere/aggiornare il DVR;
- definizione delle misure di prevenzione e protezione al fine di predisporre/redigere/aggiornare il DVR;
- pianificare ed effettuare verifiche documentali e/o in sito per l'adeguatezza dei luoghi di lavoro, delle attrezzature, dell'uso dei DPI, degli impianti, della segnaletica e delle procedure;
- fornire assistenza in caso di ispezione da parte degli Organi di Vigilanza e Controllo;
- fornire assistenza nelle procedure di denuncia degli eventi infortunistici;
- esaminare ed aggiornare la documentazione della sicurezza in caso di fornitura di beni e servizi (DUVRI);
- gestire i DPI;
- gestire i programmi di informazione, formazione e addestramento e pianificare le relative attività;
- analizzare i dati e le informazioni derivanti dal monitoraggio e controllo operativo;
- analizzare infortuni e diagnosi delle relative cause;
- analizzare i mancati infortuni, nonché rilevare elementi che possono determinare malattie professionali;



- identificare gli interventi e le azioni correttive, sulla base degli esiti del riesame, ai fini del miglioramento continuo.

La UNI/PdR 87 suggerisce inoltre una strutturazione per processi dell'esecuzione di tali attività, basata sul ciclo PDCA di Deming, dove nel caso specifico si intende per:

- Pianificazione (*Plan*): identificazione e pianificazione degli ambiti di intervento e delle attività tipiche che dovranno essere svolte dal servizio di prevenzione e protezione aziendale sulla base dell'analisi del contesto organizzativo, della valutazione dei rischi e delle misure da attuare ai fini della sicurezza e salute sul lavoro;
- Attuazione (*Do*): costituisce la fase realizzativa in cui si attua ciò che si è pianificato compresi i controlli operativi sulle misure di prevenzione e protezione e l'applicazione delle procedure organizzative e di gestione degli istituti relazionali;
- Verifica (*Check*): devono essere verificati i risultati raggiunti attraverso riesami periodici e valutazioni prestazionali;
- Azione (*Act*): sulla base degli esiti delle verifiche e delle valutazioni prestazionali e dei controlli operativi, devono essere identificate le azioni correttive da intraprendere ai fini del miglioramento continuo.

Nel documento sono altresì presenti le indicazioni per la determinazione dell'impegno medio annuo richiesto ad un SPP, il quale, come indicato dall'art. 31, comma 2, deve disporre di "tempo adeguato" per lo svolgimento dei compiti ad esso assegnati dal D.Lgs. n. 81/2008. Al fine di ottenere tale stima, vengono messe in relazione la dimensione aziendale e il livello di rischio dell'azienda, la prima determinata secondo la seguente tabella.

**Tabella 11**

Dimensione aziendale	Numero lavoratori occupati
Micro	$N \leq 10$
Piccola	$10 < N \leq 50$
Media	$50 < N \leq 200$
Mediogrande	$200 < N \leq 1000$
Grande	$N > 1000$

Il rischio aziendale è, invece, diviso in tre livelli: basso, medio a alto. La bozza della UNI/PdR non fornisce indicazioni originali circa le modalità di assegnazione di un livello di rischio anziché un altro, rimandando, a tale fine, alle normative vigenti.

**Nota:** presumibilmente gli estensori della prassi si riferiscono alla suddivisione per livelli di rischio effettuata facendo riferimento ai codici ATECO, come già previsto dagli Accordi della Conferenza Stato-Regioni in materia di formazione.

La seguente tabella fornisce la stima dell'impegno annuale richiesto:

**Tabella 12**

<b>Livello di rischio</b>	Alto	B	B-C	B-C	C-D	D
	Medio	A-B	A-B	B	B-C	C-D
	Basso	A	A	A-B	B	B-C
		Micro	Piccola	Media	Medio grande	Grande
		<b>Dimensione aziendale</b>				

nella quale, esso è suddiviso in 4 possibili livelli:

- Livello A:  $\geq 10$  giorni/uomo all'anno;
- Livello B:  $\geq 50$  giorni/uomo all'anno;
- Livello C:  $\geq 100$  giorni/uomo all'anno;
- Livello D: impegno continuativo nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

## LA RIUNIONE PERIODICA

Il sistema delle relazioni aziendali è quel complesso di interazioni che deve tendere a permettere a tutti soggetti (interni e esterni) dell'azienda di ottenere le informazioni necessarie al pieno svolgimento dei propri compiti e del proprio ruolo.

I soggetti a cui ci riferiamo sono tutti i soggetti coinvolti quando si parla di salute e sicurezza sul lavoro e, precisamente:

- Datore di lavoro,
- Dirigenti e preposti,
- Servizio di prevenzione e protezione,
- Addetti alle emergenze,
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza,
- Lavoratori,
- Lavoratori autonomi,
- Appaltatori,
- Medico competente,
- Fornitori,
- Enti pubblici,
- Progettisti, fabbricanti, installatori.

Uno dei principali istituti relazionali previsti dal decreto, nonché momento fondamentale di confronto è rappresentato dalla riunione periodica, l'occasione istituzionale in cui si incontrano tutti i principali attori del teatro della prevenzione: datore di lavoro,

RSPP, medico competente e RLS. Lungi dall'essere un momento meramente formale, tale riunione è intesa dal legislatore come un'occasione di confronto nella quale, oltre a fare il punto della situazione sulle condizioni di sicurezza attuali, è possibile fissare il programma sugli interventi futuri da attuare. Il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e la loro partecipazione acquista in questa circostanza tutta la valenza attiva che il legislatore europeo ha inteso assegnargli.

**Nota:** in generale tutte le riunioni, anche quelle che si organizzano con frequenza quasi quotidiana per programmare il lavoro rappresentano un'occasione. Esse determinano un senso di appartenenza, dato che si è invitati a partecipare solo se si appartiene a quell'organizzazione e, se si svolgono in un clima positivo e piacevole, tra i partecipanti si crea la sensazione che nell'azienda nel suo complesso sia possibile lavorare bene. Al contrario riunioni gestite male e noiose sono per le persone un sintomo di come l'organizzazione non rispetti il tempo delle persone o non abbia le capacità per valorizzarlo. Si creano aspettative negative, per le quali cattive riunioni producono altre cattive riunioni.

L'obbligo di indire la riunione periodica è posto, in generale, in capo al datore di lavoro, il quale dovrà provvedere alla sua convocazione almeno una volta l'anno e, comunque, anche all'occorrenza di variazioni significative dell'esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

In quest'ultima circostanza, è facoltà del rappresentante dei lavoratori in aziende con meno di 15 lavoratori di chiederne la sua convocazione.

I soggetti chiamati a partecipare alla riunione sono:

- il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- il medico competente;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

ma ovviamente nulla vieta la presenza di ulteriori ruoli la cui partecipazione risultasse essere importante per la migliore comprensione dei temi che vi si devono affrontare.

I contenuti minimi della riunione, necessari per scattare una fotografia della condizione attuale dell'azienda, sono determinati al co. 2 dell'art. 35 e precisamente sono:

- 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.

Spetterà inoltre al medico competente comunicare durante la riunione periodica 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.

L'attività programmatica della riunione è invece tracciata dai contenuti del successivo co. 3 dell'art. 35 (che in verità sono proposti come facoltativi: "Nel corso della riunione possono essere individuati ..."), che prevede la possibilità, durante la riunione, che si pervenga alla definizione di:

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

Al termine della riunione dovrà essere redatto un verbale, a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

## **ANALISI TECNICO-NORMATIVA**

---

### **Art. 31 - Servizio di prevenzione e protezione**

1. Salvo quanto previsto dall'art. 34, il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione prioritariamente all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo.
  2. Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, di cui al co. 1, devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'art. 32, 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.
  3. 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.
  4. Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'art. 32.
  5. Ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.
  6. L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:
    - a) nelle aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli artt. 6 e 8 del medesimo decreto;
    - b) nelle centrali termoelettriche;
    - c) negli impianti ed installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;
    - d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
    - e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
    - f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
    - g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.
  7. Nelle ipotesi di cui al co. 6 il responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere interno.
  8. 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.
-

Qualunque considerazione di carattere generale sul ruolo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere letta sotto la lente particolare del modello organizzativo che il legislatore, specie quello europeo, ha inteso introdurre nelle aziende ai fini della tutela dei lavoratori.

Secondo questo modello, infatti, non è sufficiente che il RSPP e l'intero servizio di prevenzione e protezione siano in possesso delle competenze richieste per svolgere le funzioni assegnate dalla legge perché possa costituirsi un servizio conforme ai requisiti normativi. Prima ancora, già in fase di scelta della composizione del servizio, il datore di lavoro dovrà guardare all'interno della propria organizzazione per ricercarvi i soggetti maggiormente deputati allo svolgimento di questi compiti. Se difatti la norma consente che il RSPP o anche l'intero servizio di prevenzione e protezione possano essere interni o esterni (esclusi, evidentemente, i casi in cui la norma-art. 31, co. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 preveda l'obbligo esclusivo di organizzare un servizio di prevenzione e protezione interno), queste due condizioni non sono considerate paritarie, dovendosi al contrario dare *priorità* alla designazione di soggetti appartenenti all'organizzazione aziendale del datore di lavoro, come previsto dall'art. 31, co. 1 del D.Lgs. n. 81/2008.

Al fine di ridurre al minimo il margine di discrezionalità nel merito di tale scelta, il legislatore ha altresì precisato che si debba ricorrere a soggetti esterni solo "in assenza di dipendenti" in possesso dei requisiti previsti all'interno dell'azienda (art. 31, co. 4). È interessante notare come la scelta di impiegare il termine "dipendenti", anziché "lavoratori" (distinzione, questa, che è parte integrante del campo di applicazione soggettivo della norma), spinga a ritenere come la volontà del legislatore sia proprio quella di restringere il campo delle ricerche solo tra i soggetti inseriti nell'organizzazione aziendale con forme contrattuali "stabili", per rimarcare il presupposto che il RSPP e gli addetti debbano avere una specifica conoscenza dei processi aziendali per poter operare al meglio.

**Nota:** tale interpretazione appare coerente, tra l'altro, con la formulazione del primo tra i compiti assegnati al servizio di prevenzione aziendale di cui all'art. 33, co. 1, lett. a) che prevede che si proceda 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 "sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale".

Questa propensione verso l'internalizzazione del servizio di prevenzione e protezione, unitamente alla considerazione circa la nota indelegabilità della nomina del RSPP da parte del datore di lavoro (art. 17, D.Lgs. n. 81/2008), fornisce la rappresentazione definitiva del rapporto fiduciario che si presume esistente tra il soggetto che riveste la posizione di garanzia, nonché primo destinatario degli obblighi in materia di sicurezza (il datore di lavoro) e il suo consulente tecnico (il RSPP) al quale egli deve rivolgersi per ottenere le informazioni relative ai rischi, alla loro valutazione e alle misure di prevenzione e protezione necessarie, in assenza delle quali non avrebbe le conoscenze necessarie per assolvere compiutamente a quei doveri.

È essenzialmente nel riconoscimento dell'esistenza di questo legame così stretto tra il datore di lavoro e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione da questi nominato che devono essere ricercate le ragioni di una possibile responsabilità a carico del RSPP.

Con riferimento alle circostanze che obbligano il datore di lavoro a ricorrere ad un servizio di prevenzione e protezione interno, previste dal co. 6 dell'art. 31, vale la pena precisare che per il combinato disposto con l'art. 34, lo svolgimento dell'incarico di RSPP non potrà comunque essere svolto direttamente dal datore di lavoro.

**Nota:** la Commissione interpellati ha fornito un parere a proposito di cosa debba intendersi per "RSPP interno", precisando (Interpello n. 24/2014) che "si considera interno quando-a prescindere dalla tipologia contrattuale che lega tale soggetto al datore di lavoro, in linea con il dettato dell'art. 2, co. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008 egli sia incardinato nell'ambito dell'organizzazione aziendale e coordini un servizio di prevenzione e protezione interno, istituito in relazione alle dimensioni ed alle specificità dell'azienda. Pertanto, sarà cura del datore di lavoro rendere compatibili le diverse tipologie dei rapporti di lavoro e la durata della prestazione di lavoro con le esigenze che il RSPP deve tenere presenti per portare a termine pienamente i compiti che è chiamato a svolgere". Il termine interno - secondo la Commissione - non può intendersi equivalente alla definizione di "dipendente", ma "deve essere sostanzialmente riferito ad un lavoratore che assicuri una presenza adeguata per lo svolgimento della propria attività".

Per quanto concerne la possibilità di istituire un servizio di prevenzione e protezione unico, ai sensi dell'art. 31, co. 8, il Ministero del lavoro in risposta ad un quesito del 30 marzo 2010 pubblicato tra le FAQ del proprio sito internet, ha avuto modo di precisare che: "La possibilità di istituire il servizio di prevenzione e protezione unico nei casi di aziende costituite da più unità produttive, così come previsto dall'art. 31, co. 8 del D.Lgs. n. 81/2008, è dettata dall'opportunità di una gestione più efficace in quanto centralizzata del SPP e dall'esigenza di risolvere problemi sorti in passato riguardo alla valutazione della sussistenza della "autonomia finanziaria e tecnico funzionale" dell'unità produttiva, necessaria al fine di determinare l'insorgenza dell'obbligo di istituire un SPP all'interno della stessa, così come prescritto dal combinato disposto degli artt. 31, co. 1 e 2, e 2 co. 1, lett. t) del citato D.Lgs. n. 81/2008.

La medesima facoltà è stata estesa dal legislatore anche ai gruppi di imprese, per la cui definizione occorre far riferimento alla nozione di cui all'art. 2359 cod. civ., ai sensi della quale il fenomeno di aggregazione societaria sussiste per effetto del "controllo" di diritto, di fatto o contrattuale di una società nei confronti di un'altra.

Alla luce di quanto sopra, atteso anche che le società appartenenti a un gruppo, in assenza di limitazioni normativamente previste, possono anche svolgere attività di specie diversa e non funzionalmente collegate, nel caso di gruppi di imprese non solo è ammessa la facoltà ai vari datori di lavoro di delegare alla società capogruppo il compito di istituire il servizio di prevenzione e protezione ma anche la possibilità, per tutte le aziende collegate, di utilizzare tale servizio istituito da uno dei datori di lavoro delle aziende appartenenti al gruppo stesso".



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 3/2015: "Il RSPP aziendale "interno": l'interpretazione ministeriale" di Pierguido Soprani

**Art. 32 - Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni**

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

2. Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al co. 1, 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 cui all'art. 28, co. 1, 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 in ogni caso 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 nella G.U. n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

3. Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio di cui al co. 2, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze 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 co. 2.

4. I corsi di formazione di cui al co. 2 sono organizzati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'ISPESL, dall'INAIL, o dall'IPSEMA per la parte di relativa competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici, nonché dai soggetti di cui al punto 4 dell'accordo di cui al co. 2 nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità ivi previste. Ulteriori soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

5. Coloro che sono in possesso di laurea in una delle seguenti classi: L7, L8, L9, L17, L23, e della laurea magistrale LM26 di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 155 del 6 luglio 2007, o nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 245 del 19 ottobre 2000, ovvero nella classe 4 di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 2 aprile 2001, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 128 del 5 giugno 2001, ovvero di altre lauree e lauree magistrali riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, su parere conforme del Consiglio universitario nazionale ai sensi della normativa vigente, sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al co. 2, primo periodo. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

5-bis. In tutti i casi di formazione e aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo, in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongono, 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. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la

Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6. Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. a), e dell'art. 37, co. 1, lett. a) e b), del presente decreto, gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

6. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-Regioni di cui al co. 2. È fatto salvo quanto previsto dall'art. 34.

7. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente articolo nei confronti dei componenti del servizio interno sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, co. 1, lett. i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

8. Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari e nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, 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:

a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;

b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.

9. In assenza di personale di cui alle lett. a) e b) del co. 8, gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.

10. Nei casi di cui al co. 8 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.

---

La norma prevede che il RSPP e gli ASPP siano in possesso di capacità e requisiti professionali consistenti in (art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008):

- titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore;
- attestato di frequenza ai corsi di formazione previsti dall'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016. Tali corsi sono costituiti da tre moduli:

**Modulo A**, della durata di 28 ore. Erogabile anche in modalità *e-learning*, costituisce il modulo di base e fornisce una panoramica sull'intera normativa;

**Modulo B**, costituito da un programma di base della durata minima di 48 ore alle quali aggiungere ulteriori 12 ore per lo svolgimento dell'incarico nei settori di agricoltura, pesca e sanità residenziale o 16 ore per i settori di cave, costruzioni, chimico e petrolchimico. È un corso adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative;

**Modulo C**, della durata di 24 ore. È il corso su prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

**Nota:** l'art. 37, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dalla L. n. 215/2021, prevede che entro il 30 giugno 2022 la Conferenza Stato-Regioni approvi un nuovo provvedimento che accorpi, rivisiti e



modifichi gli Accordi già emanati in materia di formazione, compreso, dunque, il provvedimento del 7 luglio 2016 in parola. Il nuovo Accordo non risulta ancora pubblicato alla data di redazione del presente Manuale.

La frequenza del modulo C è obbligatoria solo per lo svolgimento del ruolo di RSPP. Il modulo A e il modulo C costituiscono credito formativo permanente, mentre il modulo B è soggetto ad aggiornamento periodico quinquennale, della durata di 40 ore per gli RSPP e 20 ore per gli ASPP, indipendentemente dal settore ATECO di appartenenza dell'azienda.

L'intero monte ore richiesto per l'aggiornamento potrà essere frequentato in modalità *e-learning* e per la metà delle ore richieste (10 ore per gli ASPP e 20 ore per gli RSPP) è consentita la partecipazione a convegni o seminari (per i quali non vige il limite di 35 partecipanti altrimenti previsto per corsi di aggiornamento in aula), fermo restando l'obbligo per il soggetto formatore, indipendentemente dalla tipologia di aggiornamento (*e-learning*, corso in aula, convegno o seminario) di appartenere all'elenco dei soggetti autorizzati.

In ogni caso per poter esercitare la propria funzione, gli RSPP e gli ASPP dovranno, in ogni istante, poter dimostrare che nel quinquennio antecedente hanno partecipato a corsi di formazione per un numero di ore non inferiore a quello minimo previsto.

**Nota:** nel caso in cui l'obbligo di aggiornamento non venisse ottemperato per tempo, verrebbero meno i requisiti per lo svolgimento del ruolo di RSPP o ASPP fino all'adempimento dell'obbligo (con ciò intendendosi il divieto ad esercitare il ruolo fino al completamento delle ore di aggiornamento, con le conseguenti, possibili, sanzioni nei confronti del datore di lavoro per aver nominato un soggetto non idoneo).

Sono esonerati dalla frequenza dei moduli A e B, i laureati in alcune delle classi di laurea individuate dal D.M. 16 marzo 2007, e precisamente la laurea magistrale in Architettura e Ingegneria edile-architettura, tutte le lauree magistrali in ingegneria e le lauree triennali in:

- Ingegneria (civile e ambientale; dell'informazione; industriale);
- Scienze dell'architettura;
- Scienze e tecniche dell'edilizia.

Ovvero coloro i quali sono laureati in alcune delle classi di laurea specialistiche di cui al D.M. 28 novembre 2000, e precisamente tutte quelle di ingegneria e quella in architettura e ingegneria edile.

Ovvero coloro i quali sono laureati nelle seguenti classi di laurea di cui al D.M. 4 agosto 2000:

- 4-classe delle lauree in scienze dell'architettura;
- 8-classe delle lauree in ingegneria civile e ambientale;
- 9-classe delle lauree in ingegneria dell'informazione;
- 10-classe delle lauree in ingegneria industriale.

Ovvero, classe 4 delle lauree in professioni sanitarie della prevenzione di cui al D.M. 2 aprile 2001.

Ovvero, classe LM/SNT 4 delle lauree in scienze delle professioni sanitarie della prevenzione di cui al D.M. 8 gennaio 2009.

Ovvero, classe L/SNT 4 delle lauree in scienze delle professioni sanitarie della prevenzione di cui al D.M. 19 febbraio 2009.

**Nota:** L'Accordo esonera anche coloro i quali abbiano conseguito una laurea in ingegneria ed architettura secondo il "vecchio ordinamento" (R.D. 30 settembre 1938, n. 1652), recependo l'indicazione del Consiglio Universitario Nazionale, già accolta dal Ministero dell'Istruzione, che interpellato in merito, aveva da tempo riconosciuta l'equipollenza tra costoro e i laureati nelle classi 4, 8, 9 e 10 di cui al D.M. 4 agosto 2000 già esonerati *ope legis*.

Per coloro i quali si siano avvalsi del titolo di studio ai fini dell'esonero dalla frequentazione dei moduli A e B, l'aggiornamento viene calcolato a partire:

- dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008 (15 maggio 2008);
- dalla data di conseguimento della laurea, se avvenuta dopo il 15 maggio 2008.

Poiché la previgente normativa in termini di requisiti formativi per lo svolgimento degli incarichi di RSPP e ASPP prevedeva che questi potessero svolgere il proprio ruolo solo nei settori produttivi corrispondenti al macrosettore ATECO di cui aveva frequentato il modulo B, ora che tale modulo ha una base "comune", l'Accordo del 7 luglio 2016 fornisce una tabella di confronto per consentire il passaggio ad altri settori produttivi da parte di chi aveva frequentato il corso secondo le previgenti indicazioni.

**Tabella 11**

Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 CORSO FREQUENTATO	Credito riconosciuto sull'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016	
	Modulo B comune	Modulo B specialistico
Modulo B1 - 36 ore	TOTALE	Credito totale per SP1
Modulo B2 - 36 ore	TOTALE	Credito totale per SP1
Modulo B3 - 60 ore	TOTALE	Credito totale per SP2
Modulo B4 - 48 ore	TOTALE	--
Modulo B5 - 68 ore	TOTALE	Credito totale per SP4
Modulo B6 - 24 ore	--	--
Modulo B7 - 60 ore	TOTALE	Credito totale per SP3
Modulo B8 - 24 ore	--	--
Modulo B9 - 12 ore	--	--

Riassumendo il contenuto della suddetta tabella, solo coloro i quali avevano frequentato i moduli B6, B8 e B9 dovranno frequentare il nuovo modulo B comune per operare in altri settori produttivi (mentre, evidentemente, potranno continuare ad operare nel proprio settore senza alcuna necessità di integrazione).

Per tutti gli altri, il riconoscimento del modulo B comune è totale e pertanto oggi possono operare in tutti i settori di attività non necessitanti di un modulo specialistico. Sono inoltre riconosciuti i crediti relativi ai singoli moduli specialistici a coloro i quali avevano frequentato i corrispondenti moduli B degli stessi macrosettori (B1 e B2 per pesca e agricoltura, B3 per cave e costruzioni, B5 per la sanità e B7 per il settore chimico).



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 10/2016: "Formazione RSPP: il nuovo accordo Stato-Regioni" di Andrea Rotella
- ISL 11/2016: "Nuova formazione RSPP e tecniche didattiche" di Flavio Battiston
- Flavio Battiston e Andrea Rotella, *La formazione sulla sicurezza dopo l'Accordo 7 luglio 2016*, e-book, Wolters Kluwer, 2016

---

#### **Art. 33 - Compiti del servizio di prevenzione e protezione**

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- 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 di cui all'art. 28, co. 2, 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 di cui all'art. 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36.

2. 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.

3. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

---

Il servizio di prevenzione e protezione non rappresenta altro che lo strumento mediante il quale il datore di lavoro riuscirà ad avere contezza dello stato della pericolosità delle proprie attività e dei possibili strumenti necessari a fronteggiare i rischi, in modo da potersi successivamente attivare per garantire la prevenzione e protezione in azienda.

Il suo ruolo è, pertanto:

- essenzialmente consultivo, dovendo il datore di lavoro rivolgersi per adempiere ad alcuni, propri obblighi. Non essendo il RSPP titolare *ex lege* di poteri decisionali o di spesa si escludono dunque specifiche responsabilità prevenzionari. Del resto, gli stessi compiti del servizio di prevenzione e protezione definiti dalla norma sono caratterizzati da verbi quali "proporre", "individuare", "elaborare", "partecipare" che ne connotano una dimensione non operativa nel senso stretto del termine;
- squisitamente tecnico, come emerge sia dai contenuti dei corsi di formazione che egli deve frequentare e dalle conseguenti competenze che deve acquisire, sia dai compiti che egli è chiamato ad assolvere;

- meramente strumentale, come precisa la norma stessa, laddove afferma che il servizio di prevenzione e protezione è “utilizzato” dal datore di lavoro (art. 33, co. 3 del D.Lgs. n. 81/2008), con ciò evidenziando la sua natura esclusivamente funzionale. Su tutte, si veda la sentenza della Cass. Pen. 20 agosto 2010, n. 32195 nella quale si afferma che “i componenti del servizio di prevenzione e protezione ... sono soltanto dei “consulenti” e i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come in qualsiasi altro settore dell’amministrazione dell’azienda (ad esempio, in campo fiscale, tributario, giuslavoristico), vengono fatti propri dal vertice che li ha scelti sulla base di un rapporto di affidamento liberamente instaurato e che della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario”.

Ed infatti, a tal proposito, lo stesso art. 33 è rubricato “compiti del servizio di prevenzione e protezione”, non *obblighi*, questi ultimi incumbenti tutti sul capo del datore di lavoro, aspetto questo indirettamente confermato dalla mancata volontà del legislatore di voler prevedere sanzioni penali a carico del RSPP in caso di violazione dell’art. 33.

**Nota:** l’interpello n. 2/2017 chiarisce come il compito di cui alla lett. f) dell’art. 33, ovvero “fornire ai lavoratori le informazioni di cui all’art. 36”, non sia un compito “esclusivo” del SPP, rientrando nella scelta del datore di lavoro (destinatario dell’obbligo di informazione) decidere, caso per caso, a chi affidare l’onere di erogare l’adeguata informazione a ciascuno dei propri lavoratori.

Il che non equivale ad affermare che il servizio di prevenzione e protezione e, segnatamente, il suo responsabile non rispondano di eventuali azioni o omissioni sotto il profilo penale.

Il D.Lgs. n. 81/2008, difatti, assegna al datore di lavoro l’obbligo di valutare i rischi, redigere il conseguente documento di valutazione dei rischi, formare e informare i lavoratori, etc. e prevede specifiche contravvenzioni penali a suo carico nel caso di violazioni della norma. Ferma restando la titolarità della “posizione di garanzia” in capo al datore di lavoro, è tuttavia indiscutibile come la medesima norma preveda che egli si avvalga del servizio di prevenzione e protezione e, in particolare, del RSPP quale ausilio tecnico per svolgere tali attività. È sufficiente uno sguardo all’art. 33 del D.Lgs. n. 81/2008 per verificare come sia compito del RSPP quello di individuare i fattori di rischio, valutare i rischi, elaborare le misure di prevenzione e protezione, proporre i programmi di formazione e informazione, etc.

Anche in assenza di poteri e capacità immediatamente operativi sulla struttura aziendale che gli possano consentire di intervenire direttamente per rimuovere le condizioni di rischio, spetta tuttavia al RSPP il compito di segnalare al datore di lavoro tutte le situazioni di pericolo conoscibili che rientrano nella sfera dell’incarico conferitogli.

È da un’omissione in tal senso, infatti, che la giurisprudenza fa discendere la responsabilità del RSPP, normalmente (ma non è detto) concorrente con quella del datore di lavoro. Difatti, qualora “agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l’adozione

di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo (sez. IV, 15 luglio 2010, Scagliarini)".

La mancata segnalazione da parte del RSPP, dunque, verrebbe a costituire un'omissione colposa al potere/dovere di segnalazione che impedirebbe a chi ha il potere/dovere di intervento (il datore di lavoro), di attivarsi per impedire l'evento dannoso. Così facendo, il RSPP finirebbe col risponderne in concorso di colpa, in virtù del combinato disposto dell'art. 113 e dell'art. 41, co. 1 cod. pen.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 2/2011: "I limiti dell responsabilità giuridica del RSPP" di Giulio Benedetti

---

#### **Art. 34 - Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi**

1. Salvo che nei casi di cui all'art. 31, co. 6, il datore di lavoro 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 di cui ai commi successivi.

1-bis. abrogato.

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al co. 1, 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 e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente.

2-bis. Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione deve frequentare gli specifici corsi di formazione previsti agli artt. 45 e 46.

3. Il datore di lavoro che svolge i compiti di cui al co. 1 è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto previsto nell'accordo di cui al precedente comma. L'obbligo di cui al precedente periodo si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'art. 95 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

---

Il legislatore ha riservato la possibilità dello svolgimento diretto del ruolo di RSPP da parte del datore di lavoro esclusivamente ad una serie di tipologie aziendali individuate dall'Allegato II del D.Lgs. n. 81/2008 e precisamente:

1. Aziende artigiane e industriali ... fino a 30 lavoratori;
2. Aziende agricole e zootecniche ... fino a 30 lavoratori;
3. Aziende della pesca ... fino a 20 lavoratori;
4. Altre aziende ... fino a 200 lavoratori.

La possibilità per il datore di lavoro di svolgere direttamente l'incarico di RSPP è invece preclusa nel caso in cui l'azienda, benché ricadente tra le tipologie elencate in Allegato II al D.Lgs. n. 81/2008, rientrasse tra le seguenti:

- aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 334/1999, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli artt. 6 e 8 del medesimo decreto;
- centrali termoelettriche;
- impianti ed installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. n. 230/1995 e successive modificazioni;
- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Nei casi in cui è consentito dalla norma, qualora il datore di lavoro propendesse per lo svolgimento diretto del ruolo di RSPP, l'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 prevede che egli dovrà frequentare un corso di formazione della durata di 16 (basso rischio), 32 (medio rischio) o 48 ore (alto rischio) - la classificazione del rischio è funzione del codice ATECO di appartenenza dell'azienda, secondo le tabelle di cui all'Allegato II dell'Accordo - suddiviso in 4 moduli.

## **MODULO 1. NORMATIVO - Giuridico**

- il sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori;
- la responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa;
- la "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica" ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.ei.;
- il sistema istituzionale della prevenzione;
- i soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. n. 81/2008: compiti, obblighi, responsabilità;
- il sistema di qualificazione delle imprese.

## **MODULO 2. GESTIONALE - Gestione ed organizzazione della sicurezza**

- i criteri e gli strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi;
- la considerazione degli infortuni mancati e delle modalità di accadimento degli stessi;
- la considerazione delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori;
- il documento di valutazione dei rischi (contenuti, specificità e metodologie);
- i modelli di organizzazione e gestione della sicurezza;
- gli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione;
- il documento unico di valutazione dei rischi da interferenza;
- la gestione della documentazione tecnico amministrativa;
- l'organizzazione della prevenzione incendi, del primo soccorso e della gestione delle emergenze.

## **MODULO 3. TECNICO - Individuazione e valutazione dei rischi**

- i principali fattori di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

- il rischio da stress lavoro-correlato;
- i rischi ricollegabili al genere, all'età e alla provenienza da altri paesi;
- i dispositivi di protezione individuale;
- la sorveglianza sanitaria.

## MODULO 4. RELAZIONALE - Formazione e consultazione dei lavoratori

- l'informazione, la formazione e l'addestramento;
- le tecniche di comunicazione;
- il sistema delle relazioni aziendali e della comunicazione in azienda;
- la consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

**Nota:** i datori di lavoro che abbiano frequentato i corsi di formazione per RSPP o ASPP di cui all'accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 o del 7 luglio 2016, o abbiano usufruito dell'esonero per titolo di studio dalla frequentazione dei moduli A e B, possono verificare la necessità o meno di integrare la loro formazione attraverso la tabella di confronto di cui all'Allegato III dell'Accordo del 7 luglio 2016 (vedi tabelle nel commento tecnico-giuridico di cui all'art. 37 del presente volume). Sono esonerati dalla frequenza dei corsi di formazione i datori di lavoro già esonerati ai sensi dell'art. 95 dell'abrogato D.Lgs. n. 626/1994. Per tutti, comunque vige l'obbligo di aggiornamento quinquennale a fare data dal 12 gennaio 2012.

**Nota:** un datore di lavoro, la cui attività risulti inserita nei macrosettori ATECO a rischio medio/alto, secondo quanto individuato nella tabella di cui all'Allegato II dell'Accordo del 21 dicembre 2011 (ex art. 34 D.Lgs. n. 81/2008), può partecipare al modulo di formazione per datore di lavoro che svolge i compiti del servizio di prevenzione e protezione relativo al livello di rischio basso, se tutti i lavoratori svolgono esclusivamente attività appartenenti ad un livello di rischio basso; se tale condizione viene successivamente meno, il datore di lavoro è tenuto ad integrare la propria formazione, in numero di ore e contenuti, avuto riguardo alle mutate condizioni di rischio dell'attività dei propri lavoratori.

**Nota:** l'art. 37, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dalla L. n. 215/2021, prevede che entro il 30 giugno 2022 la Conferenza Stato-Regioni approvi un nuovo provvedimento che accorpi, rivisiti e modifichi gli Accordi già emanati in materia di formazione, compreso, dunque, il provvedimento del 7 luglio 2016 e l'Accordo del 21 dicembre 2021 in parola. Il nuovo Accordo non risulta ancora pubblicato alla data di redazione del presente Manuale.

Solamente i moduli 1 e 2 potranno essere erogati e frequentati in modalità *e-learning*, mentre per gli altri è obbligatoria la lezione frontale e, in caso di inizio di nuova attività il datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal decreto stesso, i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi deve completare il percorso formativo di cui al presente accordo entro e non oltre novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Al termine del percorso formativo, comprovata la frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione previste da ciascun corso, dovrà essere somministrata una

verifica di apprendimento, che prevede colloquio o test obbligatori, in alternativa tra loro, finalizzati a verificare le conoscenze relative alla normativa vigente e le competenze tecnico-professionali.

Anche in questo caso è prevista la frequenza di corsi di aggiornamento che hanno periodicità quinquennale (cinque anni a decorrere dalla data di pubblicazione del presente accordo), ha durata, modulata in relazione ai tre livelli di rischio sopra individuati, individuata come segue:

- Basso: 6 ore,
- Medio: 10 ore,
- Alto: 14 ore.

L'obbligo di aggiornamento va preferibilmente distribuito nell'arco temporale di riferimento e si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'art. 95 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626. Esso può essere interamente adempiuto mediante modalità *e-learning*.

Oltre che definire i casi e le condizioni in cui il datore di lavoro può svolgere direttamente il ruolo di RSPP per la propria azienda, l'art. 34, co. 1 precisa che, in queste medesime circostanze, egli possa svolgere anche il ruolo di addetto al primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione.

Vale la pena osservare che lo svolgimento o meno dei ruoli elencati all'art. 34, co. 1 sia innanzitutto una facoltà per il datore di lavoro (la norma dice che egli "può svolgere") ed, inoltre, essi possono anche essere svolti singolarmente, senza cioè che il datore di lavoro che intenda svolgere, per esempio, l'incarico di RSPP sia obbligato anche a svolgere quello di addetto al primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione o viceversa.

Come anche previsto dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, in ordine alla designazione di uno qualunque di questi ruoli, il datore di lavoro dovrà darne preventiva comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

#### € SANZIONI

- ! **Art. 34, co. 2:** il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro [Art. 55, co. 1 lett. b)].

---

#### **Art. 35 - Riunione periodica**

1. 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 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.



2. 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.

3. 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.

4. 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 presente articolo, 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.

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

All'elenco di partecipanti alla riunione periodica occorre aggiungere, ove previsto per la presenza di rischio di esposizione a radiazioni ionizzanti, anche l'esperto di radioprotezione, il quale – ai sensi dell'art. 130, co. 10 del D.Lgs. n. 101/2020 – deve relazionare in tale occasione in merito ai risultati della sorveglianza fisica relativi all'anno precedente.

#### € SANZIONI

- ! **Art. 35, co. 2:** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.457,02 a 8.108,14 euro [Art. 55, co. 5, lett. f)].
- ! **Art. 35, co. 4:** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con l'ammenda da 2.457,02 a 4.914,03 euro [Art. 55, co. 5, lett. e)].
- ! **Art. 35, co. 5:** il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 614,25 a 2.211,31 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)].

### SEZIONE IV - FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Per comprendere l'importanza del processo di formazione nell'ambito della sicurezza sul lavoro, occorre tenere nella giusta considerazione l'attuale contesto economico, sociale e organizzativo.

Negli ultimi 20 anni la nostra società è stata contrassegnata da una crescente insicurezza in ogni ambito, soprattutto in quello lavorativo: la precarietà del posto di lavoro ha reso le persone più insicure e le aziende sempre più attente ad erogare corsi di formazione atti a consentire l'inserimento o il reinserimento dei lavoratori.

Il posto fisso è quasi completamente scomparso, lasciando spazio ad esperienze lavorative, nel migliore dei casi, frammentate e diversificate. Le conseguenze di questo stato di cose sono stress e una sensazione d'insicurezza nei lavoratori.

Viviamo in un mondo sempre più complesso dove le nuove tecnologie la fanno da padrone. Gli individui sono costretti, se vogliono lavorare, a stare al passo con i tempi

e tutto ciò comporta l'acquisizione di nuove conoscenze e informazioni in tempi molto brevi, lo sviluppo di abilità sociali e cognitive anche molto complesse. La parcellizzazione del lavoro ha dato vita a forme di alienazione sociale. Le persone spesso lavorano insieme e per obiettivi comuni ma al contempo hanno la sensazione di essere isolate e di fare qualcosa di non conforme alla propria natura.

I lavoratori si trovano a vivere, quindi, in una situazione paradossale e cioè accettare norme e regole in materia di sicurezza sul lavoro in un contesto lavorativo contrassegnato da una costante insicurezza. A parere di chi scrive, si ritiene che questo aspetto sia una delle cause primarie della difficoltà da parte dei lavoratori ad accettare e far proprie norme e regole riguardanti la sicurezza e la tutela della salute.

Ogni individuo prima di diventare parte di un'organizzazione ha acquisito un suo personale sistema di valori, comportamenti e atteggiamenti nei confronti del rischio e del pericolo. Le convinzioni di ciascuna persona sono notevolmente condizionate dal sistema educativo e dai mass media. A parere di chi scrive sarebbe molto importante che ogni persona potesse accedere a modelli educativi e comportamentali atti a favorire una visione sistemica rispetto al proprio ruolo lavorativo. Anche una formazione alla sicurezza di ottimo livello, porterebbe a scarsi risultati con individui che nel loro sistema di valori non hanno quello della "sicurezza".

Passare dall'idea di sicurezza come qualcosa d'imposto a qualcosa che aiuta le persone a lavorare meglio e con maggior profitto è un passaggio culturale faticoso e molto complesso. La formazione è uno dei momenti educativi importanti per ogni individuo perché attraverso azioni formative ampie e congruenti è sempre possibile modificare, in ogni persona, atteggiamenti, comportamenti e modi di vedere la sicurezza.

Ogni processo formativo è costituito da tre *step* fondamentali che riguardano l'informazione, l'addestramento e la formazione vera e propria. Durante la prima fase si ha come obiettivo quello di aumentare il sapere di un individuo; nella seconda fase ciò che si è appreso si dovrebbe tradurre in un miglioramento delle abilità nello svolgimento del proprio lavoro; la terza fase, invece, dovrebbe essere caratterizzata da una nuova consapevolezza rispetto al proprio ruolo, al proprio comportamento in relazione al lavoro da svolgere.

Ogni azione formativa deve essere costruita ad hoc e deve porsi degli obiettivi specifici. Non si può fare formazione senza prima comprendere il contesto dove essa si svolgerà e le caratteristiche di coloro che la dovranno riceverla e gli obiettivi che si vogliono raggiungere.

Uno degli aspetti cruciali in tutte le fasi di un percorso formativo riguarda la comunicazione.

La comunicazione non è solo un atto formale ma un atto di reciproco scambio attraverso il quale è possibile modificare il comportamento delle persone.

Come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, la formazione alla sicurezza non dovrebbe essere erogata solo in alcuni momenti come, ad esempio, all'assunzione ma bensì in tutte quelle fasi intermedie dell'attività lavorativa come ad esempio, nel cambiamento di

mansioni, in seguito all'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di preparati o sostanze pericolose.

La formazione dovrebbe essere intesa a 360 gradi e ciò vuol dire dovrebbe essere erogata a tutte le figure professionali coinvolte nei processi legati alla sicurezza e cioè dall'operaio al manager.

Non avrebbe senso, infatti, trasferire conoscenze abilità e competenze, se prima queste non sono diventate parte integrante di un'organizzazione.

Storicamente il problema della sicurezza è stato affrontato da due punti di vista: tecnico-ingegneristico e legislativo-giurisprudenziale.

Questi aspetti sono stati molto approfonditi e ne è stato dato risalto, con ricadute anche molto positive ma non sufficienti per instillare un vero cambiamento.

Il motivo di ciò risiede nell'aver trascurato uno degli aspetti cruciali, al fine di un reale cambiamento di paradigma nell'ambito della sicurezza del lavoro e cioè quello psicologico-organizzativo.

Al riguardo è bene ricordare che, a partire dagli anni '90, la legge ha introdotto delle novità molto interessanti che sottolineano:

- un modo diverso d'intendere la sicurezza;
- un ruolo molto più attivo e partecipe del lavoratore attraverso una costante informazione, addestramento e formazione;
- un ruolo del datore di lavoro con un maggiore coinvolgimento e maggiori responsabilità.

L'importanza degli aspetti psicologici è anche sottolineata dalla legge che evidenzia come il lavoratore abbia bisogno di essere non solo informato sui rischi che occorre ma anche formarlo alla sicurezza.

Ciò comporta un cambio di prospettiva rispetto al passato, in quanto al lavoratore viene richiesto un coinvolgimento attivo e consapevole per attivare quei comportamenti atti a salvaguardare la propria e altrui incolumità.

Gli imprenditori spesso vedono la sicurezza come qualcosa che intralcia la velocità del lavoro oppure come un investimento di risorse non così necessario. Uscire dalla mentalità dell'emergenza è un altro importante cambiamento che attraverso la formazione si può riuscire a raggiungere. Prevenire è sicuramente più dispendioso ma a lungo termine porta maggiori profitti.

## **LA FORMAZIONE ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

La formazione per essere valida si deve concretizzare in risultati misurabili e quantificabili, anche se, tuttavia, un aspetto molto importante è quello teorico che se non compreso e ben utilizzato non può portare al raggiungimento degli obiettivi prefissi.

Gli aspetti teorici sono molteplici e sono alla base del successo di ogni azione formativa; essi riguardano in particolare gli aspetti di seguito indicati.

1. *Obiettivi*: gli obiettivi vanno definiti per poter impostare un'azione formativa che sia in sintonia con i reali bisogni degli individui e dell'organizzazione.

2. *Apprendimento/cambiamento*: è importante comprendere i meccanismi che sono alla base dell'apprendimento. Infatti un'efficace azione formativa si deve basare su conoscenze che riguardano le teorie dell'apprendimento, altrimenti non si possono trasferire contenuti, conoscenze e informazioni senza, prima comprendere come gli individui apprendono. Uno degli aspetti cruciali riguarda il passaggio da ciò che viene appreso a ciò che produce un effettivo cambiamento. Molto spesso nelle aziende è più facile cambiare che apprendere e cioè è molto più semplice apportare, nel caso di comportamenti rischiosi o sbagliati, delle modifiche apparenti e non sostanziali.
3. *Metodologie didattiche*: esistono molte tecniche e metodologie utili per poter rendere l'intervento formativo veramente efficace. La conoscenza delle varie metodologie consente al formatore di adattare il proprio stile a quello dei corsisti.
4. *Ruolo del formatore*: utile per la comprensione dell'importanza di tutte le figure coinvolte nel processo formativo.

Secondo uno degli approcci più diffusi, è possibile suddividere gli obiettivi di un'azione formativa in tre specifiche aree: sapere, saper fare e saper essere.

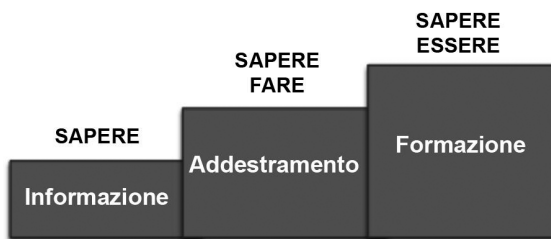
Quando si parla del "sapere", l'obiettivo è quello di far conoscere in principi generali di prevenzione e protezione dai rischi, procedure, istruzioni, etc.

L'obiettivo del "saper fare" è quello di far apprendere come eseguire attività operative, saper risolvere problemi utilizzando metodi procedurali definiti, etc.

L'obiettivo del "saper essere", invece, è quello acquisire conoscenze e capacità per far fronte e risolvere nuovi problemi che si possono presentare durante l'esecuzione dell'attività lavorativa.

È indubbio che per arrivare al "saper essere" sia necessario percorrere i primi due gradini del processo di apprendimento.

**Figura 6**



## Informazione

La fase informativa ha come obiettivo la modifica delle conoscenze e delle informazioni sui rischi dell'ambiente fisico e sociale.

Si potranno esporre metodi, statistiche, teorie, esperienze e sarà essenziale parlarne in modo veritiero, esauriente, chiaro e comprensibile. Bisogna fare un'importante distinzione tra informazione e formazione, poiché la sola informazione non ha la funzione di modificare credenze o comportamenti.

Le azioni informative possono essere attuate in vari modi come, ad esempio, attraverso la distribuzione di un opuscolo che spiega i rischi presenti in azienda, oppure con una riunione in cui si presentano le statistiche legate agli infortuni in azienda, assistendo ad un convegno, etc.

Nessuna di queste modalità, per quanto ben strutturata, potrebbe portare ad un reale cambiamento in un individuo. Leggere un articolo sull'importanza di indossare le cinture di sicurezza, ad esempio, potrebbe non portare affatto la persona che ha letto l'articolo ad indossarla.

### **Addestramento**

La fase dell'addestramento tende ad agire attraverso la modifica dell'esperienza e delle abilità nello svolgere le proprie mansioni in modo sicuro e nel rispondere in modo adeguato alle variazioni delle condizioni di rischio.

Insegnare a guidare un'auto, insegnare a usare un tornio, fare un'esercitazione antincendio sono tutte azioni addestrative.

Visto che il fine dell'addestramento è il *saper fare*, al termine di questa tipologia d'intervento, ciò che importa è che l'individuo si dimostri realmente capace di fare; riprendendo uno degli esempi citati: se ho insegnato a guidare un carrello elevatore, mi devo accertare che la persona sia capace di comprendere come muoversi nelle vie di transito tra le scaffalature, come mettere sotto carica il carrello e così via.

In questa fase ciò che conta è che l'individuo abbia imparato il modo corretto di utilizzare un macchinario o uno strumento.

Va chiarito, però, che anche nel momento in cui dimostra di saperlo fare, non è detto che quel comportamento sia stato veramente interiorizzato e pronto ad essere adottato in altre circostanze; per questo ulteriore passaggio è necessaria la formazione vera e propria.

### **Formazione**

Fare formazione significa intervenire sulle variabili individuali e di gruppo, al fine di influenzarne il comportamento organizzativo, modificare i principi e i valori nei confronti della sicurezza, in modo da favorire il cambiamento dei comportamenti.

Ad esempio quando si cerca di far capire e far rendere operativo un modello efficace di leadership, si utilizza un'azione formativa, così come quando si rende un individuo consapevole del proprio stile comunicativo rendendolo più incisivo. Quando un individuo è in grado di fare propria una modalità comportamentale o un modo di pensare, allora si può dire che l'azione formativa ha raggiunto il suo obiettivo.

Infatti, ciò che è veramente importante, per quanto riguarda la cultura della sicurezza, è che il lavoratore, una volta che ha assimilato nuove informazioni (sapere) sui rischi aziendali, è stato addestrato e quindi aiutato a sviluppare le abilità necessarie per utilizzare in sicurezza determinati strumenti (saper fare), possa modificare i suoi comportamenti in sintonia con l'utilizzo di determinate regole e procedure e soprattutto sia in grado di svolgere il suo lavoro in autonomia e senza alcun controllo diretto e continuo da parte dei propri responsabili (saper essere).

Come si può dedurre dalle differenze indicate nelle diverse fasi della formazione, è importante distinguere gli obiettivi da raggiungere rispetto ad ogni *step*:

**Tabella 12**

FASI	OBIETTIVI	COSA
1	Informare e sensibilizzare	Pericoli a cui sono esposti o che potrebbero contribuire a generare e che mettono a rischio la propria e l'altrui integrità psicofisica. Possibili misure preventive e protettive da adottare singolarmente o collettivamente per eliminare o contenere i rischi.
2	Sviluppare le capacità	Individuare e valutare i rischi durante lo svolgimento delle proprie mansioni. Applicare concretamente le procedure e le istruzioni in materia di sicurezza e tutela della salute. Rispondere in modo adeguato alle variazioni delle condizioni di rischio.
3	Modificare i comportamenti	Creare nell'individuo atteggiamenti favorevoli riguardo la sicurezza e la tutela della salute. Rispettare le procedure e le istruzioni in materia di sicurezza e tutela della salute. Favorire il coinvolgimento dell'individuo affinché fornisca il proprio apporto nella gestione della sicurezza sul lavoro.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 1/2017: "Come integrare la formazione con l'addestramento" di Riccardo Borghetto e Ugo Fonzar

### Motivazione alla sicurezza

La formazione ha un suo valore, soprattutto in funzione della capacità di saper motivare positivamente verso la tematica della sicurezza sul lavoro; ma come si fa a convincere una persona a fare qualcosa o a comportarsi in un determinato modo?

Per quanto riguarda questo argomento, la psicologia ci offre molti spunti di riflessione. Il tema della motivazione è strettamente collegato a quello dei bisogni; infatti ogni essere umano è spinto ad agire verso una determinata meta in relazione al soddisfacimento di un bisogno.

Lo psicologo Abraham Maslow, nel 1954, concepì il concetto di "*gerarchia dei bisogni*".

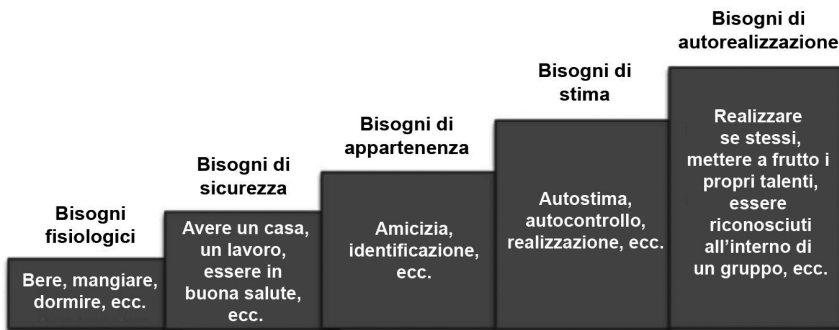
La scala dei bisogni di Maslow è suddivisa in cinque livelli che vanno da quelli più elementari (necessari alla sopravvivenza) a quelli più complessi (di natura sociale).

Ogni individuo si realizza passando da un livello all'altro in modo progressivo; infatti, secondo Maslow, è impossibile passare da un bisogno elementare ad uno più elevato senza passare per quelli intermedi; ad esempio, se un individuo non ha cibo per sfamarsi non penserà certo a farsi una famiglia o a comprarsi un'auto.

Questa scala di bisogni è conosciuta come la piramide di Maslow. I bisogni sono disposti in ordine di priorità:

1. bisogni fisiologici (bere, mangiare, dormire, etc.);
2. bisogni di sicurezza (avere una casa, un lavoro, essere in buona salute, etc.);
3. bisogni di appartenenza (amicizia, affetto, identificazione);
4. bisogni di stima (autostima, autocontrollo, realizzazione, etc.);
5. bisogno di autorealizzazione (realizzare se stessi, mettere a frutto i propri talenti, essere riconosciuti all'interno di un gruppo, etc.).

**Figura 7**



Riportando lo schema di Maslow nel contesto della sicurezza sul lavoro, possiamo fare alcune considerazioni che sono utili per comprendere quali potrebbero essere per un lavoratore i fattori motivanti per l'adozione di un comportamento sicuro.

Per motivare qualcuno è necessario comprendere i suoi bisogni e, visto che ognuno si può trovare su un livello diverso della scala, ciò che motiva una persona a fare qualcosa, potrebbe non motivarne un'altra. Ad esempio, se una persona ha bisogno di riconoscimento sociale e quello che le sto insegnando in materia di sicurezza lo associo a questo bisogno, è facile che la persona sarà pronta a seguire quel tipo d'indicazione; allo stesso modo per un'altra persona potrebbe essere importante fare parte di un gruppo e quindi sarà più coinvolta nel processo della sicurezza se accolta bene in un gruppo di lavoro.

Diventa quindi fondamentale fare un'attenta analisi dei bisogni di formazione, per poter individuare gli stimoli motivazionali più idonei al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Altri aspetti fondamentali per motivare i lavoratori passano da:

- *un coinvolgimento personale del lavoratore*: parlare con lui direttamente di quanto si vuole fare, rendere la lezione vivace ed interessante, far comprendere l'importanza del contributo di esperienza del lavoratore nella prevenzione;
- *un confronto all'interno del gruppo*: ogni soggetto all'interno del gruppo deve sentirsi libero di esprimere il proprio pensiero e portare il contributo della propria esperienza personale;
- *la creazione di un clima emotivo positivo*: creare un clima di fiducia affinché, il messaggio della sicurezza passi non come imposizione ma bensì come mezzo per creare benessere, ordine e libertà.

### **Apprendimento/cambiamento**

È opinione condivisa tra gli operatori della formazione che l'apprendimento sia uno degli aspetti maggiormente rilevanti per poter garantire la riuscita di un processo formativo. Per poter comprendere come un individuo impara è utile possedere alcune basi teoriche sull'apprendimento. L'apprendimento è un processo, attraverso il quale è possibile modificare la percezione dell'ambiente esterno. Nel contesto della formazione alla sicurezza è lecito chiedersi: "Come può un soggetto imparare a usare il casco protettivo? Come può un lavoratore cambiare la sua modalità lavorativa quando si trova ad utilizzare un nuovo dispositivo di protezione? Per rispondere a queste domande è utile fare una distinzione fra modalità attraverso cui imparano i bambini e quelle attraverso cui lo fanno le persone adulte.

Questa distinzione è importante da tener presente, in quanto le nostre modalità di apprendimento risalgono all'infanzia e sono state plasmate da un certo tipo di educazione. L'impostazione scolastica è prevalentemente passiva, poiché prevede da una parte ci sia l'insegnante che spiega e trasmette contenuti e dall'altra parte gli alunni che devono imparare e dimostrare di aver appreso con prove scritte e orali che verranno valutate.

A scuola inoltre:

- gli insegnanti non coinvolgono gli alunni nella definizione degli obiettivi;
- durante le lezioni era possibile intervenire solo per avere chiarimenti;
- la valutazione veniva effettuata solo sulla teoria e non sull'apprendimento di tipo esperienziale;
- ciò che dovevamo imparare non faceva parte delle nostre competenze di base.

Questo tipo d'impostazione non era e non è assolutamente idonea ad essere trasferita in ambito formativo e, pertanto, bisogna trovare costruire modelli di apprendimento più idonei alle persone adulte.

Nel contesto formativo è indispensabile che le persone vengano coinvolte e responsabilizzate. Inoltre è importante che:

- il discente venga reso partecipe degli obiettivi che si vogliono raggiungere;
- il discente parta con un buon livello di motivazione in modo da diventare soggetto attivo del processo di apprendimento;



- ogni intervento formativo deve trovare un riscontro pratico nell'ambito lavorativo;
- l'apprendimento sarà verificabile in base alla sua trasferibilità in un altro contesto.

In base alle differenze appena sottolineate è ovvio che un intervento formativo nel contesto della sicurezza sul lavoro che sia prevalentemente informativo non potrebbe essere idoneo a raggiungere obiettivi legati alla trasferibilità di comportamenti sicuri nel contesto lavorativo.

Una delle teorie più interessanti sull'apprendimento degli adulti è quella di David Kolb.

**Nota:** A.D. Kolb, *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall, 1984.

Questa teoria è utile per comprendere quali siano gli stili di apprendimento utilizzati dalle persone. Prestare attenzione a come una persona impara è utile in ambito formativo per poter tarare un corso sullo stile di apprendimento dei corsisti.

Secondo Kolb, ognuno ha un proprio modo di vedere le cose e questo modo di vedere il mondo è stato costruito sulla base di un insieme di esperienze precedenti, sulle quali man mano si sono aggiunte nuove informazioni allargando o modificando la percezione della realtà. Se ognuno parte da una base diversa di conoscenze ed esperienze, è giusto comprendere qual è questo punto di partenza, cercando di raccogliere più informazioni possibili sull'esperienza pregressa della persona e sulla sua personale visione della vita.

Nel caso della sicurezza sul lavoro è fondamentale comprendere come la cultura, l'educazione e l'esperienza abbiano forgiato l'apprendimento di quella persona. L'apprendimento di nuove nozioni resta sterile se non s'innesta nell'esperienza concreta della persona e soprattutto se non è vista come qualcosa che modifica in meglio la vita delle persone.

Ciò che sappiamo e abbiamo appreso nel tempo diventa un'abitudine mentale e nel momento in cui qualcuno ci dice o ci fa vedere qualcosa di nuovo, la nostra mente deve modificare gli schemi precedenti.

Questo passaggio, però, non è per niente scontato, in quanto per esserci un reale cambiamento è necessario integrare ciò che già sappiamo con le nuove informazioni e in base a queste modificare le nostre abitudini.

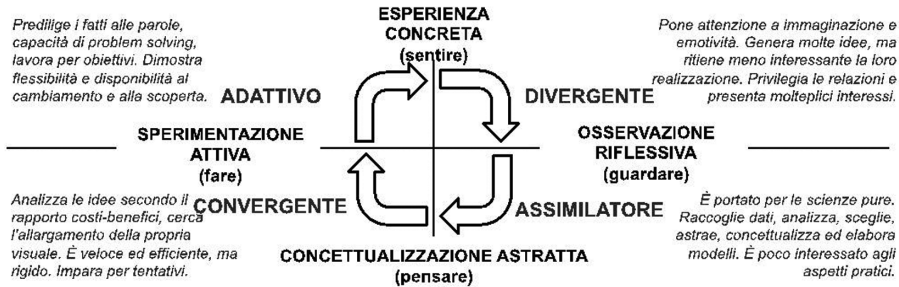
Kolb ha individuato quattro stili di apprendimento:

- *Esperienza concreta*: caratterizza le persone che hanno bisogno di fare esperienza diretta e pratica delle cose.
- *Osservazione riflessiva*: viene messa in atto quando le persone sono in grado di elaborare in modo personale ciò che hanno appreso.
- *Concettualizzazione astratta*: intesa come capacità di formulare nuovi concetti teorici.
- *Sperimentazione attiva*: intesa come capacità di mettere in pratica le nozioni teoriche acquisite.

Secondo Kolb, gli stili di apprendimento sono basati sui due assi:

1. preferenza per l'osservazione riflessiva (guardare) o per la sperimentazione attiva (fare);
2. preferenza per l'esperienza concreta (sentire) o per la concettualizzazione astratta (pensare).

**Figura 8**



Per poter dire che qualcosa di nuovo che è stato appreso, bisogna passare da tutte le quattro fasi. Ogni fase ha bisogno di essere supportata da metodologie didattiche specifiche che il formatore deve individuare in fase di progettazione dell'intervento formativo. Le metodologie vanno tarate a secondo delle esperienze dei corsisti e gli obiettivi che si vogliono raggiungere.

Se le persone non sono messe nelle condizioni di far emergere i propri comportamenti difficilmente saranno disposte a cambiarli. Osservare il comportamento degli altri è facile ma prendere coscienza del proprio è molto più difficile; per questo risulta molto importante che gli individui possano manifestare se stessi di fronte agli altri.

Le modalità del processo formativo devono differenziarsi a secondo dei lavoratori da formare; infatti non si può impostare un percorso formativo identico per persone con età, esperienza e mansioni molto diverse fra di loro.

Le persone con un buon bagaglio di esperienze, ad esempio, hanno già una loro visione consolidata della sicurezza che hanno costruito secondo i modelli di riferimento aziendali.

Se questi modelli sono stati incentrati sul profitto e solo marginalmente hanno investito la sicurezza sul lavoro, questi stessi individui avranno difficoltà a inserirsi in un contesto formativo dove i valori della sicurezza sono messi al primo posto.

Le persone giovani hanno meno esperienza ma di solito sempre più pronte ad assimilare nuovi valori e ad adattarsi.

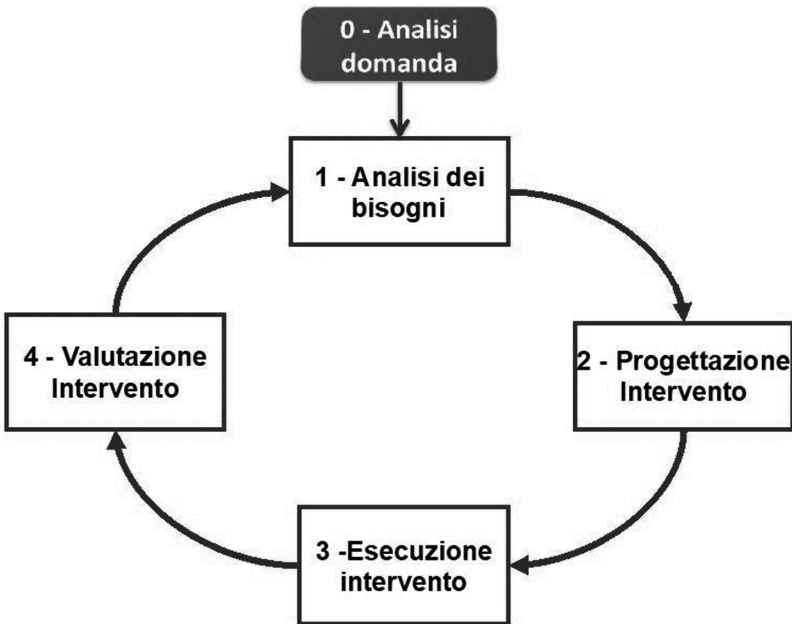
## IL PROCESSO FORMATIVO

Il processo formativo può essere suddiviso in cinque differenti fasi:

0. analisi della domanda;
1. analisi dei bisogni;

2. progettazione dell'intervento;
3. esecuzione dell'intervento;
4. valutazione dell'intervento.

Figura 9



### Analisi della domanda

Per quanto riguarda *l'analisi della domanda*, l'obiettivo deve essere quello di comprendere quali siano le motivazioni reali dell'intervento formativo che deve essere effettuato. A tal fine, è essenziale coinvolgere il "committente" dell'intervento al fine di individuare da chi, all'interno dell'organizzazione aziendale, è stato richiesto e per quale motivo; ovviamente, ciò non può che avvenire durante gli incontri conoscitivi.

Durante questi incontri è importante comprendere le motivazioni e gli obiettivi reali che ci sono dietro la richiesta dell'intervento formativo; generalmente, essi sono riconducibili a:

- adempimento di un obbligo di legge dove, spesso, l'obiettivo reale è quello di "avere i pezzi di carta a posto";
- grave infortunio, dove l'obiettivo reale, nella migliore tradizione della sicurezza reattiva, è quello di "mettere una toppa" al sistema prevenzionale che ha dimostrato di avere delle falle;
- immagine aziendale, dove l'obiettivo è chiaramente quello di migliorare l'immagine aziendale all'interno ed all'esterno della stessa;

- scelta strategica, dove l'intervento è liberamente attuato all'interno di strategie per il miglioramento continuo.

## Analisi dei bisogni

Passando alla seconda fase e cioè l'analisi dei bisogni, l'obiettivo è palesemente quello di individuare i reali bisogni dell'organizzazione aziendale; ciò deve avvenire coinvolgendo il personale referente delle varie funzioni aziendali mediante colloqui ed interviste al personale "chiave" nelle varie funzioni con l'ovvio fine di strutturare adeguatamente l'intervento formativo.

I bisogni formativi, come noto, possono derivare sia dall'adempimento di obblighi di legge (formazione *ex artt.* 32, 37, etc. del D.Lgs. n. 81/2008) che da necessità proprie del particolare contesto lavorativo (DVR, *near miss*, procedure, istruzioni, audit, etc.). L'approccio da seguire riguardo l'analisi dei bisogni è quello di individuare sia i bisogni dell'organizzazione aziendale che quelli degli individui al fine di creare le condizioni ottimali di un'attività formativa in grado di soddisfare entrambe le tipologie di bisogni.

Ad esempio, per quanto riguarda il DVR, i bisogni formativi dovranno essere individuati tenendo conto della mansione ricoperta; per le procedure e le istruzioni sicurezza, i bisogni formativi andranno individuati tenendo conto di come si svolge il lavoro, come sono gestiti i rischi, come si gestiscono le situazioni routinarie e non routinarie; per gli audit ci dovrà invece concentrare sullo stato attuale dell'organizzazione prevenzionale dell'azienda con i punti di forza e i punti di debolezza.

Oltre alle interviste ed ai colloqui, per l'analisi dei bisogni, è possibile utilizzare appositi questionari al fine di rilevare i bisogni formativi relativi alle mansioni operative ed alle mansioni manageriali. I questionari, infatti, permettono di:

- rilevare i bisogni formativi relativi alle conoscenze, alle capacità e agli atteggiamenti;
- stabilire il livello di priorità degli interventi;
- individuare le modalità per un'efficace attività formativa.

Per individuare i bisogni formativi dell'organizzazione è necessario analizzare:

- gli obiettivi strategici in relazione ai vincoli ed alle opportunità provenienti dall'esterno;
- le risorse disponibili: umane, tecniche, economiche, etc.;
- la struttura organizzativa esistente;
- le disfunzioni organizzative e le situazioni critiche.

L'analisi organizzativa deve tradursi nella raccolta di dati inerenti l'organizzazione (organigrammi, etc.) e di informazioni. I dati raccolti devono essere valutati al fine di:

- ottenere indicazioni relative ai problemi individuati;
- individuare quali, tra i problemi emersi, siano realmente risolvibili con la formazione.

La fase relativa all'analisi dei bisogni formativi in materia di sicurezza e tutela della salute deve permettere di definire:

- le esigenze specifiche delle varie mansioni;
- le caratteristiche personali, professionali ed organizzative dei partecipanti;
- i contenuti da approfondire;
- le aspettative dei partecipanti;
- le aspettative dell'azienda;
- le esigenze logistiche ed organizzative.

### **Progettazione dell'intervento formativo**

Un volta effettuata l'analisi dei bisogni, si può passare alla fase successiva e cioè la progettazione dell'intervento formativo. Questa fase può essere suddivisa in due distinte sottofasi: macroprogettazione e microprogettazione

Nella **sottofase di macroprogettazione**, vengono definiti:

- i tempi;
- i luoghi;
- i costi;
- i ruoli.

Nella **sottofase di microprogettazione**, vengono definiti:

- i moduli formativi;
- gli obiettivi per ciascun modulo;
- i contenuti per ciascun modulo;
- la tempistica per ogni argomento;
- la metodologia da adottare.

Nella fase di progettazione dell'intervento formativo per la sicurezza e la tutela della salute, è fortemente consigliato l'utilizzo di una strategia di tipo partecipativo.

Il progettista dell'intervento formativo deve possedere diverse competenze, sia in ambito psicologico che organizzativo. In particolare deve essere capace, oltre a svolgere un'attenta analisi dei bisogni in funzione delle necessità dell'azienda, di conoscere i meccanismi psicologici connessi al rischio e alla sicurezza, le teorie dell'apprendimento degli adulti, tutte le fasi di progettazione di un percorso formativo, le varie tecniche e metodologie didattiche più idonee al contesto della sicurezza.

Il progettista/formatore dell'intervento deve:

- far partecipare alla raccolta delle informazioni tutti gli attori individuati;
- porre permanentemente di fronte al sistema organizzativo le domande e le aspettative espresse e raccolte nella fase di indagine dei bisogni;
- assumere il ruolo di facilitatore o di regolatore.

A loro volta, gli attori interessati, direttamente o indirettamente, devono essere stimolati a partecipare all'azione formativa in materia di sicurezza e tutela della salute.

Per quanto riguarda i “docenti”, è opportuno fare alcune importanti distinzioni. In concreto, ci si troverà di fronte a tre tipologie di “docenza”.

Infatti, il docente può essere chiamato a comunicare/trasferire concetti ed informazioni di carattere tecnico, legale ed organizzativo e cioè a presentare i principali contenuti delle norme di legge e regolamentari vigenti, a spiegare cosa sia un pericolo e cosa sia un rischio, quale sia il significato della segnaletica, etc. In questo caso il docente deve conoscere approfonditamente l’argomento da trattare, deve essere autorevole e, soprattutto, possedere ottime capacità comunicative e relazionali tali da mantenere sempre viva l’attenzione dei partecipanti.

Il docente il cui incarico sarà invece quello di rendere i partecipanti in grado di eseguire dei ben determinati compiti come la guida di una macchina movimento terra oppure l’uso di un tornio o, ancora, l’uso di un carrello elevatore, dovrà essere un soggetto in possesso di specifiche capacità di eseguire l’attività oggetto dell’intervento addestrativo, dovrà essere in grado di coinvolgere i partecipanti ed in possesso di buone capacità relazionali.

Quando, invece, l’incarico del docente sarà quello di modificare gli atteggiamenti per favorire il cambiamento dei comportamenti, questi dovrà essere in possesso di ottime capacità comunicative e relazionali e di analisi e soluzione dei problemi, dovrà essere in grado di coinvolgere i partecipanti e gestire le dinamiche dei gruppi nonché profondo conoscitore dei processi motivazionali.

### **Esecuzione dell’intervento**

Dopo aver effettuato l’analisi dei bisogni e la progettazione dell’intervento, si può passare alla terza fase e cioè all’esecuzione dell’intervento.

Innanzitutto, particolare attenzione e cura deve essere riservata alla scelta dell’ambiente in cui eseguire l’intervento. Questo va scelto sia in funzione della tipologia che della metodologia d’intervento.

Riguardo la tipologia, l’ambiente in cui effettuare l’intervento formativo, deve essere differenziato in:

- aule capienti, per l’informazione;
- aule attrezzate e campi d’esercitazione, per l’addestramento;
- aule di piccole dimensioni, per la formazione.

In funzione della metodologia, l’ambiente deve essere differenziato in:

- aule con video, etc., per le lezioni;
- aule capienti, in caso d’utilizzo di metodologie attive;
- sale riunioni, per interventi che vedono coinvolti gruppi;
- luoghi e posti di lavoro, per attività addestrative (*training on the job*).

È anche importante che il luogo d’erogazione, oltre ai requisiti microclimatici (temperatura, aerazione e luminosità adeguati), offra anche il necessario materiale di consumo (block notes, penne, post-it, etc.) e i generi di conforto quali acqua, caffè, bibite, etc.

**✓ ESEMPIO**

Disposizione in aula dei partecipanti:

- la disposizione “a ferro di cavallo” nelle azioni formative, favorisce lo scambio tra i partecipanti e mantiene concentrata l’attenzione sul formatore;
- la disposizione “a platea” mantiene concentrata l’attenzione sul formatore ma non favorisce lo scambio tra i partecipanti e crea il rischio che quelli seduti nelle ultime file si distraggano;
- la disposizione “ad isole” nelle azioni addestrative, favorisce il lavoro di gruppo ma riduce il controllo e la supervisione del formatore.

Per la formazione in aula è necessario siano disponibili i classici strumenti di supporto quali:

- il video proiettore, al fine di proiettare slide e video facilitando così la comunicazione;
- la lavagna a fogli mobili, al fine di scrivere e raccogliere informazioni, dati, etc., funzionali all’intervento formativo.

Per la formazione sul posto di lavoro, essenziale è il perfetto stato delle attrezzature di lavoro, la disponibilità di DPI e, soprattutto, uno o più istruttori dotati di adeguata preparazione. Estremamente importante è la scelta delle metodologie didattiche da utilizzare. Visto che la formazione è un processo di cambiamento che opera a tre livelli:

- conoscenze, al fine di modificare della struttura conoscitiva delle nozioni possedute da ogni singolo individuo;
- capacità, al fine di attivare, migliorare e sviluppare le capacità di agire degli individui;
- comportamenti, al fine di creare negli individui atteggiamenti favorevoli agli obiettivi del processo formativo.

La formazione deve intervenire sull’individuo e sul “gruppo”, al fine di influenzarne il comportamento organizzativo attraverso la modifica:

- delle conoscenze e delle informazioni sui rischi dell’ambiente fisico e sociale;
- dell’esperienza e delle abilità nello svolgere le proprie mansioni in modo sicuro e nel rispondere in modo adeguato alle variazioni delle condizioni di rischio;
- dei principi, dei valori e degli atteggiamenti nei confronti della sicurezza in modo da favorire il cambiamento dei comportamenti (saper essere).

La trasmissione di conoscenze, nell’ambito degli interventi formativi in materia di sicurezza e tutela della salute, avviene tramite la “lezione” che è il sistema più classico e maggiormente utilizzato. La lezione è indicata quando si ha poco tempo e molti partecipanti. In questo caso l’obiettivo è informativo. Il docente in questa fase deve possedere ottime doti comunicative per poter coinvolgere i partecipanti e rendere la lezione interessante.

**Nota:** anche se la lezione è il sistema maggiormente utilizzato, essa presenta degli svantaggi perché è scarsamente partecipativa, spesso eccessivamente teorica, è caratterizzata da un basso coefficiente d’apprendimento, può creare uno squilibrio nel livello di apprendimento dei partecipanti e non permette ri-tarature in quanto non prevede i *feedback*.

La trasmissione di conoscenze e di abilità avviene, in genere, mediante l'affiancamento dove un soggetto più esperto affianca il discente che non è esperto o lo è meno. Estremamente importante, per questa tipologia d'intervento, è la scelta degli istruttori; questi soggetti devono:

- avere atteggiamenti positivi verso la sicurezza;
- possedere atteggiamenti e capacità adeguate;
- essere motivati;
- possedere adeguate capacità relazionali.

L'acquisizione di conoscenze e capacità non implica autonomamente l'azione di un comportamento sicuro perché:

- ogni individuo possiede un sistema di valori spesso non coerente con quelli aziendali;
- i valori individuali sono spesso in conflitto con quelli aziendali;
- le relazioni interpersonali hanno un peso notevolissimo;
- le conoscenze e le capacità acquisite possono diventare obsolete con nuove tecnologie.

Pertanto, per favorire l'adozione di un comportamento sicuro è necessario:

- porre al centro dell'attenzione le esperienze di valutazione del rischio e di prevenzione così come sono state maturate dai soggetti coinvolti;
- coinvolgere attivamente le persone, dando inizio ad un processo di modifica degli atteggiamenti;
- legarsi a situazioni ed a modalità specifiche e quotidiane, ponendo le premesse per un loro cambiamento.

L'attività formativa deve mirare a ristrutturare gli atteggiamenti dei soggetti verso il "problema sicurezza" ma anche arricchire, con il confronto tra le diverse esperienze e il lavoro di gruppo, l'esperienza dei singoli partecipanti facilitando, nel contempo, con particolari metodi la comprensione dei diversi punti di vista.

Le metodologie da utilizzare devono essere di tipo attivo perché:

- presuppongono la partecipazione attiva del personale;
- tendono a modificare gli atteggiamenti attraverso lo scambio di opinioni e di riflessioni sulle proprie esperienze;
- la discussione o la simulazione assumono grande importanza per il processo di apprendimento.

Queste metodologie di tipo attivo, sono suddivisibili in tecniche di "discussione" e di "simulazione".

Tra le tecniche di discussione abbiamo il "metodo dei casi". Questo metodo è caratterizzato dalla ricostruzione di un evento/situazione/problema con la finalità di proporre delle soluzioni o interventi. I casi da analizzare possono essere proposti dal formatore oppure costruiti dai soggetti in formazione. L'obiettivo principale è quello di aiutare il gruppo a far emergere nuovi modi di vedere una determinata situazione. Il gruppo diventa



in questo caso risorsa centrale per mettere in campo conoscenze e creatività. Il formatore nel costruire una situazione - problema da studiare deve fare attenzione ad alcuni elementi:

- il problema studiato deve essere utile al gruppo per poter individuare alcuni aspetti ritenuti importanti;
- non deve essere troppo semplice, perché altrimenti diventerebbe banale e non troppo complicato, perché rischierebbe di diventare dispersivo;
- deve essere costruito in modo da essere vicino alla realtà dei soggetti in formazione.

Un caso di studio può servire ad esempio per comprendere come organizzare un piano di emergenza, come impostare un piano di evacuazione, come gestire una lavorazione in un cantiere, etc.

#### ✓ ESEMPIO

Metodo dei casi. Fasi di lavoro

1. Costruzione di un caso con riferimento ad una problematica aziendale.
2. Distribuzione del testo scritto a tutti i partecipanti.
3. Analisi e ricerca individuale delle soluzioni possibili.
4. Discussione con confronto tra le soluzioni individuate.
5. Raccolta degli input più stimolanti emersi durante la discussione.
6. Razionalizzazione, da parte del formatore, di quanto emerso.
7. Focalizzazione dell'attenzione, da parte del formatore, sul metodo di "presa di decisioni" o sui motivi per cui non si è giunti ad una soluzione comune.

La simulazione è una delle metodologie didattiche attive più utilizzate nell'ambito della formazione e anche una delle più efficaci. Essa consiste, nella sperimentazione di problemi e situazioni che si riferiscono a un determinato ambito lavorativo. Attraverso la simulazione è possibile far emergere comportamenti, ruoli e modalità comunicative messe in atto in un determinato contesto lavorativo. Ad esempio, grazie a questo metodo è possibile simulare situazioni di rischio lavorativo e comprendere attraverso il confronto con il gruppo, quali siano le modalità migliori per farvi fronte.

Tra le tecniche di simulazione, quella più usata è il *Role Playing*.

Il *Role Playing* che significa gioco di ruolo è una modalità didattica incentrata sulla messa in scena di ruoli prestabiliti, con l'intento di far emergere, in una situazione protetta come l'aula, modi di fare e di agire di ogni persona. In pratica si tratta di recitare una parte e successivamente discutere su quanto emerso. È un metodo molto utile per aiutare i partecipanti a riflettere sul proprio modo di comportarsi in determinate situazioni. È molto importante che il formatore evidenzi che l'obiettivo non è giudicare se la persona fa una cosa giusta o sbagliata, ma solo quello di considerare se ciò che si fa sia utile o meno in una determinata circostanza.

#### ✓ ESEMPIO

È possibile mettere in scena una situazione che rappresenti il rapporto capo-dipendente nella circostanza in cui si debba discutere l'utilizzo di un nuovo macchinario

e della sua sicurezza. In questo caso un partecipante farà la parte del capo e uno del dipendente. Al termine della scena che sarà semi strutturata, cioè verrà data un'indicazione generale sulla rappresentazione da mettere in scena solo ai due corsisti che dovranno interpretare i vari ruoli e poi lasciata libertà su cosa dire o fare durante la rappresentazione stessa. Al termine della messa in scena, un importantissimo ruolo verrà giocato dal gruppo che potrà intervenire con osservazioni e domande. Coloro che avranno recitato la parte, potranno parlare delle proprie sensazioni e di come hanno vissuto quella esperienza. Il formatore in questo caso dovrà essere esperto nella conduzione di gruppi e avere delle competenze specifiche.

Ricapitolando, la tecnica del *Role Playing*:

- consiste nella rappresentazione di una situazione immaginaria;
- pone l'accento sui comportamenti emotivi dei partecipanti e non solo sui fatti;
- presenta la possibilità di arricchire le esperienze e sviluppare le capacità di prendere decisioni senza suscitare nei partecipanti la paura di sbagliare;
- prevede che i soggetti in formazione interpretino ruoli assegnati;
- l'attenzione viene spostata dai "fatti" agli atteggiamenti personali;
- i partecipanti vengono messi in discussione per il loro "modo di essere" e non per le loro competenze.

In sintesi, l'obiettivo del *Role Playing* è quello di provocare un'autocritica dei comportamenti e, quindi, un loro cambiamento.

Nel contesto della formazione alla sicurezza questo metodo può rivelarsi utile per portare alla luce problematiche psicologiche e motivazionali, dinamiche conflittuali, difficoltà nella comunicazione o di tipo organizzativo.

Appare evidente che, in tema di formazione alla sicurezza, l'attenzione deve essere centrata sugli atteggiamenti degli individui e ciò perché è necessario agire sugli atteggiamenti per modificare i comportamenti. Infatti, nella sicurezza sul lavoro, i modelli comportamentali sono imposti da obblighi normativi e procedurali che, in quanto tali, non forniscono motivazioni adeguate. Pertanto, l'obiettivo della formazione deve essere quello del cambiamento e cioè passare da un comportamento imposto e spesso non condiviso, in uno pienamente accettato in quanto la sicurezza sul lavoro diventa parte integrante della propria esperienza lavorativa. Con la formazione alla sicurezza, quindi, si vuole ottenere il cambiamento progressivo del "modo di essere" degli individui nei confronti della sicurezza e tutela della salute e far sì che ciascun individuo percepisca il problema del cambiamento come un suo problema personale. Ciò perché un individuo muta i propri atteggiamenti e, poi, i comportamenti, solo se percepisce nuove situazioni e nuovi principi e valori di riferimento.

Per poter raggiungere l'obiettivo relativo ad un cambiamento dei comportamenti ed a una modifica degli atteggiamenti è necessario strutturare intervento formativo in diverse fasi:

1. fare uscire l'individuo dalla sua zona di comfort, cioè da tutto quello che in base alla propria esperienza e alle proprie credenze pensa essere giusto;

2. aiutare l'individuo a sviluppare comportamenti in sintonia con la visione della sicurezza dell'impresa;
3. fornire il sostegno adeguato all'individuo per consentirgli di far diventare abituale un certo modo di rapportarsi alla sicurezza.

Nella gestione dell'aula, un altro aspetto fondamentale è costituito da come viene gestita la comunicazione tra docenti e partecipanti.

È indubbio che nella comunicazione tra individui si possano creare delle barriere che la ostacolano; queste barriere hanno origine interna ed esterna.

**Tabella 13**

Barriere interne	Barriere esterne
Differenze linguistiche	Rumore
Differenze percettive	Interferenze o distrazioni
Difese psicologiche	Separazioni di spazio e tempo
Cultura	Assenza di segnali visivi (ad esempio: linguaggio del corpo e gestualità)
Valori differenti	
Motivazione	
Aspettative	
Esperienza passata	
Diffidenza, pregiudizi	
Status sociale	
Emozioni/stati d'animo	
Livello della voce	
Prolissità, fumosità	

Per superare queste barriere è necessario, innanzi tutto, usare il linguaggio dei partecipanti presenti in modo da rendere chiaro il messaggio che si sta dando, anche ricorrendo ad espressioni gergali ma vicine all'ambiente fisico e sociale a cui essi appartengono.

Importante è rendere chiaro a tutti quale sia l'obiettivo che si vuole raggiungere con l'intervento e argomentare in modo proattivo i contenuti.

È necessario iniziare cercando di catturare l'attenzione dei partecipanti utilizzando racconti di esperienze significative preferibilmente nell'ambito dell'ambiente lavorativo a cui appartengono i partecipanti.

Poi, si deve passare ad illustrare gli obiettivi che ci si è prefissati di conseguire verificando che essi siano ben chiari e che non sussistano ostacoli di vario tipo al loro raggiungimento.

Fatti questi primi passi, si può passare alla presentazione che deve essere chiara, comprensibile e memorizzabile con facilità, il più possibile schematizzata e adattata alle caratteristiche peculiari dei partecipanti.

Come docente, al fine di abbattere le barriere alla comunicazione, è essenziale essere riconosciuti come autorevoli e competenti nelle argomentazioni affrontando anche i dettagli ma senza perdersi nella trattazione.

Naturalmente, durante un intervento in aula, i partecipanti avranno delle obiezioni che il docente dovrà gestire con accortezza.

In queste situazioni si possono utilizzare alcuni accorgimenti che possono aiutare il formatore:

- ascoltare fino in fondo l'obiezione in quanto permette di comprendere il punto di vista dell'altro e individuare eventuali discrepanze nell'obiezione;
- approfondire con domande specifiche "aperte";
- coinvolgere i partecipanti per fornire la risposta;
- presentare il proprio punto di vista ammettendo l'obiezione del partecipante;
- evitare la conflittualità con il partecipante autore dell'obiezione.

Durante l'esecuzione dell'intervento è indispensabile alternare gli interventi con specifiche esercitazioni.

Infine, per la chiusura dell'intervento, è bene mantenere alto il livello d'interesse utilizzando argomentazioni che catturino l'attenzione dei partecipanti.

### **Valutazione dell'intervento**

La quinta ed ultima fase riguarda la valutazione dell'intervento.

Questa attività consiste in una ricerca che ha l'obiettivo di misurare il soddisfacimento dei bisogni di formazione, precedentemente rilevati, a seguito dell'intervento formativo. La valutazione iniziale serve per comprendere le condizioni iniziali del percorso formativo, comprendere i bisogni di formazione e fissare gli obiettivi conseguenti. La valutazione intermedia è effettuata quando i percorsi sono abbastanza lunghi ed è importante considerare se l'intervento è effettivamente stato tarato in base al target di riferimento. Questo genere di valutazione può servire nel caso si rendesse necessario una ridefinizione dell'intervento stesso.

La valutazione finale è effettuata al fine di verificare il grado di apprendimento dei partecipanti e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La valutazione dei risultati può avvenire su quattro differenti livelli.

Il primo è la valutazione delle reazioni dei partecipanti e cioè il gradimento nei confronti dell'intervento effettuato.

#### **✓ ESEMPIO**

Per la valutazione delle reazioni, in genere, si somministra un questionario di fine intervento dove l'obiettivo è quello di verificare l'interesse e il coinvolgimento dei partecipanti, il soddisfacimento delle aspettative e il raggiungimento degli obiettivi; questa tipologia di questionari chiede ai partecipanti di fornire un giudizio sul docente e sugli aspetti organizzativi e logistici.

Anche in questo primo livello di valutazione, è importante tenere in debita considerazione alcuni punti.

Tabella 14

Punti d'attenzione	cosa
Obiettivi	Quanto è stato dichiarato e condiviso inizialmente è stato effettivamente raggiunto?
Relazioni	Come è stato vissuto il percorso dal punto di vista dei rapporti? Le relazioni interpersonali sono state funzionali al risultato?
Contenuti	Il tema trattato è stato interessante? È stato sviluppato in modo comprensibile? È stato affrontato in modo esaustivo?
Metodi	I modi di lavoro, gli strumenti, le tecniche sono stati efficaci e hanno permesso di approfondire il tema?
Contesto e tempi	L'ambiente di lavoro è stato confortevole? Il numero di partecipanti era adeguato? I tempi di lavoro erano adeguati?
Cambiamento	Il tema trattato ha favorito l'acquisizione di nuove competenze, la maturazione di nuove convinzioni e percezioni?
Suggerimenti	Cosa si può migliorare? Quale seguito immaginare?

La valutazione dell'apprendimento e cioè l'acquisizione di conoscenze specifiche in materia di sicurezza e tutela della salute costituisce il secondo livello.

✓ ESEMPIO

Per la valutazione dell'apprendimento, in genere, si usano dei test che hanno l'obiettivo di verificare l'acquisizione di nozioni riguardanti, ad esempio, rischi e misure di sicurezza ma anche la conoscenza di procedure ed istruzioni organizzative e comportamentali nonché la capacità di applicare le procedure ed i metodi di lavoro.

Il terzo livello riguarda la valutazione del trasferimento sul lavoro e cioè l'esercizio effettivo di conoscenze, capacità e comportamenti.

✓ ESEMPIO

Per la valutazione dell'effettivo trasferimento al lavoro, in genere, si usano strumenti quali apposite *check list*, gli audit di Parte II e III, momenti d'incontro con il personale (*safety day*), etc., con l'obiettivo di verificare l'applicazione delle procedure condivise, i comportamenti concretamente attuati, etc.

Il quarto livello è costituito dalla valutazione delle effettive ricadute dell'intervento sull'organizzazione.

✓ ESEMPIO

Per la valutazione delle ricadute sull'organizzazione, in genere, si utilizzano strumenti quali questionari mirati, *survey*, interviste di gruppo o ai *key people*, etc., con l'obiettivo di verificare il conseguimento degli obiettivi di sicurezza e tutela della salute come conseguenza del comportamento adottato e come cambiamento nell'organizzazione.

Infine, è importante evidenziare che, al di là degli obblighi di legge, è necessario registrare e rendere disponibili una serie di informazioni riguardanti gli interventi formativi effettuati.

Le informazioni da “tracciare” sono le seguenti:

- nominativi dei partecipanti;
- tipologia degli interventi;
- data degli interventi;
- durate in ore per intervento;
- documentazione distribuita;
- questionari di gradimento;
- questionari di apprendimento;
- relazione di sintesi sugli interventi effettuati.



### PARTE III CASI PRATICI

#### 1.2 Questionario di sensibilizzazione dei preposti

### IL BUDGET DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Progettare e realizzare un intervento formativo in materia di sicurezza e tutela della salute all'interno di un'azienda comporta dei costi. Per costruire un budget è necessario:

- analizzare, ove possibile, la passata gestione;
- individuare le esigenze di formazione;
- valorizzare l'onere economico;
- individuare le voci di spesa più idonee a consentire una sicura identificazione delle uscite;
- consolidare in un unico budget i programmi formativi;
- sottoporre il budget all'approvazione;
- controllare periodicamente il budget durante lo sviluppo dei programmi.

Nella determinazione del budget per l'attività formativa bisogna individuare le principali voci di spesa; le più significative sono le seguenti:

- costo del personale interno;
- costo del personale docente e dei consulenti;
- costo per viaggi e soggiorno;
- costo per l'organizzazione degli interventi;
- costo per le attività di “promozione interna” all'azienda;
- costo del materiale didattico;
- costo per l'eventuale affitto dei locali e delle attrezzature (videoproiettore, etc.);
- spese generali.

### ANALISI TECNICO-NORMATIVA

---

#### **Art. 36 - Informazione ai lavoratori**

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

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

- c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46;
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.
2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
- a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e delle miscele pericolose sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al co. 1, lett. a), e al co. 2, lett. a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'art. 3, co. 9.
4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 5/2015: "Il reato di omessa informazione e formazione dei lavoratori" di Pierguido Soprani
- ISL 7/2015: "Rischio specifico e inadeguata informazione e formazione del lavoratore" di Giulio Benedetti
- ISL 3/2017: "Informazione e formazione dei lavoratori tra obblighi penalmente sanzionati e normativa secondaria" di Pierguido Soprani

#### € SANZIONI



**Art. 36, co. 1 e 2:** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)].

#### **Art. 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
- Entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire:
- a) L'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- b) L'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

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

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

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica, nel caso dell'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nella esercitazione applicata nel caso delle procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati dovranno essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.

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

7. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui all'articolo 37, comma 2, secondo periodo.

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

7-ter. Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute, con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

8. I soggetti di cui all'art. 21, co. 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al co. 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

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

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

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione



collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

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

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

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

14-bis. In tutti i casi di formazione ed aggiornamento, previsti dal presente 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 individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6. Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. a), e dell'art. 37, co. 1, lett. a) e b), del presente decreto, gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

---

Con riferimento a quanto indicato al co. 2, alla data di redazione del presente volume non risulta ancora essere stato pubblicato il nuovo Accordo (la cui approvazione è prevista entro il 30 giugno 2022) che avrà il compito di "accorpare, modificare e rivisitare" i contenuti dei Provvedimenti sin qui emanati dalla Conferenza Stato-Regioni in materia di formazione sulla sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.

Pertanto, fino alla pubblicazione del nuovo Provvedimento, le caratteristiche dei corsi di formazione per i lavoratori continuano ad essere individuate dall'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Il provvedimento in parola prevede che i lavoratori siano sottoposti ad una formazione "generale" della durata minima di 4 ore, nella quale verranno affrontati sostanzialmente gli argomenti di cui al co. 1, lett. a) dell'art. 37 ed ad una formazione "specificata", inerente gli argomenti indicati dal co. 1, lett. b) del medesimo articolo.

La durata minima di quest'ultima parte del corso di formazione viene desunta dalla classificazione di rischio dell'azienda, individuata in funzione del suo codice ATECO (rif. Allegato II dell'Accordo), come segue:

- Rischio basso: 4 ore;
- Rischio medio: 8 ore;
- Rischio alto: 12 ore.

**Nota:** la durata dei corsi di formazione deve essere tale da garantire, in ogni caso, che il lavoratore riceva una formazione "sufficiente e adeguata", con riferimento all'effettiva mansione svolta dal lavoratore, considerata in sede di valutazione dei rischi; pertanto la durata del corso può prescindere dal codice ATECO di appartenenza dell'azienda (interpello n. 11/2013). Per quanto non esplicitamente affermato nel citato interpello, si ritiene che ciò sia vero in ambo i sensi: laddove rispetto alle caratteristiche di rischio reale dell'azienda la tabella di cui all'Allegato II dell'Accordo del 21 dicembre 2011 abbia sottostimato il rischio, il datore di lavoro dovrà far frequentare ai lavoratori un corso di durata maggiore rispetto a quanto previsto dall'Accordo stesso; d'altro canto, nei casi in cui il rischio identificato sulla base del codice ATECO fosse sovrastimato, il datore di lavoro potrà scegliere di assegnare i lavoratori ad una classe di rischio inferiore che prevede la frequentazione di corsi di durata minore.

Vale la pena evidenziare come la formazione disciplinata dall'Accordo del 21 dicembre 2011 non comprenda l'addestramento, né la formazione particolare derivante da norme speciali (es. la formazione prevista a carico dei soggetti che svolgono la loro attività in spazi confinati, come disciplinato dal D.P.R. n. 177/2011) o da indicazioni, contenute nei Titoli del D.Lgs. n. 81/2008 che abbiano le caratteristiche di norme speciali (es. la formazione prevista dall'art. 73, co. 5 del D.Lgs. n. 81/2008 in ordine all'impiego di determinate attrezzature di lavoro o quella di cui all'art. 136, co. 7 del medesimo decreto riguardante il montaggio e lo smontaggio di ponteggi). Per queste situazioni dovranno essere frequentati corsi di formazione aggiuntivi, seguendo le specifiche indicazioni contenute nelle norme speciali.

Il punto 2 dell'Accordo definisce quali siano i requisiti minimi necessari all'organizzazione dei corsi, precisando che si dovrà prevedere:

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

**Nota:** con riguardo all'aspetto delle conoscenze linguistiche, i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore

Agli esiti della formazione erogata, dovrà essere rilasciato apposito attestato da parte dell'organizzatore del corso che riporti i seguenti contenuti minimi:

- indicazione del soggetto organizzatore del corso;
- normativa di riferimento;
- dati anagrafici e profilo professionale del corsista;

- specifica della tipologia di corso seguito con indicazione del settore di riferimento e relativo monte ore frequentato;
- periodo di svolgimento del corso;
- firma del soggetto organizzatore del corso.

Sia l'indicazione sull'attestato della tipologia di corso frequentato (corso di formazione "generale" o "specifico"), che l'indicazione del settore di appartenenza del lavoratore sono rilevanti per la gestione della futura formazione.

Difatti, la formazione "generale" costituisce credito formativo permanente. Di conseguenza essa, una volta erogata, non deve più essere ripetuta, nemmeno nel caso di cambio di mansione del lavoratore o nell'ipotesi che questi venga assunto da un'altra azienda.

**Nota:** a tal riguardo, non essendo stato, ad oggi, ancora implementato il cosiddetto "libretto formativo del cittadino" è più che opportuno che il soggetto organizzatore del corso rilasci al lavoratore, quantomeno, una copia conforme degli attestati dei corsi di formazione da lui frequentati, di modo che questi possa presentarli al suo nuovo datore di lavoro in caso di nuova assunzione, evitando sprechi di tempo e denaro che, altrimenti, finirebbero col pesare invariabilmente sulla gestione della sicurezza delle aziende.

Al contrario, per quanto concerne la formazione "specifico":

- in caso di nuova assunzione del lavoratore da parte di un'azienda appartenente ad un settore produttivo differente da quello per cui il lavoratore aveva già frequentato precedentemente un corso, questa dovrà essere integralmente ripetuta;
- in caso di cambio di mansione nell'ambito della medesima azienda, dovrà essere integrata con gli argomenti inerenti i nuovi rischi afferenti la mansione che il lavoratore andrà a svolgere.

**Nota:** anche con riferimento a quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, l'Accordo precisa che il datore di lavoro deve provvedere ad avviare il lavoratore ai corsi di formazione anteriormente "o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione". Si noti che i presunti 60 giorni di tempo concessi dal punto 10 dell'Accordo per completare la formazione, non trovano in realtà alcuna legittimità giuridica. Difatti tale ulteriore lasso temporale era stato concesso solo in fase di prima applicazione dell'Accordo, come dimostra la circostanza che tale previsione fosse situata nel punto denominato "Disposizioni transitorie". Pertanto la formazione deve essere integralmente erogata prima dell'adibizione del lavoratore alla mansione alla quale è destinato.

In ordine a quanto imposto dall'art. 37, co. 6, l'Accordo prevede che la formazione dei lavoratori sia aggiornata con frequenza quinquennale fino al raggiungimento di un monte ore complessivo pari a 6.

**Nota:** la formazione erogata in ordine alle causali di cui all'art. 37, co. 4, non partecipano, evidentemente, alla costituzione del monte ore previsto per l'aggiornamento.

Il combinato disposto delle indicazioni contenute negli Accordi del 21 dicembre 2011 e del 7 luglio 2016, consente l'erogazione della formazione in modalità *e-learning*, implementata conformemente alle indicazioni di cui all'Allegato II del provvedimento del 7 luglio 2016 per i seguenti corsi:

- formazione generale;
- formazione specifica, solo per aziende a basso rischio;
- aggiornamento, indipendentemente dal livello di rischio.

**Nota:** nel caso di erogazione della formazione con modalità *e-learning*, si evidenzia come sia imposta una verifica di apprendimento finale "in presenza", sottolineando come questa sia da distinguersi dalle valutazioni svolte "in presenza telematica".

**Nota:** durante il periodo di emergenza sanitaria da Covid-19 si è fatto un massiccio uso, consentito e promosso dalle normative di carattere emergenziale, della formazione a distanza sincrona (distinta dall'*e-learning* che deve considerarsi asincrona). L'impiego di tale modalità per l'erogazione della formazione non è previsto – ma nemmeno vietato – dagli Accordi della Conferenza Stato-Regioni. Nell'attesa che il nuovo Provvedimento previsto in attuazione del co. 2 dell'art. 37 possa, eventualmente, chiarire la legittimità o meno di questa forma di docenza al termine del periodo di emergenza, vale la pena annotare come i Decreti ministeriali 1 settembre 2021 e 2 settembre 2021 che trattano di questioni inerenti la normativa antincendio, nelle parti riguardanti la formazione dei tecnici qualificati per la manutenzione degli impianti antincendio, la formazione e l'aggiornamento degli addetti antincendio, l'aggiornamento dei docenti qualificati rendono esplicitamente possibile il ricorso alla FAD (per la sola parte teorica, ovviamente).

In ultimo, con riferimento alla formazione dei lavoratori (e dei loro rappresentanti), si richiama l'attenzione su quanto disposto dall'art. 37, co. 12 il quale impone l'obbligo di richiedere la collaborazione degli organismi paritetici in ordine alla loro organizzazione. Si rimanda al paragrafo dedicato agli organismi paritetici ed all'analisi tecnico-normativa dell'art. 51 del presente Manuale per quanto riguarda le caratteristiche ed i compiti di tali soggetti; qui si vuole in particolare evidenziare come, pur essendo certamente un obbligo quello del datore di lavoro di ricercare la collaborazione dell'organismo paritetico, esso non può essere ostativo in alcun modo in ordine al più pressante obbligo dello stesso di erogare la formazione ai propri lavoratori.

**Nota:** relativamente alla possibilità che la mancata collaborazione con gli organismi paritetici possa "invalidare" la formazione comunque erogata, si è espressa la nota Min. Lav. Dell 8 giugno 2015, n. 9483, nella quale si afferma: «laddove un datore di lavoro eroghi una formazione senza la collaborazione di un organismo paritetico non può essere sanzionato, anche per i principi di legalità, tassatività e ragionevolezza, in base al combinato disposto dei commi 1 e 12 del citato art. 37 d.lgs. n. 81/2008, ritenendo che la formazione sia "non sufficiente ed adeguata"».

In particolare, sono da respingere al mittente eventuali pretese da parte dell'organismo paritetico di imporre propri docenti o qualsivoglia ulteriore requisito per "concedere" la propria collaborazione. Si sottolinea infatti come, lo stesso Accordo preveda che il datore di lavoro si limiti a "tener conto" dell'eventuale parere espresso nella

pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, fermo restando che la responsabilità relativamente alla sufficienza ed adeguatezza della formazione ricadrà sempre e comunque sul datore di lavoro in quanto soggetto titolare della posizione di garanzia nei confronti dei propri lavoratori.

**Nota:** si puntualizza come la collaborazione debba essere richiesta solo ad organismi paritetici che facciano riferimento al settore di attività nel quale l'azienda opera e se presenti sul territorio in cui insiste la sede della stessa, laddove per territorio debba intendersi la Provincia o, al più, la Regione.

Altresì, l'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 25 luglio 2012 ha avuto modo di chiarire che la richiesta di collaborazione opera unicamente in relazione agli organismi paritetici che abbiano i requisiti di legge e che, quindi, siano costituiti nell'ambito di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (a tal fine può essere utilizzato il criterio presuntivo della c.d. "rappresentatività comparata" intesa come la caratteristica dell'organismo di essere costituito nell'ambito di associazioni datoriali o sindacali cui aderiscano organizzazioni datoriali o sindacali – nazionali, territoriali o di settore firmatarie di un contratto collettivo nazionale di lavoro. Al riguardo, va esclusa la rilevanza della firma per mera adesione, essendo necessario che la firma sia il risultato finale di una partecipazione ufficiale alla contrattazione.

Inoltre, al fine di procedere alla richiesta di collaborazione, potranno essere impiegati anche semplici comunicazioni per posta elettronica o fax purché la comunicazione contenga indicazioni sufficienti a poter permettere all'organismo paritetico di comprendere il tipo di intervento formativo di riferimento e, quindi, mettendolo nelle condizioni di potere supportare il datore di lavoro al riguardo.

Nell'attesa dell'emanazione del nuovo Accordo previsto dal comma 2 dell'art. 37, il vigente Provvedimento del 21 dicembre 2011 contiene altresì i riferimenti per l'erogazione dei corsi di formazione per dirigenti e preposti, imposti dall'art. 37, co. 7, con la precisazione come, per queste due figure, i contenuti del provvedimento non siano vincolanti, a differenza di quanto previsto per i lavoratori. I corsi erogati seguendo tali indicazioni, tuttavia, costituiscono presunzione di conformità semplice al rispetto della norma, senza per questo impedire che datore di lavoro possa procedere altrimenti; in quest'ultimo caso avrà egli l'onere della prova di aver adempiuto al dettato dell'art. 37, co. 7.

Per quanto riguarda i preposti, nel ricordare che la norma di cui all'art. 37, co. 7 impone che essa sia svolta "interamente con modalità in presenza", la formazione prevista dall'Accordo è da considerarsi "ulteriore" a quella che il soggetto deve già ricevere nella sua qualità di lavoratore e dovrà avere una durata minima di 8 ore, trattando i seguenti argomenti:

1. principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità;
2. relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione;
3. definizione e individuazione dei fattori di rischio;
4. incidenti e infortuni mancati;
5. tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri;
6. valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera;

7. individuazione di misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
8. modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione.

Con riferimento ai dirigenti, invece, l'Accordo prevede che il corso abbia una durata minima di 16 ore e sia strutturato su 4 moduli:

- modulo 1. Giuridico-normativo;
- modulo 2. Gestione ed organizzazione della sicurezza;
- modulo 3. Individuazione e valutazione dei rischi;
- modulo 4. Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori.

Sia a valle del corso per preposti che per dirigenti è altresì prevista una prova di verifica mediante colloquio o test.

**Nota:** stranamente l'Accordo non impone che la medesima prova venga eseguita anche al termine dei corsi erogati ai lavoratori. Una carenza che sarà, presumibilmente, colmata con l'uscita del nuovo Provvedimento atteso per il 30 giugno 2022 che dovrà prevedere, a norma dell'art. 37, comma 2, anche le indicazioni di merito per l'esecuzione dei test di verifica e di efficacia per tutti i corsi di formazione.

Per ciò che concerne l'aggiornamento, come già visto per i lavoratori, l'Accordo del 21 dicembre 2011 prevede il raggiungimento di un monte di 6 ore con frequenza quinquennale (vedi nota 2), ovvero ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Nota 1:** ove si seguissero le indicazioni previste nell'Accordo del 21 dicembre 2011, l'aggiornamento per il lavoratore che svolga anche il ruolo di preposto dovrà essere di complessive 6 ore (non 6 + 6 ore). Tuttavia, a differenza di quanto previsto dall'Accordo, le nuove previsioni introdotte all'art. 37, co. 7-ter dalla L. n. 215/2021, non consentono più la sua erogazione in modalità e-learning.

**Nota 2:** l'art. 37, comma 7-ter prevede, con la modifica introdotta dalla L. n. 215/2021, che la frequenza dell'aggiornamento della formazione dei preposti avvenga con cadenza biennale. Tale previsione è in vigore dal 21 dicembre 2021 e, pertanto, non potendo la norma essere retroattiva, inizierà ad operare solo per i preposti che dovranno effettuare l'aggiornamento della propria formazione dopo il 21 dicembre 2023 (due anni dall'entrata in vigore).

Si precisa come l'integrale formazione e aggiornamento del dirigente possano essere erogate anche in modalità e-learning facendo riferimento alle indicazioni contenute nell'Allegato II dell'Accordo 7 luglio 2016.

**Nota:** l'art. 37, co 7 prevede anche un obbligo di formazione per il datore di lavoro. Nel precisare come tale obbligo sia distinto dalla formazione che lo stesso datore di lavoro deve frequentare qualora intendesse svolgere, nei casi consentiti dalla legge, direttamente il ruolo di RSPP, i requisiti di questa formazione

dovranno essere individuati nell'ambito dell'Accordo della Conferenza Stato-Regioni la cui emanazione è prevista entro il 30 giugno 2022 ai sensi dell'art. 37, co. 2. In attesa dell'emanazione di tale provvedimento, l'obbligo di formazione in parola non è da intendersi operativo.

L'Allegato III del succitato Accordo, inoltre, fornisce delle tabelle comparative (vedi pagine seguenti) che consentono il riconoscimento di crediti formativi tra i vari soggetti obbligati alla formazione e all'aggiornamento della stessa, laddove i contenuti dei corsi di formazione abbiano delle parti in comune. A tal riguardo, si precisa che occorrerà dare evidenza documentale con qualunque mezzo adatto allo scopo dell'avvenuto completamento dei percorsi formativi che si vuole vengano riconosciuti.

L'Allegato V dell'Accordo del 7 luglio 2016 fornisce alcune tabelle di sintesi dei principali obblighi inerenti la formazione dei vari soggetti per la quale essa è imposta dalla norma (vedi pagine seguenti).

#### **Allegato III dell'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016 - Riconoscimento crediti formativi per corsi di formazione**

Formazione soggetti D.Lgs. n. 81/2008	Norme di riferimento	CREDITI			
		CSP/CSE	DdL 16 ore*	DdL 32 ore*	DdL 48 ore*
RSPP Formazione Modulo A+B+C	art 32, D.Lgs. n. 81/2008  Accordo, 26 gennaio 2006 Accordo, 7 luglio 2016	RSPP con Modulo A <i>PARZIALE</i> Credito: - Modulo giuridico: 28 ore <i>Necessaria frequenza:</i> - Modulo tecnico: 52 ore - <i>Modulo metodological organizzativo: 16 ore</i> - Parte pratica: 24 ore RSPP con Modulo A e Modulo B3 o RSPP con Modulo A e Modulo B Comune e Modulo B Specialistico SP2 <i>PARZIALE</i> Credito: - Modulo giuridico: 28 ore - Modulo tecnico: 52 ore <i>Necessaria frequenza:</i> - Modulo metodologico/organizzativo: 16 ore - Parte pratica: 24 ore	TOTALE	TOTALE	TOTALE

Formazione soggetti D.Lgs. n. 81/2008	Norme di riferimento	CREDITI			
		CSP/CSE	DdL 16 ore*	DdL 32 ore*	DdL 48 ore*
RSPP con Esonero art. 32 Formazione Modulo C	art 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006  Accordo 7 luglio 2016	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE	TOTALE
ASPP Formazione Modulo A+B	art 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo, 26 gennaio 2006  Accordo 7 luglio 2016	ASPP con Modulo A <b>PARZIALE</b> <i>Credito:</i> - Modulo giuridico: 28 ore <i>Necessaria frequenza:</i> - Modulo tecnico: 52 ore - Modulo metodologico / organizzativo: 16 ore - Parte pratica: 24 ore ASPP con Modulo A e Modulo B3 o ASPP con Modulo A e Modulo B Comune e Modulo B Specialistico SP2 <b>PARZIALE</b> <i>Credito:</i> - Modulo giuridico: 28 ore - Modulo tecnico: 52 ore <i>Necessaria frequenza:</i> - Modulo metodologico / organizzativo: 16 ore - Parte pratica: 24 ore	PARZIALE  <i>Credito:</i> Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3  <i>Necessaria frequenza:</i> Modulo 4	PARZIALE  <i>Credito:</i> Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3  <i>Necessaria frequenza:</i> Modulo 4	PARZIALE  <i>Credito:</i> Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3  <i>Necessaria frequenza:</i> Modulo 4
ASPP con esonero art. 32 Nessuna formazione	art 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006  Accordo 7 luglio 2016		PARZIALE <i>Credito:</i> Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3 <i>Necessaria frequenza:</i> Modulo 4	PARZIALE <i>Credito:</i> Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3 <i>Necessaria frequenza:</i> Modulo 4	PARZIALE <i>Credito:</i> Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3 <i>Necessaria frequenza:</i> Modulo 4



Formazione soggetti D.Lgs. n. 81/2008	Norme di riferimento	CREDITI					
		RSPP Moduli A+B+C	RSPP esonerato Modulo C	CSP/CSE	DdL 16 ore	DdL 32 ore	DdL 48 ore
Coordinatore sicurezza	art. 98, D.Lgs. n. 81/2008 Allegato XIV D.Lgs. n. 81/2008	PARZIALE <i>Credito:</i> Modulo A- 28 ore Modulo B3-60 ore (accordo 26.1.2006) o Modulo B Comune Modulo B-SP2 <i>Necessaria frequenza:</i> Eventuali Moduli B- SP1, SP3 o SP4 Modulo C	FREQUENZA	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DdL che svolge i compiti propri del SPP - 16 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	PARZIALE <i>Credito:</i> - Modulo A (UD A1: 8 ore + UDA2: 4 ore) <i>Necessaria frequenza:</i> - Modulo A (UD A3: 8 ore + UDA4: 4 ore+ UDA5 4 ore) - Modulo B Comune - Eventuali Moduli B Specialistici - Modulo C	FREQUENZA	FREQUENZA	/	PARZIALE Necessaria frequenza n. 16 ore e contenuti	PARZIALE Necessaria frequenza n. 32 ore e contenuti
DdL che svolge i compiti propri del SPP - 32 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	PARZIALE <i>Credito:</i> - Modulo A-28 ore <i>Necessaria frequenza:</i> - Modulo B Comune - Eventuali Moduli B Specialistici - Modulo C	FREQUENZA	PARZIALE <i>Credito:</i> - Modulo giuridico: 28 ore <i>Necessaria frequenza:</i> -Modulo tecnico: 52 ore -Modulo metodologico/ organizzativo: 16 ore - Parte pratica: 24 ore	TOTALE	/	PARZIALE Necessaria frequenza n. 16 ore e contenuti

Formazione soggetti D.Lgs. n. 81/2008	Norme di riferimento	CREDITI					
		RSPD Moduli A+B+C	RSPD esonerato Modulo C	CSP/CSE	DdL 16 ore	DdL 32 ore	DdL 48 ore
DdL che svolge i compiti propri del SPP - 48 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	PARZIALE <i>Credito:</i> - Modulo A-28 ore <i>Necessaria frequenza:</i> - Modulo B Comune - Eventuali Moduli B Specialistici - Modulo C	FREQUENZA	PARZIALE <i>Credito:</i> - Modulo giuridico: 28 ore <i>Necessaria frequenza:</i> -Modulo tecnico: 52 ore -Modulo metodologico/ organizzativo: 16 ore - Parte pratica: 24 ore	TOTALE	TOTALE	/
RLS	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008	PARZIALE <i>Credito:</i> - Modulo A (UD A1: 8 ore + UDA2: 4 ore + UD A5: 4 ore) <i>Necessaria frequenza:</i> - Modulo A (UD A3: 8 ore + UDA4: 4 ore) - Modulo B Comune - Eventuali Moduli B Specialistici - Modulo C	FREQUENZA	FREQUENZA	ESONERO Modulo 1 <i>Necessaria frequenza:</i> Modulo 2 Modulo 3 Modulo 4	ESONERO Modulo 1 <i>Necessaria frequenza:</i> Modulo 2 Modulo 3 Modulo 4	ESONERO Modulo 1 <i>Necessaria frequenza:</i> Modulo 2 Modulo 3 Modulo 4
Dirigente	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	TOTALE	PARZIALE <i>Necessaria frequenza</i> n. 16 ore e contenuti	PARZIALE <i>Necessaria frequenza</i> n. 32 ore e contenuti
Lavoratore formazione generale	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA
Lavoratore formazione specifica	art. 37 D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA
Preposto	art. 37 D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA

Formazione soggetti D.Lgs. n. 81/2008	Norme di riferimento	CREDITI				
		RLS	Lavoratore formazione generale	Lavoratore formazione specificata	Dirigente	Preposto
RSPP Formazione Modulo A+B+C	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
RSPP con esonero art. 32 Formazione Modulo C	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
ASPP Formazione Modulo A + B	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
ASPP con esonero art. 32	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
Coordinatore sicurezza	art. 98, D.Lgs. n. 81/2008 Allegato XIV D.Lgs. n. 81/2008	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
DDL autonominato RSPP-16 ore	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
DDL autonominato RSPP-32 ore	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
DDL autonominato RSPP-48 ore	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE

Formazione soggetti D.Lgs. n. 81/2008	Norme di riferimento	CREDITI				
		RLS	Lavoratore formazione generale	Lavoratore formazione specifica	Dirigente	Preposto
RLS	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008	/	TOTALE	FREQUENZA	PARZIALE <i>Credito:</i> Modulo giuridico <i>Necessaria frequenza:</i> - modulo gestionale - modulo tecnico - modulo relazionale	TOTALE
Lavoratore formazione generale	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	/	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA
Lavoratore formazione specifica	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	/	/	FREQUENZA	FREQUENZA
Dirigente	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	PARZIALE Necessaria frequenza n. 16 ore e contenuti	TOTALE	TOTALE*	/	TOTALE
Preposto	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	PARZIALE Necessaria frequenza n. 24 ore e contenuti	FREQUENZA	FREQUENZA	PARZIALE <i>Credito:</i> Modulo giuridico <i>Necessaria frequenza:</i> - modulo gestionale - modulo tecnico - modulo relazionale	/

**Allegato III dell'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016 - Riconoscimento crediti formativi per corsi di aggiornamento**

Formazione soggetti D.Lgs. n. 81/2008	Norme di riferimento	CREDITI					
		ASPP 20 ore	RSPP 40 ore	CSP/CSE 40 ore	DdL 6 ore	DdL 10 ore	DdL 14 ore
RSPP 40/60/100 ore	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE
RSPP 40 ore	Presente accordo	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE
ASPP 28 ore	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	PARZIALE Necessaria frequenza n. 12 ore	PARZIALE Necessaria frequenza n. 12 ore	TOTALE	TOTALE	TOTALE
ASPP 20 ore	Accordo 7 luglio 2016	/	PARZIALE Necessaria frequenza n. 20 ore	PARZIALE Necessaria frequenza n. 20 ore	TOTALE	TOTALE	TOTALE
CSP/CSE 40 ore	art. 98, D.Lgs. n. 81/2008 Allegato XIV D.Lgs. n. 81/2008	TOTALE	TOTALE	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DdL 6 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	/	PARZIALE Necessaria frequenza n. 4 ore	PARZIALE Necessaria frequenza n. 8 ore
DdL 10 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	TOTALE	/	PARZIALE Necessaria frequenza n. 4 ore
DdL 14 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE	/
Dirigente 6 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	TOTALE	PARZIALE Necessaria frequenza n. 4 ore	PARZIALE Necessaria frequenza n. 8 ore
RLS 4/8 ore annue	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA
Lavoratore formazione specifica 6 ore	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA
Preposto 6 ore	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA

Formazione soggetti D.Lgs. n. 81/2008	Norme di riferimento	CREDITI			
		RLS 4/8 ore	Lavoratore 6 ore	Dirigente 6 ore	Preposto 6 ore
RSPP 40/60/100 ore	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
RSPP 40 ore	Presente accordo	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
ASPP 28 ore	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 26 gennaio 2006	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
ASPP 20 ore	Presente accordo	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
CSP/CSE 40 ore	art. 98, D.Lgs. n. 81/2008 Allegato XIV, D.Lgs. n. 81/2008	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DdL 6 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DdL 10 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DdL 14 ore	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
RLS 4/8 ore annue	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
Lavoratore formazione specifica 6 ore	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	/	FREQUENZA	TOTALE
Dirigente 6 ore	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	TOTALE	/	TOTALE
Preposto 6 ore	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE	/

**Allegato V dell'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016 - Tabella riassuntiva dei criteri di formazione**

CORSI DI FORMAZIONE									
Soggetti 81	Norme di riferimento	Categoria rischio	Soggetti formatori	Requisiti dei docenti	Valutazione apprendimenti	Modalità di valutazione	n. massimo di partecipanti	Indicazioni su Metodologia didattica	Erogabili in e-learning
Ddl che svolge le funzioni di RSPP	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	n. 3 categorie Basso Medio Alto	soggetti indicati nell'Accordo n. 223 e soggetti accreditati	D.l. 6 marzo 2013	Si	Colloquio o test	35	Si	Possibile solo per 1 e 2
RSPP e ASPP	art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 7 luglio 2016	Modulo B comune + eventuali 4 moduli di specialistici (Agricoltura, Edilizia, Sanità, Petrochimico)	soggetti indicati all'art. 32, D.Lgs. n. 81/2008, presente accordo e soggetti accreditati	D.l. 6 marzo 2013	Si	Modulo A test ed eventuale colloquio Modulo B test, simulazione ed eventuale colloquio Modulo C test e colloquio	35	Si	Possibile solo per Modulo A
RLS* *fatte salve le indicazioni del CCNL	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 presente accordo e CCNL	/	/	D.l. 6 marzo 2013	Si*	/*	35*	No*	No*
Dirigente	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	/	/	D.l. 6 marzo 2013	Si	Colloquio o test	35	Si	Possibile per tutto il corso
Preposto	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	/	/	D.l. 6 marzo 2013	Si	Colloquio o test	35	Si	Possibile solo da punto 1 a punto 5

CORSI DI FORMAZIONE									
Soggetti 81	Norme di riferimento	Categoria rischio	Soggetti formatori	Requisiti dei docenti	Valutazione apprendimenti	Modalità di valutazione	n. massimo di partecipanti	Indicazioni su Metodologia didattica	Erogabili in e-learning
Lavoratore	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	n. 3 categorie Basso Medio Alto	/	D.I. 6 marzo 2013	Solo e-learning	Secondo la piattaforma e-learning	35	Si	Possibile per formazione generale e specifica basso rischio
Addetto primo soccorso	D.M. 388/2003	3 gruppi A B C	/	medici (con eventuale collab. di altro personale specializzato per la parte pratica)	/	/	35	Si	No
Addetto prevenz. Incendi	D.M. 10 marzo 1998 Allegato IX	n. 3 livelli di rischio Basso Medio Alto	/	/	/	/	35	Si	No
CSP/CSE	art. 98, D.Lgs. n. 81/2008 Allegato XIV D.Lgs. n. 81/2008	No	Ope legis	D.I. 6 marzo 2013	Si	Simulazione e test	modulo teorico 60 modulo pratico 30	Si	Possibile per modulo normativo / giuridico

CORSI DI AGGIORNAMENTO									
Soggetti 81	Norme di riferimento	Categoria rischio	Soggetti formatori	Requisiti dei docenti	Valutazione	n. massimo partecipanti	Erogabili in e-learning	Periodicità	Convegni seminari
Ddl che svolge le funzioni di RSP	art. 34, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	n. 3 categorie Basso Medio Alto	soggetti indicati nell'accordo n. 223 e soggetti accreditati	D.I. 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si



CORSI DI AGGIORNAMENTO									
Soggetti 81	Norme di riferimento	Categoria rischio	Soggetti formatori	Requisiti dei docenti	Valutazione	n. massimo partecipanti	Erogabili in e-learning	Periodicità	Convegni seminari
RSPP e ASPP	art. 32, D. Lgs. n. 81/2008 Accordo 7 luglio 2016	/	soggetti indicati all'art. 32 del D. Lgs. 81/2008, presente accordo e soggetti accreditati	D. l. 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si
RLS* *fatte salve le indicazioni del CCNL	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 7 luglio 2016 e CCNL	per numero di addetti (2 classificazioni)	/	D.I. 6 marzo 2013	No	35*	/*	Annuale	Si*
Dirigente	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	No	/	D.I. 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si
Preposto	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	No	/	D.I. 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si
Lavoratore	art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 Accordo 21 dicembre 2011	No	/	D.I. 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si
Addetto primo soccorso	D.M. n. 388/2003	3 gruppi A B C	/	medici (con eventuale collab. di altro personale specializzato per la parte pratica)	No	35	No	3 anni almeno per la capacità di intervento pratico	No
Addetto prevenz. Incendi	D.M. 10 marzo 1998 Allegato IX	Non previsto							
CSP/CSE	art. 98, D.Lgs. n. 81/2008 Allegato XIV D.Lgs. n. 81/2008	No	/	D.I. 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si

Con il D.I. del 6 marzo 2013 sono stati inoltre introdotti i criteri per la qualificazione dei formatori alla sicurezza sul lavoro che possono effettuare docenza nei corsi di formazione previsti dagli Accordi del 21 dicembre 2011 (compreso, cioè, l'Accordo che definisce le caratteristiche per la formazione del datore di lavoro che intenda svolgere direttamente l'incarico di RSPP).

Tutti i docenti-formatori rientranti nel campo di applicazione del D.I. 6 marzo 2013 devono essere in possesso di un prerequisito di istruzione consistente nel diploma di scuola secondaria di secondo grado, fatta eccezione per i datori di lavoro che procedano direttamente alla formazione dei propri lavoratori.

Complessivamente, vengono proposti, in forma alternativa tra loro 6 differenti criteri, ciascuno dei quali deve essere letto alla luce di tre diverse "aree tematiche":

1. Area normativa/giuridica/organizzativa.
2. Area rischi tecnici/igienico-sanitari. Nel caso di rischi che interessino materie sia tecniche sia igienico-sanitarie, gli argomenti dovranno essere trattati sotto il duplice aspetto.
3. Area relazioni/comunicazione.

Sostanzialmente, un docente che intendesse svolgere un corso di formazione in una qualunque delle suddette aree tematiche, dovrebbe dimostrare il possesso, oltre che del prerequisito, anche dei requisiti imposti da uno o più dei criteri previsti. Questo per ciascuna area tematica. Si rimanda alla lettura del testo integrale del decreto per il dettaglio dei requisiti imposti, strutturati in modo da garantire che ciascun docente possieda i seguenti tre elementi minimi:

- conoscenza;
- esperienza;
- capacità didattica.

**Nota:** l'Accordo del 7 luglio 2016, al punto 12.1, prevede che il datore di lavoro in possesso dei requisiti per lo svolgimento diretto dell'incarico di RSPP, possa svolgere, esclusivamente nei riguardi dei propri lavoratori, la formazione generale e specifica, "anche se non in possesso del requisito relativo alla capacità didattica stabilito dal D.I. 6 marzo 2013".

Quest'ultima precisazione lascerebbe intendere che questi debba in ogni caso possedere gli altri due requisiti richiesti dal D.I. 6 marzo 2013 (conoscenza ed esperienza) da dimostrare seguendo i criteri riportati nel decreto.

È inoltre imposto un aggiornamento che prevede la frequenza, con cadenza triennale di 24 ore di seminari, corsi specialistici o di aggiornamento tenuti dai soggetti abilitati alla formazione di RSPP (art. 32, co. 4 del D.Lgs. n. 81/2008), di cui almeno 8 ore dovranno consistere in corsi di aggiornamento veri e propri e dovranno essere riferiti a ciascuna area di competenza. I docenti, in alternativa, dovranno dimostrare di aver svolto nel triennio almeno 24 ore di attività di docenza nell'area tematica di competenza.

Si evidenzia in ultimo che, oltre che di formazione, il contenuto dell'art. 37, in particolare il co. 5, tratta anche dell'obbligo di addestramento, inteso come:

- prove pratiche per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze dispositivi e DPI;
- esercitazioni per l'applicazione delle procedure di sicurezza.

La norma prevede che tutti gli interventi di addestramento siano tracciati in un registro, ancorché informatizzato.

A tal fine si ritiene che tale registro possa limitarsi a contenere i campi che seguono:

Lavoratore	Addestratore	Oggetto addestramento	Firma lavoratore	Firma Addestratore
Nome e cognome	Nome e cognome	<input type="checkbox"/> Attrezzatura <input type="checkbox"/> Macchina <input type="checkbox"/> Impianto <input type="checkbox"/> Sostanza pericolosa <input type="checkbox"/> DPI <input type="checkbox"/> Procedura di sicurezza		
Qualifica	Qualifica			
		Dettaglio (es. tipo di DPI e operazioni eseguite): _____ _____ _____ _____ _____		
		Data		
		Ora di inizio		
		Ora di fine		



**APPROFONDIMENTI**

- ISL 2/2010: "Formazione lavoratori e RLS: il ruolo degli organismi paritetici" di Andrea Rotella
- ISL 2/2012: "La formazione per datori di lavoro e lavoratori" di Andrea Rotella
- ISL 8-9/2012: "I chiarimenti di Stato e Regioni in materia di formazione" di Lorenzo Fantini
- ISL 11/2012: "I nodi irrisolti dall'Accordo 25 luglio 2012 in materia di formazione" di Andrea Rotella
- ISL 4/2013: "Pubblicati i nuovi criteri per la qualificazione dei formatori alla sicurezza" di Andrea Rotella
- ISL 10/2014: "Rilevanza penale della "formazione" dei lavoratori e rapporti con la figura del formatore della sicurezza" di Alessio Scarcella
- ISL 5/2015: "Il reato di omessa informazione e formazione dei lavoratori" di Pierguido Soprani
- ISL 7/2015: "Rischio specifico e inadeguata informazione e formazione del lavoratore di Giulio Benedetti
- ISL-I Corsi 3/2015: "Formazione per datori di lavoro, dirigenti e preposti" di Andrea Rotella
- ISL-I Corsi 4/2015: "Formazione per datori di lavoro, dirigenti e preposti" di Andrea Rotella
- ISL 11/2016: "Gli obblighi di formazione nel sistema della prevenzione: una sintesi operativa" di Alberto Andreani e Cinzia Frascheri

- Flavio Battiston e Andrea Rotella, *La formazione sulla sicurezza dopo l'Accordo 7 luglio 2016*, e-book, Wolters Kluwer, 2016
- ISL I CORSI 1/2017: "Il nuovo Accordo per la formazione di RSPP e ASPP" di Andrea Rotella
- ISL 3/2017: "Informazione e formazione dei lavoratori tra obblighi penalmente sanzionati e normativa secondaria" di Pierguido Soprani
- ISL 6/2017: "Metodologia per la formazione dei videoterminalisti" di Flavio Battiston
- ISL I CORSI 10/2017: "Formazione alla sicurezza dei videoterminalisti" di Flavio Battiston
- ISL I CORSI 11/2017: "I rischi dimenticati nella formazione professionale" di Giuseppina Paolantonio
- ISL 12/2018: "Sicurezza sul lavoro: informazione e formazione degli immigrati" di Flavio Battiston

#### € SANZIONI

- ! **Art. 37, co. 1, 7, 7-ter, 9 e 10:** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)].
- ! **Art. 55, co., 5, lett. f):** In caso di violazione delle disposizioni dall'art. 37, co. 1, 7, 9 e 10, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.

### SEZIONE V - SORVEGLIANZA SANITARIA

#### LA MEDICINA DEL LAVORO

La medicina del lavoro, pur essendo una scienza antica, fino a pochi decenni or sono era considerata una branca della medicina di secondaria importanza, tanto che, per esercitare la professione di "medico di fabbrica", non era richiesto alcun titolo di specializzazione se non una generica e non meglio specificata "competenza". La specializzazione in medicina del lavoro rappresentava solo un titolo di merito, ma non era richiesta e tantomeno obbligatoria.

Nel 1956, anno in cui fu emanato il D.P.R. n. 303, la medicina del lavoro era ancora orientata più verso una ricerca e diagnosi precoce di possibili tecnopatie, che non verso una vera prevenzione delle stesse. Successivamente, già nel 1964, grazie al D.P.R. n. 185, la sorveglianza medica, per i lavoratori professionalmente esposti alle radiazioni ionizzanti, cominciò ad indirizzarsi verso la valutazione di una idoneità a sopportare il rischio, trascurando sostanzialmente l'importanza dell'accertamento di eventuali danni.

Altre disposizioni di legge negli anni successivi, comunque, hanno sempre più rafforzato la visione di tipo preventivo fino a che, con il D.Lgs. n. 626/1994, questo concetto è stato esteso a tutta la medicina del lavoro e, anzi, verso attività lavorative in precedenza

non tutelate. Il D.Lgs. n. 626/1994, inoltre, ha definitivamente indicato i titoli professionali indispensabili ed obbligatori per svolgere le funzioni di medico competente.

Con il D.Lgs. n. 81/2008, in considerazione quindi dell'evoluzione legislativa, del progresso degli ausili diagnostici e, soprattutto, del costante incremento delle possibili noxae (fisiche, chimiche e biologiche) cui possono essere esposti i lavoratori, la medicina del lavoro non può più essere affidata all'iniziativa del singolo professionista, ma deve essere strutturata in modo preciso - sia nella grande azienda, sia presso il piccolo laboratorio artigianale - al fine di essere certi di aver adempiuto al compito primario che è quello di mantenere nel lavoratore quello stato di benessere, così come è definito nell'atto costitutivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) del 1945: "La salute è uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplicemente assenza di malattia e infermità".

## LA SORVEGLIANZA SANITARIA

Per il raggiungimento degli obiettivi su esposti, uno degli strumenti più importanti è costituito proprio dalla sorveglianza sanitaria, la quale è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente dal medico competente e comprende gli accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati e gli accertamenti periodici per controllare il loro stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Tali accertamenti comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente (D.Lgs. n. 81/2008, art. 41).

Questi concetti, tratti dai principi costituzionali che reggono il nostro ordinamento, comprendono tutta la filosofia della moderna sorveglianza sanitaria, intesa come tutela della salute del lavoratore, e devono quindi rappresentare la linea guida per l'esecuzione delle visite mediche preventive e periodiche. L'attività del medico competente, soprattutto nella visione delle più recenti leggi in materia di medicina del lavoro, è molto ampia ed inserita in numerosi contesti aziendali; non è quindi limitata alla sola esecuzione delle visite mediche, che però rappresentano il momento più importante di contatto diretto con i singoli lavoratori nell'ambito della tutela della loro integrità psicofisica.

I suddetti controlli medici, nella definizione classica della medicina del lavoro, vanno intesi come *prevenzione secondaria*, in quanto il loro scopo è quello di fare in modo che eventuali agenti nocivi, con cui il lavoratore viene a contatto per motivi professionali, non determinino uno stato di malattia o, quanto meno, che un'eventuale neuropatia venga identificata precocemente.

La *prevenzione primaria* è rappresentata da tutte quelle azioni utili ad evitare l'esposizione del lavoratore agli agenti nocivi; poiché questa prevenzione non può essere totale, si rendono necessarie le visite mediche che hanno lo scopo di ottimizzare il rapporto uomo-lavoro e di valutare la compatibilità tra l'esposizione ai vari fattori di rischio e lo stato di salute dei lavoratori.

Le visite mediche, preventive e periodiche, non vanno quindi viste come eventuale selezione di soggetti più capaci o resistenti, né, tanto meno, come attività atta a tutelare interessi estranei al lavoratore o, peggio, riguardanti la sola produzione. Qualora, nel corso della visita, il medico competente ravvisi la necessità di escludere un lavoratore da determinati rischi, dovrà indirizzare il lavoratore stesso verso un'attività più confacente, oppure consigliare al datore di lavoro l'utilizzo di particolari precauzioni e l'attuazione di interventi preventivi, adattando quindi il lavoro all'uomo e non viceversa.

Scopo principale della sorveglianza medica sarà quindi:

- identificare eventuali condizioni "negative" di salute in uno stadio precoce, al fine di prevenirne l'ulteriore aggravamento, soprattutto se correlato all'attività lavorativa;
- identificare soggetti portatori di condizioni di ipersuscettibilità, per i quali vanno previste misure protettive più cautelative di quelle adottate per il resto dei lavoratori;
- contribuire, attraverso opportuni *feedback*, all'accuratezza della valutazione del rischio collettivo ed individuale;
- verificare nel tempo l'adeguatezza delle misure di prevenzione collateralmente adottate;
- raccogliere dati clinici per operare confronti tra gruppi di lavoratori nel tempo e in contesti lavorativi differenti.

L'esecuzione della sorveglianza sanitaria è soggetta ad un rigido controllo della periodicità. La validità dei giudizi di idoneità è a volte fissata dalla legislazione vigente oppure, per altri rischi, viene stabilita dal medico competente; in tutti e due i casi deve essere comunque garantito il rispetto della periodicità delle visite da effettuare prima della data di scadenza della validità del giudizio stesso. L'obbligo di far eseguire la sorveglianza sanitaria ricade sempre sul datore di lavoro, che rimane pertanto anche responsabile del rispetto della periodicità delle visite mediche.

È quindi essenziale organizzare un sistema di controllo delle scadenze dei giudizi di idoneità e programmare le convocazioni per le visite periodiche con un certo anticipo.

Quando non è possibile utilizzare dei sistemi informatizzati per garantire il controllo delle scadenze, è necessario predisporre di tabulati che permettano di controllare simultaneamente l'andamento di tutte le visite periodiche effettuate o da effettuare nel corso dell'anno.

Lo scadenziario deve essere costantemente aggiornato; in particolare deve essere controllato nel caso di mancata esecuzione della visita medica o di eventuali accertamenti successivi. In questo caso, poter valutare il tempo rimanente prima della scadenza del giudizio di idoneità, permette di decidere se procedere ad una nuova convocazione, o se inviare una comunicazione al datore di lavoro specificando la prossima scadenza del giudizio stesso affinché possa attuare i provvedimenti ritenuti opportuni per allontanare il lavoratore dai rischi che rendono obbligatoria la sorveglianza sanitaria.

È utile infine riportare anche la cessazione del rapporto di lavoro, se è possibile con un certo anticipo onde programmare una visita conclusiva; verranno in tal modo evidenziati anche i termini per la consegna dei documenti sanitari, quando previsto dalla legge, agli organi di vigilanza e, in copia, al lavoratore.

## **ANALISI TECNICO-NORMATIVA**

---

### **Art. 38 - Titoli e requisiti del medico competente**

1. Per svolgere le funzioni di medico competente 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 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'art. 55 del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277;
  - d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale;
- d-bis) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.

2. I medici in possesso dei titoli di cui al co. 1, lett. d), 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 presente 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 presente 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.

3. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70% del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

4. I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

---

Nell'ambito dei titoli e requisiti abilitanti per lo svolgimento dell'attività di medico competente, meritano qualche precisazione le indicazioni di cui all'art. 38, co. 1, lett. c) e d).

Il primo dei due requisiti (autorizzazione di cui all'art. 55 del D.Lgs. n. 277/1991), riguarda i laureati in medicina e chirurgia che, pur non possedendo i precedenti requisiti, hanno svolto alla data di entrata in vigore dello stesso D.Lgs. n. 277/1991 l'attività di medico competente per almeno quattro anni e che hanno ottenuto dall'assessorato regionale alla sanità l'autorizzazione ad esercitare la funzione di medico competente.

Per quanto riguarda, invece, la specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale, come precisato al co. 2, i medici che dimostrino, alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008 (15 maggio 2008), di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori 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. Peraltro, trattandosi di specializzazioni nel cui *cursum studiorum* non sono previsti tutti gli insegnamenti inerenti la medicina del lavoro, lo stesso art. 38, allo stesso co. 2, precisa che i medici non in possesso dei requisiti suddetti, sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari che sono stati definiti con il Decreto MIUR 15 novembre 2010 (Master abilitante per le funzioni del medico competente). Il percorso formativo universitario è articolato in attività di tipo professionalizzante e in attività didattica formale, frontale e a piccoli gruppi, strutturate in un corso di studio della durata di almeno un anno e costituito da un numero di Crediti Formativi Universitari (CFU) pari a 60, al termine del quale verrà rilasciato un diploma di master di II livello abilitante per lo svolgimento delle funzioni di Medico Competente, ai sensi dell'art. 38, co. 2 del D.Lgs. n. 81/2008. Le competenti autorità accademiche, di cui all'art. 4, con parere motivato, potranno valutare il *curriculum studiorum* dei singoli specialisti ed il possesso di esperienze professionalizzanti nel settore, al fine dell'abbreviazione del suddetto percorso formativo, che non potrà comunque essere inferiore ai 30 CFU.

Il decreto precisa altresì che, per lo svolgimento delle funzioni di medico competente, è necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del D.Lgs. n. 229/1999 e s.m.ei., a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008 e quindi a partire dal triennio 2011-2013. 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".

Come precisato dal D.M. 4 marzo 2009 (Istituzione dell'elenco nazionale dei medici competenti in materia di tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro), all'art. 2, co. 2, il conseguimento dei crediti formativi del programma triennale di educazione continua in medicina, ovvero il completo recupero dei crediti mancanti entro l'anno successivo alla scadenza del medesimo programma triennale di educazione continua in medicina, previsto dall'art. 38, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2008, quale requisito necessario per poter svolgere le funzioni di medico competente, comporta, per l'interessato, l'obbligo della comunicazione del possesso del necessario requisito formativo mediante l'invio all'Ufficio indicato all'art. 1, co. 1, della certificazione dell'Ordine di appartenenza o di apposita autocertificazione. Inoltre, il medesimo decreto, all'art. 3 precisa che il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali effettua con cadenza annuale verifiche, anche a campione, dei requisiti e dei titoli autocertificati e che l'esito negativo della verifica di cui al co. 1, comporta la cancellazione d'ufficio dall'elenco dei medici competenti.

I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di medico competente sono iscritti nell'elenco dei medici competenti che è stato istituito presso il Ministero della salute ed è consultabile *on line*:

(<http://www.salute.gov.it/MediciCompetentiPortaleWeb/ricercaMedici.jsp>).

---

**Art. 39 - Svolgimento dell'attività di medico competente**

1. L'attività di medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH).



2. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:
  - a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;
  - b) libero professionista;
  - c) dipendente del datore di lavoro.
3. 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.
4. Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.
5. 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.
6. 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.

---

**Art. 40 - Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale**

1. Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in Allegato 3B.
2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano trasmettono le informazioni di cui al co. 1, aggregate dalle aziende sanitarie locali, all'ISPESL.
- 2-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sono definiti, secondo criteri di semplicità e certezza, i contenuti degli Allegati 3A e Allegato 3B e le modalità di trasmissione delle informazioni di cui al co. 1. Gli obblighi di redazione e trasmissione relativi alle informazioni di cui al co. 1 decorrono dall'entrata in vigore del decreto di cui al primo periodo.

Il decreto di cui al co. 2-bis è il D.l. 9 luglio 2012 dal titolo: "Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro." il quale, all'art. 3, co. 3, precisa che i dati devono essere trasmessi "unicamente in via telematica". L'INAIL, allo scopo, ha predisposto una piattaforma informatica (attiva dal 1° giugno 2013) per la trasmissione dei dati cui all'Allegato 3B.

Laddove nel corso dell'anno sia avvenuto l'avvicendamento di medici competenti, si segnala che l'INAIL ha affermato che "L'obbligo sussiste in capo al medico competente risultante in attività allo scadere dell'anno interessato dalla raccolta delle informazioni, che devono essere trasmesse entro il trimestre dell'anno successivo".

L'obbligo in questione, inoltre, permane anche nel caso in cui non sia stata effettuata sorveglianza sanitaria nell'anno di riferimento, tenuto conto che il modello 3B prevede l'inserimento di ulteriori informazioni anche di carattere più generale.

**€ SANZIONI**

**Art. 40, co. 1:** il medico competente è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.228,50 a 4.914,03 euro [Art. 58, co. 1, lett. e)].

**Art. 41 - Sorveglianza sanitaria**

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'art. 6;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. 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;
  - 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.

*2-bis*. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'art. 39, co. 3.

3. Le visite mediche di cui al co. 2 non possono essere effettuate:

- a) soppressa.
- b) per accertare stati di gravidanza;
- c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al co. 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al co. 2, lett. a), b), d), *e-bis*) e *e-ter*) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

*4-bis*. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.

5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'art. 25, co. 1, lett. c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'art. 53.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al co. 2, 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.

6-bis. Nei casi di cui alle lett. a), b), c) e d) del co. 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

8. abrogato.

9. 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.

Il co. 1 precisa, in modo giustamente generico, che la sorveglianza sanitaria è effettuata “nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente”, oltre che a richiesta del lavoratore.

Al di fuori di queste due specifiche situazioni, la sorveglianza sanitaria è da intendersi vietata in quanto essa costituirebbe una violazione dell'art. 5 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970). È possibile, al limite, prevedere, da parte del medico competente, l'esecuzione di controlli sanitari che, tuttavia, devono intendersi come:

1. non obbligatori per i lavoratori;
2. non soggetti a rilascio del giudizio di idoneità.

**Nota:** la norma, in effetti, non fornisce un elenco di quali siano i “casi previsti dalla normativa vigente” per i quali ricorra l'obbligo di sottoporre i lavoratori a sorveglianza sanitaria.

Si riporta pertanto un elenco di essi estratto dalle norme attualmente in vigore:

- movimentazione manuale dei carichi e movimenti ripetuti degli arti superiori (ove la valutazione dei rischi abbia evidenziato un rischio effettivo);
- attività e unità videoterminale (ove la valutazione dei rischi abbia evidenziato un'attività complessiva settimanale di 20 ore);
- esposizione ad agenti fisici (rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche, microclima, atmosfere iperbariche: in tutti i casi in cui sia rilevata un'esposizione tale da supporre possibili conseguenze sulla salute);
- sostanze pericolose: con rischio rilevante per la salute, cancerogene, mutagene, amianto;
- agenti biologici;
- addetti settore sanità esposti al rischio infortunistico ferite da taglio e da punta;
- lavoro notturno (D.Lgs. n. 532/1999; D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 112/2008);
- radiazioni ionizzanti (D.Lgs. n. 101/2020);
- lavoro nei cassoni ad aria compressa (art. 34, D.Lgs. n. 321/1956);
- lavoro in ambiente confinato (D.P.R. n. 177/2011);
- lavori su impianti elettrici ad alta tensione (D.I. 4 febbraio 2011);
- esclusione dell'assunzione di sostanze stupefacenti nelle categorie previste dall'Intesa Stato-Regioni del 30 ottobre 2007.
- Lavoratori minorenni (L. n. 977/1967).
- Personale addetto ai servizi di controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo in locali pubblici (D.M. 6 ottobre 2009).

Ulteriori casi possono essere contenuti all'interno di norme a carattere regionale.

La sorveglianza sanitaria comprende la “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” (art. 41, co. 2, lett. a)). Nel riportare, a titolo di esempio, le prescrizioni in merito alla visita preventiva per alcuni rischi di diversa natura, il legislatore vuole soffermare l’attenzione sullo scopo principale di questi accertamenti: quello cioè di controllare lo stato di salute generale del lavoratore e la presenza di eventuali malformazioni o malattie che lo rendano più suscettibile di danno in conseguenza dei rischi cui sarà esposto.

Nel corso della visita il medico dovrà anche prestare una particolare attenzione nel raccogliere l’anamnesi lavorativa per annotare eventuali precedenti esposizioni allo stesso o ad altri rischi che possano presentare sinergismi d’azione, oppure essere motivo di confondimento medico legale nel caso si manifesti in futuro una malattia professionale.

La visita medica preventiva rappresenta sicuramente un momento delicato della sorveglianza sanitaria cui sarà sottoposto il lavoratore: un errore di valutazione in questo momento può essere foriero di gravi conseguenze qualora determini l’esposizione ad un rischio specifico di un soggetto che, per le sue caratteristiche psicofisiche, presenti una minore capacità di sopportare il rischio stesso.

È ovvio che una visita medica deve essere considerata preventiva ad ogni variazione dell’attività lavorativa o, comunque, dell’esposizione al rischio, in quanto ogni visita medica è eseguita per rischi ben definiti e il conseguente giudizio d’idoneità è emesso per un lavoro specifico e non va inteso come un nulla osta sanitario a svolgere tutti i lavori presenti in azienda o, ancor meno, come un’idoneità generica al lavoro.

Pertanto la visita medica preventiva e, successivamente, quelle periodiche devono essere eseguite con l’obiettivo di escludere, per quanto possibile, da rischi indebiti quei lavoratori che possano presentare una maggiore suscettibilità verso gli agenti nocivi presenti nel ciclo lavorativo.

**Nota:** nel caso in cui vi siano assunzioni dello stesso lavoratore successive ad una interruzione del rapporto di lavoro, per mansioni uguali o sostanzialmente collegate allo stesso rischio, per il quale sia trascorso un termine breve e comunque entro la periodicità prevista dal medico competente per la visita successiva, il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare una nuova visita preventiva, in quanto la situazione sanitaria del lavoratore risulta conosciuta dal medico competente (interpello n. 8/2013).

Altresì, infatti, il medico competente deve eseguire accertamenti periodici “per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica” (art. 41, co. 2, lett. b)) con le periodicità previste per i singoli rischi.

Lo scopo è quello di cogliere fin dall’inizio i sintomi di malattie attribuibili ad eventuali esposizioni lavorative, al fine di allontanare i soggetti dal rischio; questa è però una misura cautelativa tardiva, ben lontana dal concetto attuale di protezione dei lavoratori, e indice di un fallimento dei sistemi di prevenzione primaria. La visita riveste comunque una particolare importanza in relazione alla finalità di segnalare al datore di lavoro le carenze riscontrate e procedere quindi ad una nuova valutazione dei rischi e dei sistemi di prevenzione con sicuri benefici per la collettività.

Anche la visita periodica deve essere eseguita con la metodologia utilizzata per la visita preventiva: valutare cioè l’idoneità del lavoratore a continuare ad essere esposto

al rischio senza pregiudizio per la propria salute. In questa occasione sarà inoltre possibile controllare la correttezza delle valutazioni effettuate nel corso dei precedenti accertamenti e la validità dei giudizi di idoneità formulati, e provvedere alle eventuali correzioni.

L'art. 41, co. 2 fissa il principio generale secondo cui le visite mediche periodiche sono di regola annuali, se non diversamente stabilito (in realtà, gli articoli dedicati alla sorveglianza sanitaria per i vari fattori di rischio riprendono sempre la periodicità annuale, con le sole eccezioni di quelli dedicati agli esposti ad attrezzature munite di videoterminali e ad amianto, per i quali sono previsti periodi superiori a un anno tra una visita periodica e l'altra).

Inoltre, lo stesso art. 41, co. 2 riconosce al medico la facoltà di definire una diversa periodicità, sulla base degli esiti della valutazione dei rischi e consente all'organo di vigilanza di disporre una diversa periodicità, con provvedimento motivato.

La visita medica su richiesta del lavoratore, la cui possibilità è ribadita dall'indicazione di cui al co. 2, lett. c), può essere interpretata sia nel senso di soddisfare un'eventuale richiesta di visita medica con scadenza inferiore a quella prevista dalla legge, sia come estensione della sorveglianza sanitaria a lavoratori la cui attività non rientra tra quelle per cui è obbligatoria la visita medica; in quest'ultimo caso è necessario che il lavoratore presenti una richiesta scritta in cui indichi le motivazioni per cui ritiene necessaria l'esecuzione della visita medica, sia per giustificare l'onere aggiuntivo, sia, soprattutto, per tutelare il medico competente e il datore di lavoro, in considerazione dei divieti previsti dall'art. 5 della L. n. 300/1970. A tale proposito il lavoratore dovrà anche essere informato sul fatto che, in esito alla visita richiesta, il medico competente formulerà un giudizio di idoneità vincolante, oltre che per il datore di lavoro anche per il lavoratore stesso, fatta salva la possibilità di ricorso.

**Nota:** il diritto dei lavoratori di richiedere di essere sottoposti a visita medica anche se assegnati ad una mansione per il cui svolgimento la valutazione del rischio non abbia individuato la necessità della sorveglianza sanitaria è ribadito dall'interpello n. 8/2015. Ciò è vero anche nei casi in cui l'azienda sia sprovvista di un medico competente, nel qual caso - come previsto dall'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori - il datore di lavoro potrà fare ricorso ai dipartimenti di prevenzione della ASL per l'esecuzione della visita medica.

Considerando tutte le ripercussioni correlate all'esecuzione o meno di tali visite è auspicabile che il medico competente, in caso di non accettazione della richiesta, motivi in modo esaustivo tale decisione dandone risposta scritta al lavoratore e, fatti salvi gli aspetti tutelati dal segreto professionale, comunicazione al datore di lavoro. Nel caso invece in cui la richiesta venga accolta, i motivi di tale accoglimento devono essere dettagliati nella cartella sanitaria e di rischio, eventualmente nella sezione destinata all'anamnesi.

✓ ESEMPIO

Il caso più comune è quello di un lavoratore che non utilizzi un videoterminale per almeno venti ore settimanali, e quindi non sia sottoposto a visita medica

obbligatoria, qualora accusi disturbi della vista o legati alla postura; è questa una condizione tipica in cui è bene eseguire comunque la visita.

La visita medica alla cessazione del rapporto è prevista per i lavoratori esposti ad agenti chimici (art. 229, co. 2) e per gli esposti ad amianto (art. 259, co. 2) ed ha tra l'altro lo scopo di consentire al medico competente di assolvere all'obbligo di informare il lavoratore su eventuali indicazioni relative al proseguimento della sorveglianza sanitaria.

Con riferimento alla visita medica "preassuntiva" di cui all'art. 41, co. 2, lett. *e-bis*), si tiene anche conto di quanto previsto dal co. 2-*bis* del medesimo articolo, nel quale si specifica che si tratta di visita medica preventiva, sia pure in fase preassuntiva, e pertanto, come ben precisato in più parti del decreto, la visita stessa, gli accertamenti complementari ed ogni altra indagine devono essere eseguiti sulla base del programma di sorveglianza sanitaria stabilito dal medico competente e riportato nel documento di valutazione dei rischi. Appare quindi quanto meno discutibile, se non addirittura ineseguibile, che tale visita venga eseguita da un sanitario della ASL che non conosce i rischi presenti in azienda.

Gli accertamenti sanitari comprendono esami clinici e biologici ed indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente (art. 41, co. 4) che può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri (art. 39, co. 5). La moderna medicina non può prescindere dall'utilizzo di ausili diagnostici; anche in medicina del lavoro quindi, le visite mediche non possono essere limitate ad un semplice esame obiettivo del lavoratore - peraltro sempre indispensabile per un approccio diretto - ma devono comprendere anche tutti quegli accertamenti ritenuti indispensabili (secondo la valutazione professionale del medico competente) per effettuare una corretta prevenzione dai rischi lavorativi.

Il piano sanitario può essere articolato per gruppi di lavoratori ad esposizione omogenea ed a ciascuno di tali gruppi dovrebbe corrispondere uno specifico protocollo diagnostico contenente:

- la sintetica descrizione e connotazione delle esposizioni che definiscono l'omogeneità del gruppo;
- i riferimenti normativi su cui si basa l'obbligo della sorveglianza sanitaria;
- la periodicità dei controlli definita dalla normativa o, quando la norma lo preveda, dallo stesso medico competente;
- la definizione del percorso anamnestico e dell'esame fisico qualora si discostino da quelli di routine;
- la tipologia degli esami strumentali e di laboratorio ritenuti necessari ad integrazione dell'esame clinico ed anamnestico e la loro periodicità;
- l'indicazione delle visite specialistiche che il medico competente ritiene necessarie come integrazione dell'esame clinico ed anamnestico e la loro periodicità;
- l'indicazione dei test di conferma cui avviare i lavoratori positivi ai test di *screening*.

Gli esami strumentali e di laboratorio, quando ritenuti necessari, fanno parte integrante della sorveglianza sanitaria dei lavoratori, come si è più volte ricordato, a condizione che siano effettivamente “mirati al rischio”.

Ciò significa che non sono ammissibili all'interno della sorveglianza sanitaria esami strumentali e di laboratorio genericamente rivolti ad esplorare i valori di parametri e funzioni se non vi è una situazione di rischio lavorativo che possa influire su tali parametri e funzioni. L'uso invalso in alcune aziende di associare alla sorveglianza sanitaria mirata al rischio l'esecuzione di blocchi di esami standard senza specifiche indicazioni è privo di fondamento.

**Nota:** diverso è il caso degli *screening* che talune aziende offrono ai propri dipendenti (Pap test, *screening* per il diabete o l'ipertensione, etc.) che costituiscono, a tutti gli effetti, benefici di cui i lavoratori possono fruire su base rigorosamente volontaria, ma che nulla hanno a che fare con la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Per alcuni rischi specifici la legge prevede un protocollo minimo di esami specialistici obbligatori; in altri casi è lasciata invece al medico competente la valutazione sulla necessità dei suddetti esami.

**Nota:** laddove previsto, le visite mediche “sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti”. Nel rimandare l'approfondimento al capitolo del presente manuale dedicato ad alcol e droghe, si precisa che l'elenco delle attività lavorative per le quali la norma prevede specifici controlli sono:

- Alcol: Provvedimento della Conferenza Stato-Regioni del 16 marzo 2006;
- Droghe: Provvedimento della Conferenza Stato-Regioni del 30 ottobre 2007.

Il co. 4-bis prevede l'emanazione di un successivo provvedimento che superi le attuali indicazioni.

Al termine delle visite mediche, il medico competente esprime per iscritto, al lavoratore ed al datore di lavoro, il giudizio di idoneità, ovvero l'esito che fornisce al datore di lavoro l'indicazione ultima circa la possibilità per il lavoratore di svolgere la mansione alla quale è assegnato senza che essa sia in contrasto con il suo stato di salute. I possibili esiti sono i seguenti:

- a. idoneità assoluta, coincidente con un'assenza, da parte del lavoratore, di condizioni patologiche, anche eventualmente non aventi un'origine eziologica con l'attività lavorativa ma che, tuttavia, dal suo svolgimento, potrebbero comunque aggravarsi;
- b. una idoneità parziale o con prescrizioni, a carattere temporaneo o permanente, condizionata cioè dalla necessità di adottare specifiche cautele organizzative - per esempio la riduzione del tempo di lavoro per una data mansione - o tecniche - come l'obbligo dell'uso di mezzi di protezione individuale - a causa di particolari condizioni patologiche del lavoratore o da alcune menomazioni di cui lo stesso è portatore, che derivano da uno stato di salute compromesso che rischia di aggravarsi con lo svolgimento della mansione;
- c. non idoneità, a carattere temporaneo o permanente, quando sussistono condizioni patologiche incompatibili con i rischi presenti nell'esecuzione della mansione svolta dal lavoratore.

Nel caso di espressione di una temporaneità del giudizio il medico deve precisare i limiti temporali di validità del suo giudizio (art. 41, co. 7).

Per i rischi convenzionali, avverso il giudizio di idoneità 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.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 5/2009: "Il ruolo del medico competente nella lotta all'assunzione di sostanze da abuso" di Aurora Brancia
- ISL 12/2015: "L'ambito di legittimità dell'operato del medico competente" di Maurizio Del Nevo e Andrea Del Nevo
- ISL 3/2018: "Le sanzioni per l'omessa sorveglianza sanitaria: chiarimenti INL" di Maurizio Magri

#### € SANZIONI

- ! **Art. 41, co. 3, 5 e 6-bis:** il medico competente è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.228,50 a 4.914,03 euro [Art. 58, co. 1, lett. e)].
- ! **Art. 41, co. 3:** Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.457,02 a 8.108,14 euro [Art. 55, co. 5, lett. f)].

---

#### **Art. 42 - Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica**

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla L. 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'art. 41, co. 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

2. abrogato.

---

Nel caso di non idoneità permanente alla mansione, la dottrina e la giurisprudenza ammettono la possibilità della risoluzione del contratto lavorativo, ma sempre a valle di una verifica da parte del datore di lavoro dell'impossibilità e indisponibilità in azienda di una mansione alternativa compatibile con lo stato di salute del lavoratore (verifica che deve essere documentata al fine di fornire un esito oggettivo), nel rispetto delle indicazioni contenute nell'art. 42 per questi casi.

### SEZIONE VI - GESTIONE DELLE EMERGENZE

#### COMPORTEMENTO DELLE PERSONE NELLE EMERGENZE

La parola "emergenza" richiama alla mente le seguenti condizioni:

- stato di criticità;
- circostanza imprevista;
- situazione non ordinaria;
- condizione di tempi di intervento ridotti.



In effetti un'emergenza è tutto questo. Sicuramente essa è caratterizzata da una condizione critica, dato che il suo verificarsi, quantomeno in ambito di sicurezza, è associato ad un pericolo grave ed immediato per l'incolumità delle persone. E spesso si palesa in modo "imprevisto", "non atteso", ma quasi mai imprevedibile; sicuramente il suo verificarsi coglie di sorpresa coloro i quali ne vengono coinvolti, ma in effetti è sempre possibile prepararsi al suo verificarsi. Ovviamente essa non ha nulla a che vedere con l'ordinario ... Sarebbe come dire, altrimenti, che si opera in costante emergenza, accezione spesso utilizzata per definire ambienti di lavoro caratterizzati da attività frenetiche e convulse ma che, se fosse letterale, sarebbe inaccettabile. Infine la rapidità di intervento è spesso decisiva, motivo per il quale, tra l'altro, il legislatore ha previsto che ogni azienda abbia al proprio interno un certo numero di presone formate per fronteggiare le emergenze, in attesa dell'arrivo degli enti di soccorso esterni.

La rarità, per fortuna, con la quale si verificano le emergenze porta con sé come conseguenza, per sfortuna, una scarsa dimestichezza delle persone nel riuscire a compiere le corrette valutazioni circa la situazione in essere e mettere in atto le azioni corrette per fronteggiarla.

In effetti, data l'enorme varietà di emergenze che possono verificarsi, non è possibile definire una procedura univoca da porre in essere che permetta di fronteggiarle tutte. D'altro canto esistono delle regole di base da osservare la cui applicazione costituisce il punto di partenza per il successo dell'operazione di intervento, salvataggio o evacuazione. È necessario, tuttavia, che la definizione di tali regole e la loro conoscenza da parte delle persone coinvolte nell'evento costituiscano un pre-requisito, soddisfatto a monte, del verificarsi dell'emergenza e non improvvisato quando l'evento si è oramai verificato.

In generale, infatti, le singole persone messe di fronte ad una situazione nuova, tendono comunque a ricondurla a qualcosa di già conosciuto. Ma sia per la rarità con la quale avvengono le situazioni di emergenza, sia perché abbiamo appena detto che la situazione è "nuova" per la maggior parte delle persone, in effetti esse non possiedono tutti gli elementi necessari per adottare una strategia di successo e prenderanno decisioni "povere", con conseguenti comportamenti basati su similitudini con altre situazioni che poco hanno a che fare con la condizione di emergenza in cui esse si trovano. Si aggiunga, inoltre, che la nostra capacità di riuscire a compiere buone valutazioni in condizioni di stress elevato, come durante un'emergenza, è generalmente ridotta, ma è ben noto come una persona tenda, in simili condizioni, a portare avanti le conseguenze della propria decisione ad ogni costo, intestardendosi una volta che essa è stata presa.

I limiti del processo decisionale appena descritto sono tipici delle situazioni di emergenza in cui una persona è isolata e deve fronteggiare da sola la criticità, ma nel caso di presenza di altri soggetti che condividono la medesima condizione, nello stesso stato di incertezza, intervengono anche altri fattori, quali ad esempio quello della "riprova sociale" che spinge le persone a non assumersi responsabilità, a lasciare che sia il comportamento o la scelta effettuata da un elevato numero di persone a decidere le azioni che noi stessi dovremo porre in essere.

### ✓ ESEMPIO

In presenza di un incidente stradale o di persona colta da un malore (ictus, infarto, etc.) è frequente vedere capannelli di persone ferme nella zona dell'evento, ma viene lasciato passare del tempo prezioso prima che qualcuno prenda in mano la situazione. Non si tratta di indifferenza alla situazione, quanto piuttosto di paura del giudizio altrui poiché ci si trova in una situazione della quale non si ha una forte esperienza diretta e, se nessuno è in possesso di regole forti sul comportamento da adottare, di fatto ciascuno dei presenti guarderà ciò che fanno gli altri (cioè nulla) per assumere i comportamenti conseguenti.

Per inciso, in questi casi, è indispensabile sbloccare la situazione assumendo il ruolo di leader e, se non si hanno competenze comprovate in qualità di personale sanitario o parasanitario, si dovrà, con tono fermo e deciso, pronunciare la seguente frase: "Lei, signore con la cravatta rossa, chiami il 118 e richieda l'invio di un'ambulanza" (è preferibile indicare con il dito la persona designata).

In questo modo:

- 1) la persona indicata (e tutti coloro che ascoltano) viene a conoscenza della presenza di un'emergenza;
- 2) la persona designata riceve un ordine diretto grazie al quale sa che è lui e proprio lui a doversi attivare;
- 3) la persona designata sa esattamente cosa fare senza essersi assunto la responsabilità della decisione.

La mancanza di aspettativa nel ritrovarsi in una situazione di emergenza gioca un ruolo fondamentale, in particolare se essa si verifica in un ambiente o in una circostanza nel quale ci si sente al sicuro o nel quale tutto appare normale o sotto controllo.

### ✓ ESEMPIO

Durante l'attentato del 13 novembre 2015 alla sala concerti del Bataclan di Parigi, gli spettatori presenti al concerto che non riuscivano a vedere direttamente la scena degli attentatori che sparavano sulla folla, pur sentendo gli spari, non hanno immediatamente creduto a quanto stava accadendo, scambiando il rumore dei colpi di arma da fuoco con un effetto sonoro del concerto a cui stavano assistendo. Essi non avevano aspettativa alcuna di un possibile attentato terroristico, ma avevano una qualche aspettativa nei confronti dei giochi di suoni e di luci che si attuano in un concerto. Sostanzialmente sono rimasti concentrati sull'attività che stavano eseguendo (assistere al concerto) e la loro aspettativa ha creato una spiegazione del fenomeno, facendo loro sentire quello che volevano sentire. Affermava Ludwig Wittgenstein: "La nostra aspettativa anticipa l'evento. In questo senso, essa prepara un modello dell'evento. Se io mi aspetto di vedere rosso, allora io mi preparo per il rosso".

Al contrario, la band che suonava sul palco, pur non avendo alcuna aspettativa circa la possibilità di un attentato, ha immediatamente reagito (dopo soli 2 secondi, come si vede da un filmato, uno dei componenti della band inizia a scappare). Essi, infatti, benché non vedessero direttamente quanto stava accadendo, erano perfettamente consapevoli del fatto che non potesse trattarsi di effetti sonori del loro proprio concerto, poiché non avevano alcuna aspettativa di essi.

Proprio l'interruzione del concerto ha permesso agli spettatori di rendersi conto che qualcosa non andava, introducendo un elemento anomalo che ha spinto i presenti a rivolgere la loro attenzione verso altro.

Superata la fase di riconoscimento dell'emergenza, sono in particolare due gli elementi che devono essere tenuti in considerazione e che sono alla base di una corretta valutazione per un intervento in condizione di criticità:

1. il tempo,
2. l'emotività e lo stress.

Sono entrambi fortemente correlati l'uno con l'altro e a loro volta sono influenzati da ulteriori condizioni al contorno. Se infatti quasi tutte le operazioni di salvataggio sono in generale una "lotta contro il tempo", questo può essere particolarmente vero per quegli incidenti in cui i profili di sopravvivenza delle vittime sono spesso caratterizzati da tempi dell'ordine dei minuti se non dei secondi (come per esempio le emergenze che riguardano spazi confinati) oppure nelle quali ci si aspetta un'evoluzione rapida dell'evento (es. attentati terroristici, incendi che coinvolgono combustibili in grado di produrre un'esplosione, etc.) e in cui le condizioni al contorno presentano molti vincoli (es. mancanza di conoscenza dell'ambiente, presenza di elevato affollamento, etc.). Tutto questo obbliga a prendere decisioni critiche in tempi brevi, circostanza nella quale l'emotività e lo stress la fanno da padroni.

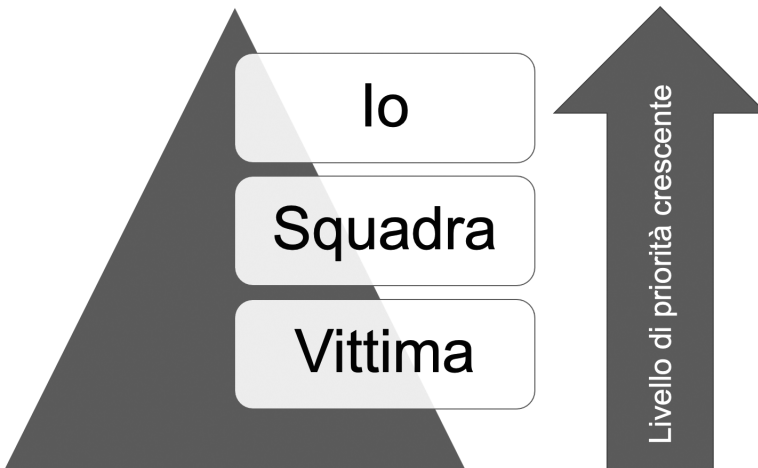
Diventa così immediatamente comprensibile la necessità di valutare tutti i fattori in gioco per eseguire una corretta progettazione dell'intervento di soccorso che lasci solo il minimo spazio all'improvvisazione (che pure è necessaria, ma i cui rischi connessi devono essere mitigati dalla preparazione, formazione e addestramento di coloro i quali eseguono l'intervento).

Occorre rifuggire da alcuni luoghi comuni quali "in quei momenti prevale l'istinto" oppure "in quelle situazioni, con un collega in difficoltà, non si pensa ai rischi che si corrono". Tali affermazioni, che fanno leva su caratteristiche emotive, sono senz'altro vere per il soccorritore "improvvisato", quello per cui l'improvvisazione è l'unica scelta non avendo altri strumenti cognitivi, ma non possono essere nemmeno tenute in considerazione per un soccorritore, se non "esperto" (non si fa certo qui riferimento al personale professionista, Vigili del fuoco, protezione civile, personale sanitario, etc.), certamente "consapevole". E questo dev'essere detto chiaramente e scritto a caratteri cubitali sulle *slides* da chi si occupa di formazione e addestramento di lavoratori addetti alla gestione di emergenze e compreso dall'interessa dell'aula come presupposto base per passare alle fasi successive.

È indubbio che i fattori emotivi pesino come macigni in situazioni sotto stress (qualunque operazione di soccorso è caratterizzata da un livello stressogeno elevatissimo), in particolare se le vittime sono colleghi, conoscenti, amici. Tuttavia il soccorritore deve sempre ricordare che egli è l'unica speranza per la persona in difficoltà ed un tentativo di salvataggio male eseguito che dovesse vedere lo stesso soccorritore rimanere vittima di un incidente è ancor peggio che non aver provato alcun tentativo, poiché i soccorritori successivi si troveranno a dover estrarre dallo spazio confinato un corpo in più.

Precisata dunque la necessità di eseguire una corretta valutazione che tenga conto della peculiarità di trovarsi a gestire una situazione di emergenza, seguita da una preventiva progettazione delle modalità di intervento, il soccorritore dovrà tenere bene a mente la cosiddetta “piramide di sopravvivenza”:

**Figura 10**



Come si vede, la sicurezza personale del soccorritore sarà sempre la priorità. Per quanto un intervento in una situazione di emergenza presupponga sempre la possibilità di un pericolo per sé stessi, chi esegue un intervento di soccorso deve stare lontano dai problemi, non diventare parte integrante del problema.

La sicurezza della squadra di intervento nel suo complesso, assodato che la sicurezza dei singoli sarà prima di tutto garantita dal comportamento personale, costituirà la seconda priorità. Ciascun membro della squadra deve assicurare la sicurezza dei propri colleghi e, nel malaugurato caso di un incidente che vedesse coinvolto anche un membro della squadra, il singolo dovrà comunque innanzitutto dare priorità alla sicurezza personale.

La sicurezza della vittima sarà la terza priorità e il successo dell'operazione di soccorso sarà assicurato solo dal mantenere nell'ordine predefinito le priorità delle sicurezze.

✓ **ESEMPIO**

Riducendo a solo due livelli - io e vittima - la piramide su rappresentata, tutti ricorderanno qual è il comportamento da adottare in aereo nel caso di perdita della pressione in cabina: la procedura prevede che l'adulto debba prioritariamente indossare la propria maschera di ossigeno e, in un secondo momento, mettere la maschera al bambino che gli siede accanto.

Se si violasse questa regola, molto probabilmente, qualora l'adulto perdesse conoscenza per effetto della carenza di ossigeno, il bambino vedendo l'adulto svenire, si toglierebbe la propria maschera per aiutarlo, con le conseguenze che possiamo immaginare.

Un ulteriore elemento di analisi per il soccorritore è dato dalla "piramide delle priorità":

**Figura 11**



La priorità principale è la salvaguardia della vita e della salute di tutte le persone, a sua volta seguendo le priorità definite dalla piramide di sopravvivenza. Solo dopo che questa sia stata garantita si potrà procedere a mettere in sicurezza l'ambiente ed in generale il teatro dell'incidente, fino a pervenire alla salvaguardia dei beni materiali, impianti, attrezzature, strutture, etc.

Per fare un esempio, se un lavoratore fosse privo di sensi all'interno di una cisterna a causa di un'asfissia determinata dall'ingresso nell'ambiente di azoto per una perdita da una condotta, non avrebbe senso provare a riparare la perdita ritardando il recupero del lavoratore (piramide delle priorità) a meno che l'intervento di riparazione non fosse assolutamente necessario per garantire la sopravvivenza (piramide delle priorità), innanzitutto dei soccorritori e poi della vittima stessa (piramide di sopravvivenza).

Tenere ben presente questi due semplici schemi aiuta a prendere decisioni razionali anche in situazioni difficili e diminuisce l'area di valutazione soggettiva in merito alle decisioni che ciascuno di noi comunque è chiamato a compiere in una situazione di emergenza.

Resta, tuttavia, pur sempre una grossa fetta di soggettività determinata dal fatto che, a parità di priorità, occorrerà pur prendere decisioni che deriveranno,

presumibilmente, da una valutazione rischi-benefici. Dunque, in presenza di più vittime si potrebbe essere tentati di soccorrere prima l'uno o l'altro in funzione, per esempio, della rispettiva probabilità di sopravvivenza. Ma ciò sarà frutto di una valutazione soggettiva nella quale la preparazione e la competenza del soccorritore saranno fattori essenziali. Per esempio, in presenza di due vittime di un'intossicazione, la decisione di dedicarsi alla persona in più evidente stato di difficoltà (ovvero profilo di sopravvivenza più svantaggiato), potrebbe significare che questi perisca durante le operazioni di recupero col risultato di aver speso inutilmente tempo prezioso per il salvataggio della seconda vittima. D'altro canto se ci si rivolgesse alla persona col profilo di sopravvivenza più alto, la vittima più intossicata potrebbe essere condannata ad una morte certa.

Si ritorna così, ancora una volta, ai due elementi critici di un'azione di soccorso: tempo e fattore emotivo.

## IL PIANO DI EMERGENZA

Il miglior modo per ridurre al minimo l'incertezza in una situazione di emergenza è quello di prepararsi a fronteggiarla, pensando preventivamente e in modo lucido cosa fare qualora essa dovesse verificarsi.

Eseguire un brainstorming degli scenari peggiori, chiedersi come reagiremmo se si verificasse il peggio, cosa faremmo se vedessimo un principio di incendio nella nostra stanza, capire come queste situazioni e tutte le altre che possiamo identificare determinerebbero sui nostri comportamenti e su quelli delle persone presenti nell'ambiente di lavoro, sono analisi che aiutano anche a definire come reagire per fronteggiarle.

Tutto questo, opportunamente organizzato, procedurizzato, trasformato in flussi sarà poi messo per iscritto all'interno di un piano di emergenza, la cui redazione, ai sensi dell'art. 5 del D.M. 10 marzo 1998 è obbligatoria per:

1. aziende con almeno 10 lavoratori;
2. aziende soggette al controllo periodico da parte dei Vigili del fuoco, rientranti cioè tra le tipologie di attività di cui all'Allegato I del D.P.R. n. 151/2011.

A far data dal 4 ottobre 2022, con l'entrata in vigore del D.M. 2 settembre 2021 e con l'abrogazione del D.M. 10 marzo 1998, si aggiungerà una terza causale di redazione del piano di emergenza alle due su elencate, ovvero:

3. luoghi di lavoro aperti al pubblico caratterizzati dalla presenza contemporanea di più di cinquanta persone, indipendentemente dal numero dei lavoratori.

**Nota:** nonostante l'art. 5 del D.M. 10 marzo 1998 sia specificatamente rivolto alle procedure necessarie per fronteggiare un'emergenza derivante da incendio, il piano di emergenza dovrà riguardare anche le misure per affrontare qualunque altra emergenza che possa ragionevolmente verificarsi nell'ambiente di lavoro (es. alluvione, terremoto, tromba d'aria, esplosione, etc.).

**Nota:** l'Allegato VIII del D.M. 10 marzo 1998 definisce i contenuti minimi delle procedure da adottare in caso di incendio. A far data dal 4 ottobre 2022, con l'entrata in vigore del D.M. 2 settembre 2021, occorrerà fare riferimento all'Allegato II del nuovo decreto.

In generale un buon piano di emergenza dovrebbe fornire almeno le seguenti indicazioni:

- procedura per la segnalazione dell'emergenza. È uno dei punti più importanti in assoluto, dato che, come abbiamo visto, solo dopo che le persone presenti hanno preso consapevolezza di trovarsi in una situazione di emergenza potranno mettere in atto le azioni necessarie per fronteggiarla;
- procedure e istruzioni per l'evacuazione. Un'evacuazione disorganizzata può ingenerare situazioni pericolose quanto l'emergenza stessa dalla quale si sta fuggendo. È per questo che le procedure in questione devono con chiarezza definire:
  - i. quando è necessario evacuare gli ambienti di lavoro,
  - ii. i reparti, le aree che devono essere evacuate (non sempre è necessario evacuare l'intero ambiente di lavoro) e l'ordine con il quale tale evacuazione deve avvenire,
  - iii. la catena di comando e il nominativo della persona che ha la responsabilità di lanciare in qualunque momento un'evacuazione o arrestarla, se necessario;
  - iv. procedure particolari per l'evacuazione di soggetti particolarmente sensibili (es. assistenza a persone disabili, bambini, visitatori);
- definizione dei percorsi di esodo (es. planimetrie sulle vie di fuga, punti di raccolta, spazi calmi);
- ruoli, nominativi, numeri di telefono delle persone, interne o esterne all'azienda, da contattare (es. coordinatore delle emergenze, manutentori, addetti alle squadre di emergenza);
- procedure per la messa in sicurezza di impianti critici;
- procedure di intervento per i soggetti appositamente addestrati (es. istruzioni per la squadra di lotta antincendio o primo soccorso);
- procedura per la richiesta di intervento dei soccorsi esterni (Vigili del fuoco, ambulanza, etc.);
- ubicazione delle attrezzature di intervento (es. mezzi antincendio, di comunicazione e primo soccorso).

Il piano di emergenza deve essere testato interamente mediante apposite prove da effettuarsi con periodicità almeno annuale. Purtroppo è invalsa la cattiva abitudine nelle aziende di eseguire solo prove di evacuazione, diminuendo in tal modo l'efficacia della possibile risposta delle squadre di emergenza chiamate ad intervenire per ridurre gli effetti di un'emergenza, interventi necessari, spesso, per rallentare per esempio la propagazione di un incendio, consentendo così di avere maggiori margini per la fase di evacuazione.

Tipicamente, all'interno di un piano di emergenza, si rinverranno almeno i seguenti ruoli.

### **Responsabile della squadra di emergenza**

Il Responsabile della squadra di emergenza (RSE), nominato dal datore di lavoro, ha l'incarico di gestire l'applicazione delle procedure necessarie a fronteggiare le situazioni di emergenza e assume il comando della squadra di emergenza;

Il RSE organizza ed è responsabile delle operazioni in campo, almeno fino all'arrivo degli enti di soccorso esterni. In particolare il RSE, durante l'emergenza:

- coordina il flusso delle informazioni (interne/esterne) e stabilisce le procedure da applicare;
- sovrintende direttamente all'operato della squadra di emergenza;
- provvede, ove necessario, all'applicazione del piano di evacuazione del personale;
- si porta immediatamente sul luogo di provenienza della richiesta dell'intervento o della segnalazione di allarme, assumendo la direzione operativa delle operazioni;
- decide se far intervenire i servizi esterni o Enti di controllo quali i VVFF, ASL, Carabinieri, etc., in accordo con la Direzione;
- qualora siano coinvolti Enti di soccorso esterno si mette a disposizione, unitamente a tutti i soggetti coinvolti, del Responsabile delle squadre dei VVFF intervenute che assume il comando delle operazioni;
- decide e proclama, in accordo con la Direzione, la fine dello stato di emergenza con opportuna segnalazione;
- effettua la registrazione degli eventi incidentali verificatisi.

In condizioni ordinarie, sarà competenza del RSE far controllare:

- il corretto posizionamento e la facile accessibilità degli estintori, nonché verificare che gli stessi e tutti gli altri mezzi di estinzione siano controllati semestralmente dalla ditta incaricata;
- la non manomissione della segnaletica di sicurezza predisposta;
- la praticabilità delle vie d'esodo, facendo sgomberare le vie e le uscite di emergenza da eventuale materiale che ne impedisca l'agevole utilizzo;
- la funzionalità dei mezzi antincendio e di ogni altro dispositivo o attrezzatura finalizzata alla sicurezza;
- l'assenza di materiali infiammabili nei locali non idoneamente predisposti;
- il contenuto della cassetta di Pronto Soccorso.

### **Addetti alla squadra di emergenza**

Alla squadra di emergenza sono affidati i seguenti compiti:

- raggiungere il luogo dell'evento per accertare la natura e la portata dello stesso e tentarne l'eliminazione nel caso in cui sia possibile senza correre alcun rischio;
- in caso di incendio controllabile, tentarne l'estinzione con l'impiego di estintori portatili, naspi o idranti;
- collaborare nel far defluire le persone presenti al piano o nell'ambiente in cui si è verificato l'evento;
- dopo lo sfollamento disinserire l'alimentazione elettrica al piano o nell'ambiente in cui si è verificato l'evento;
- portare al piano terra gli ascensori e disattivarne l'alimentazione elettrica;
- chiudere il flusso del combustibile degli impianti (cucina, centrale termica, etc.);



- fermare gli impianti di condizionamento, ventilazione, etc.;
- accompagnare sul posto dell'evento i vigili del fuoco, le forze dell'ordine e mantenere i contatti con loro.

I componenti della squadra, in via ordinaria, devono segnalare al responsabile ogni situazione di pericolo che dovessero riscontrare, nonché anomalie o deficienze degli impianti di sicurezza, della segnaletica e di quanto altro dovesse incidere negativamente sul livello di sicurezza dell'azienda.

In condizioni ordinarie è di loro competenza:

- conoscere il posizionamento dei mezzi antincendio presenti in sede, l'ubicazione dei dispositivi di intercettazione della rete idrica, del combustibile e dell'energia elettrica;
- sorvegliare gli estintori, controllandone il corretto posizionamento e la facile accessibilità mantenendo sgombra da qualsiasi materiale l'area ad essi antistante;
- controllare periodicamente che la segnaletica di sicurezza non sia stata oggetto di manomissione;
- controllare la praticabilità delle vie di esodo e la facile apertura delle porte ubicate sui percorsi di esodo ed in corrispondenza alle uscite di emergenza;
- vigilare affinché nei locali non idoneamente predisposti non siano presenti materiali infiammabili;
- conoscere le procedure da attuare in caso di emergenza ed evacuazione, quelle stabilite per chiamare gli enti esterni preposti al pubblico soccorso e per coadiuvarli nel modo più consono al loro arrivo;
- conoscere i metodi per il recupero e soccorso di eventuali feriti;
- controllare il contenuto della cassetta pronto soccorso;
- sapere come dare la segnalazione di allarme e/o evacuazione.

### **Addetti al soccorso di personale disabile**

Agli addetti in questione sono affidati i seguenti compiti:

- attendere lo sfollamento delle altre persone;
- accompagnare, o far accompagnare, le persone con capacità motorie o sensoriali ridotte all'esterno dell'edificio;
- se non è possibile raggiungere l'esterno dell'edificio, provvedere al trasporto del disabile fino ad un luogo idoneo, possibilmente un locale dotato di finestra, in attesa dei soccorsi;
- segnalare al Centralino di Emergenza o ad un altro Addetto Antincendio l'avvenuta evacuazione del disabile o l'impossibilità di effettuarla.

### **Addetti alle chiamate di emergenza**

È la persona incaricata di allertare eventuali servizi di soccorso esterni (Vigili del Fuoco, Polizia, Carabinieri, Pronto Soccorso, Eletttricista, etc.). Agisce solo a seguito dell'ordine ricevuto dal Responsabile della Squadra di Emergenza. Al verificarsi

dell'emergenza egli ha inoltre il compito di rintracciare telefonicamente il Responsabile della Squadra di Emergenza e gli addetti qualora questi non fossero in vista.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 1/2011: "Procedure di emergenza antincendio nei cantieri edili" di Marco Grandi
- ISL 11/2015: "Il coordinamento tra addetti aziendali e soccorritori esterni nel soccorso in emergenza" di Giorgio Sclip
- ISL 07/2020: "Planimetrie di emergenza: lettura e interpretazione" di Giorgio Sclip
- ISL 11/2020: "Due aspetti particolari degli interventi di soccorso" di Giorgio Sclip
- ISL 12/2021: "Gestione sicurezza antincendio: la riforma attesa" di Andrea Rotella

### PRIMO SOCCORSO

Ai fini dell'organizzazione del servizio di primo soccorso aziendale, il D.M. n. 388/2003 prevede che il datore di lavoro, sentito il medico competente, ove previsto, identifichi la categoria di appartenenza della propria azienda od unità produttiva, secondo i seguenti criteri:

#### 1) Gruppo A:

- aziende od unità produttive con obbligo di notifica di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 334/1999 (aziende a rischio di incidenti rilevanti connessi a determinate sostanze pericolose);
- centrali termoelettriche;
- laboratori nucleari di cui al D.Lgs. n. 230/1995;
- aziende estrattive e altre attività minerarie di cui al D.Lgs. n. 624/1996;
- lavori in sotterraneo (D.P.R. n. 320/1956);
- aziende che fabbricano esplosivi, polveri e munizioni;
- aziende od unità produttive con oltre 5 lavoratori indicate nelle statistiche INAIL del triennio precedente aggiornate al 31 dicembre con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a 4 (Per le aziende od unità produttive con lavoratori iscritti con più voci di tariffa appartenenti a diversi gruppi si deve calcolare la somma di lavoratori iscritti a voci riconducibili a gruppi di tariffa con un indice superiore a 4). Lo stesso criterio si applica per l'azienda od unità produttiva che assume lavoratori stagionali o "atipici" anche per brevi periodi;
- aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura.

2) **Gruppo B:** aziende o unità produttive *con tre o più lavoratori* che non rientrano nel gruppo A.

3) **Gruppo C:** aziende o unità produttive *con meno di tre lavoratori* che non rientrano nel gruppo A.

**Nota:** nel caso in cui l'Azienda o Unità produttiva appartenga al gruppo A, il Datore di lavoro deve effettuare una comunicazione all'Azienda Unità Sanitaria Locale competente sul territorio in cui si svolge l'attività lavorativa, per la predisposizione degli interventi di emergenza del caso.

**Nota:** 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.

Nelle aziende o unità produttive di gruppo A e di gruppo B, il datore di lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:

- a. una cassetta di pronto soccorso (tenuta presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata) contenente la dotazione minima indicata nell'Allegato I del D.M. n. 388/2003, da integrare sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e su indicazione del medico competente, ove previsto, e del sistema di emergenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale, e della quale sia costantemente assicurata, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;
- b. un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

#### **Contenuto minimo della cassetta di pronto soccorso (tra parentesi le quantità)**

- Guanti sterili monouso (5 paia);
- Visiera paraschizzi;
- Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 l (1);
- Flaconi di soluzione fisiologica (sodio cloruro - 0,9%) da 500 ml (3);
- Compresse di garza sterile 10 × 10 in buste singole (10);
- Compresse di garza sterile 18 × 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.

Nelle aziende o unità produttive di gruppo C, il datore di lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:

- a. un pacchetto di medicazione, tenuto presso ciascun luogo di lavoro (adeguatamente custodito e facilmente individuabile) contenente la dotazione minima indicata nell'Allegato II del Decreto, da integrare sulla base dei rischi presenti

nei luoghi di lavoro, della quale sia costantemente assicurata, in collaborazione con il medico competente, ove previsto, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;

- b. un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

### **Contenuto minimo del pacchetto di medicazione (tra parentesi le quantità)**

- 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 × 40 in buste singole (1);
- Compresse di garza sterile 10 × 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 forbici (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.

### **FORMAZIONE DELLE SQUADRE DI EMERGENZA**

Ci vuole più della semplice buona volontà per salvare vite umane. Individui non addestrati possono mettere in pericolo sé stessi e coloro che stanno cercando di salvare, come purtroppo testimoniano i numerosi casi di incidenti mortali all'interno degli spazi confinati nei quali oltre la metà delle vittime è costituita da soccorritori.

L'art. 18, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 81/2008 prevede la nomina di squadre di "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".

**Nota:** nel caso in cui presso l'Azienda siano impiegati lavoratori che nella propria vita privata siano volontari della Croce Rossa o di altri enti collegati al Servizio Sanitario Nazionale e abbiano, per questo, già frequentato appositi corsi di formazione regolarmente aggiornati, l'obbligo di formazione per i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso può ritenersi assolto solo nel caso in cui le modalità - anche con riguardo ai requisiti dei formatori - la durata e il contenuto teorico-pratico di detti corsi siano pari o di livello superiore a quello previsto dal D.M. 15 Luglio 2003, n. 388, sia come numero di ore che come argomenti trattati (interpello n. 2/2012).

I successivi artt. 45 e 46 rimandano al D.M. n. 388/2003 e D.M. 10 marzo 1998 (dal 4 ottobre 2022 il riferimento diverrà il D.M. 2 settembre 2022) la definizione dei contenuti minimi, rispettivamente, dei soli corsi di primo soccorso e antincendio. Per tutti gli altri, rimanenti compiti, la norma non prevede specifici corsi di formazione che, comunque dovranno essere eseguiti e risultare sufficienti in relazione all'attività svolta.

### Formazione per i lavoratori designati al primo soccorso

Come già visto per i presidi di primo soccorso, anche la formazione degli addetti dipende dalla categoria di appartenenza dell'azienda ai sensi del D.M. n. 388/2003.

Si riportano di seguito i contenuti minimi della formazione prevista, specificando come essi riguardino anche il datore di lavoro qualora, ai sensi dell'art. 34, decidesse di svolgere direttamente tale incarico.

La formazione dei lavoratori designati andrà ripetuta con cadenza triennale almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico.

**Tabella 15 - Aziende di Gruppo A (durata totale del corso: 16 ore)**

Obiettivi didattici	Programma
Prima giornata-Modulo A-Totale 6 ore	
Allertare il sistema di soccorso	1) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati, etc.) 2) 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

Obiettivi didattici	Programma
	e) reazioni allergiche f) crisi convulsive g) emorragie esterne post-traumatiche e tamponamento emorragico
Seconda giornata-Modulo B-Totale 4 ore	
Acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro	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 toracico-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 6 ore	
Acquisire capacità di intervento pratico	1) Tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del SSN 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

**Tabella 16 - Aziende di Gruppo B e C (durata totale del corso: 12 ore)**

Obiettivi didattici	Programma
Prima giornata-Modulo A-Totale 4 ore	
Allertare il sistema di soccorso	1) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati, etc.) 2) 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

Obiettivi didattici	Programma
Attuare gli interventi di primo soccorso	1) Sostenimento 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
Seconda giornata-Modulo B-Totale 4 ore	
Acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro	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 toracico-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 4 ore	
Acquisire capacità di intervento pratico	1) Principali tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del SSN 2) Principali tecniche di primo soccorso nelle sindromi cerebrali acute 3) Principali tecniche di primo soccorso nella sindrome di insufficienza 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 casi di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici

### Formazione per i lavoratori designati alla prevenzione incendi e lotta antincendio

La formazione dei lavoratori incaricati di questi specifici compiti, come anche quella del datore di lavoro che intendesse svolgere direttamente tale ruolo è definita all'interno dell'Allegato IX del D.M. 10 marzo 1998 ed è funzione del livello di rischio di incendio valutato nell'ambito della più generica valutazione del rischio.

A far data dal 4 ottobre 2022, il riferimento per i contenuti e la durata della formazione diverrà l'Allegato III del D.M. 2 settembre 2021 il quale conferma, sostanzialmente, le indicazioni già fornite in proposito dal D.M. 10 marzo 1998, pur con minimi cambiamenti, per lo più di natura estetica.

I corsi di formazione, ai sensi del D.M. 2 settembre 2021, possono essere erogati da:

- Corpo nazionale dei Vigili del fuoco;
- Soggetti pubblici e privati (con docenti qualificati. Vedi paragrafo successivo)
- Datore di lavoro (se qualificato come docente. Vedi paragrafo successivo).

Nella tabella che segue si riporta il confronto tra le indicazioni fornite da entrambi i decreti per la definizione del livello di rischio, indicando in grassetto le principali modifiche.

**Tabella 17 – Gruppi di percorsi formativi**

D.M. 10 marzo 1998	D.M. 2 settembre 2021
Attività a rischio di incendio elevato	Livello 3
a) industrie e depositi di cui agli articoli 4 e 6 del DPR n. 175/1988, e successive modifiche ed integrazioni; b) fabbriche e depositi di esplosivi; c) centrali termoelettriche; d) impianti di estrazione di oli minerali e gas combustibili; e) impianti e laboratori nucleari; f) depositi al chiuso di materiali combustibili aventi superficie superiore a 20.000 m <sup>2</sup> ; g) attività commerciali ed espositive con superficie aperta al pubblico superiore a 10.000 m <sup>2</sup> ; h) scali aeroportuali, stazioni ferroviarie con superficie, al chiuso, aperta al pubblico, superiore a 5000 mq e metropolitane; i) alberghi con oltre 200 posti letto; l) ospedali, case di cura e case di ricovero per anziani; m) scuole di ogni ordine e grado con oltre 1000 persone presenti; n) uffici con oltre 1000 dipendenti; o) cantieri temporanei o mobili in sotterraneo per la costruzione, manutenzione e riparazione di gallerie, caverne, pozzi ed opere simili di lunghezza superiore a 50 m; p) cantieri temporanei o mobili ove si impiegano esplosivi.	a) stabilimenti di “soglia inferiore” e di “soglia superiore” come definiti all’articolo 3, comma 1, lettere b) e c) del decreto legislativo 26 giugno 2015, n. 105; b) fabbriche e depositi di esplosivi; c) centrali termoelettriche; d) impianti di estrazione di oli minerali e gas combustibili; e) impianti e laboratori nucleari; f) depositi al chiuso di materiali combustibili aventi superficie superiore a 20.000 m <sup>2</sup> ; g) attività commerciali ed espositive con superficie aperta al pubblico superiore a 10.000 m <sup>2</sup> ; h) aerostazioni, stazioni ferroviarie, <b>stazioni marittime</b> con superficie coperta accessibile al pubblico superiore a 5.000 m <sup>2</sup> ; metropolitane in tutto o in parte sotterranee; i) interporti con superficie superiore a 20.000 m <sup>2</sup> ; j) alberghi con oltre 200 posti letto; k) strutture sanitarie che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero o residenziale a ciclo continuativo o diurno; case di riposo per anziani; l) scuole di ogni ordine e grado con oltre 1.000 persone presenti; m) uffici con oltre 1.000 <b>persone presenti</b> ; n) cantieri temporanei o mobili in sotterraneo per la costruzione, manutenzione e riparazione di gallerie, caverne, pozzi ed opere simili di lunghezza superiore a 50 metri; o) cantieri temporanei o mobili ove si impiegano esplosivi;



D.M. 10 marzo 1998	D.M. 2 settembre 2021
	p) stabilimenti ed impianti che effettuano stoccaggio di rifiuti, ai sensi dell'articolo 183, comma 1, lettera aa) del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, nonché operazioni di trattamento di rifiuti, ai sensi dell'articolo 183, comma 1, lettera s) del medesimo decreto legislativo; sono esclusi i rifiuti inerti come definiti dall'articolo 2, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 13 gennaio 2003, n. 36.
Attività a rischio di incendio medio	Livello 2
a) i luoghi di lavoro compresi nell'allegato al D.M. 16 febbraio 1982 e nelle tabelle A e B annesse al DPR n. 689 del 1959, con esclusione delle attività considerate a rischio elevato; b) i cantieri temporanei e mobili ove si detengono ed impiegano sostanze infiammabili e si fa uso di fiamme libere, esclusi quelli interamente all'aperto.	a) i luoghi di lavoro compresi nell'allegato I al decreto del Presidente della Repubblica 1° agosto 2011, n. 151, con esclusione delle attività di livello 3; b) i cantieri temporanei e mobili ove si detengono ed impiegano sostanze infiammabili e si fa uso di fiamme libere, esclusi quelli interamente all'aperto.
Attività a rischio di incendio basso	Livello 1
Rientrano in tale categoria di attività quelle non classificabili a medio ed elevato rischio e dove, in generale, sono presenti sostanze scarsamente infiammabili, dove le condizioni di esercizio offrono scarsa possibilità di sviluppo di focolai e ove non sussistono probabilità di propagazione delle fiamme.	Rientrano in tale categoria di attività quelle non presenti nelle fattispecie indicate ai precedenti punti e dove, in generale, le sostanze presenti e le condizioni di esercizio offrono scarsa possibilità di sviluppo di focolai e ove non sussistono probabilità di propagazione delle fiamme.

In via generale la formazione degli addetti riguarderà una parte teorica inerente l'incendio e la sua prevenzione, la protezione e le procedure da adottare in caso di incendio, nonché una parte pratica sull'uso delle attrezzature per l'estinzione degli incendi e sui dispositivi di protezione individuale.

**Nota:** il punto 3.2.1 dell'Allegato III del D.M. 2 settembre 2021 prevede che la formazione e l'aggiornamento degli addetti antincendio possa essere eseguito, limitatamente, alla parte teorica in FAD sincrona e facendo ricorso a linguaggi multimediali che consentano l'impiego degli strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi.

Né nella norma, né nella circolare DipVVF n. 15472 del 19 ottobre 2021, esplicitativa di alcuni aspetti del D.M. 2 settembre 2021, sono riportati requisiti ulteriori per lo svolgimento della formazione a distanza. Vale la pena, tuttavia, citare quanto indicato a proposito della FAD sincrona per la formazione dei tecnici manutentori antincendio all'interno della circolare DipVVF n. 14804 del 6 ottobre 2021 che, si ritiene, possa costituire un utile riferimento anche per l'erogazione della FAD per gli addetti antincendio, in attesa di ulteriori chiarimenti. In particolare, si prevede il ricorso a strumenti informatici che consentano:

- la trasmissione ai discenti di contenuti didattici (audio e video, presentazioni, filmati, ecc.);
- l'interattività reciproca tra docente, discente e tutor (sia in vocale che chat scritta);
- le operazioni di registrazione;
- il riconoscimento di identità dei partecipanti, la verifica della presenza, l'erogazione e compilazione dei test di apprendimento previsti.

**Tabella 18 - Corso di tipo 1: corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio basso ai sensi del D.M. 10 marzo 1998 ovvero di Livello 1 ai sensi del D.M. 2 settembre 2021 (durata 4 ore)**

D.M. 10 marzo 1998		D.M. 2 settembre 2021	
Moduli	Argomenti	Moduli	Argomenti
Modulo 1 - Totale 1 ora		Modulo 1 - Totale 1 ora	
L'incendio e la prevenzione	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	L'incendio e la prevenzione	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
Modulo 2 - Totale 1 ora		Modulo 2 - Totale 1 ora	
Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio	Principali misure di protezione antincendio Evacuazione in caso di incendio Chiamata dei soccorsi	Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio	Principali misure di protezione antincendio Evacuazione in caso di incendio Chiamata dei soccorsi
Modulo 3 - Totale 2 ore		Modulo 3 - Totale 2 ore	
Esercitazioni pratiche	Presenza visione e chiarimenti sugli estintori portatili; Istruzioni sull'uso degli estintori portatili effettuata o avvalendosi di sussidi audiovisivi o tramite dimostrazione pratica	Esercitazioni pratiche	Presenza visione e chiarimenti sugli estintori portatili; Esercitazioni sull'uso degli estintori portatili Presenza visione del registro antincendio, chiarimenti ed esercitazione riguardante l'attività di sorveglianza

**Nota:** l'unica differenza rilevabile nel confronto tra i programmi di formazione previsti dai due decreti concerne la parte pratica nella quale il D.M. 2 settembre 2021 non prevede più la possibilità di avvalersi di sussidi audiovisivi per addestrare all'uso degli estintori, richiedendo implicitamente che venga effettuata una vera e propria prova di spegnimento. Altra novità è costituita dall'addestramento per l'effettuazione della sorveglianza e relativo al corretto uso del registro antincendio.

**Tabella 19 - Corso di tipo 2: corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio medio ai sensi del D.M. 10 marzo 1998 ovvero di Livello 2 ai sensi del D.M. 2 settembre 2021 (durata 8 ore)**

D.M. 10 marzo 1998		D.M. 2 settembre 2021	
Moduli	Argomenti	Moduli	Argomenti
Modulo 1 - Totale 2 ore		Modulo 1 - Totale 2 ore	
L'incendio e la prevenzione incendi	Principi sulla combustione e l'incendio Sostanze estinguenti Triangolo della combustione Principali cause di un incendio Rischi alle persone in caso di incendio Principali accorgimenti e misure per prevenire gli incendi	L'incendio e la prevenzione incendi	Principi sulla combustione e l'incendio: - le sostanze estinguenti; - il triangolo della combustione; - le principali cause di un incendio; - i rischi alle per le persone in caso di incendio; - i principali accorgimenti e misure per prevenire gli incendi.
Modulo 2 - Totale 3 ore		Modulo 2 - Totale 2 ore	
Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio	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	Strategia antincendio (prima parte)	Misure antincendio (prima parte): - reazione al fuoco; - resistenza al fuoco; - compartimentazione, - esodo; - controllo dell'incendio; - rivelazione ed allarme; - controllo di fumi e calore; - operatività antincendio; - sicurezza degli impianti tecnologici e di servizio.
		Modulo 3 - Totale 1 ora	
		Strategia antincendio (seconda parte)	Gestione della sicurezza antincendio in esercizio ed in emergenza, con approfondimenti su controlli e manutenzione e sulla pianificazione di emergenza.
Modulo 3 - Totale 3 ore			
Esercitazioni pratiche	Presenza visione e chiarimenti sui mezzi di estinzione più diffusi Presenza visione e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale Esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspi e idranti	Esercitazioni pratiche	Presenza visione e chiarimenti sulle attrezzature ed impianti di controllo ed estinzione degli incendi più diffusi; presenza visione e chiarimenti sui dispositivi di protezione individuale; esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspi e idranti; presenza visione del registro antincendio, chiarimenti ed esercitazione riguardante l'attività di sorveglianza.

**Tabella 20 - Corso di tipo 3: corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio elevato ai sensi del D.M. 10 marzo 1998 ovvero di Livello 3 ai sensi del D.M. 2 settembre 2021 (durata 16 ore)**

D.M. 10 marzo 1998		D.M. 2 settembre 2021	
Moduli	Argomenti	Moduli	Argomenti
Modulo 1 - Totale 4 ore		Modulo 1 - Totale 4 ore	
L'incendio e la prevenzione incendi	Principi sulla combustione Principali cause di incendio in relazione allo specifico ambiente di lavoro Sostanze estinguenti Rischi alle persone ed all'ambiente Specifiche misure di prevenzione incendi Accorgimenti comportamentali per prevenire gli incendi Importanza del controllo degli ambienti di lavoro Importanza delle verifiche e delle manutenzioni sui presidi antincendio	L'incendio e la prevenzione incendi	Principi sulla combustione Principali cause di incendio in relazione allo specifico ambiente di lavoro Sostanze estinguenti Rischi alle persone ed all'ambiente Specifiche misure di prevenzione incendi Accorgimenti comportamentali per prevenire gli incendi Importanza del controllo degli ambienti di lavoro Importanza delle verifiche e delle manutenzioni sui presidi antincendio
Modulo 2 - Totale 4 ore		Modulo 2 - Totale 4 ore	
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	Strategia antincendio (prima parte)	Le aree a rischio specifico. La protezione contro le esplosioni. Misure antincendio (prima parte): - reazione al fuoco; - resistenza al fuoco; - compartimentazione; - esodo; - rivelazione ed allarme; - controllo di fumo e calore.
Modulo 3 - Totale 4 ore		Modulo 3 - Totale 4 ore	
Procedure da adottare in caso di incendio	Procedure da adottare quando si scopre un incendio 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	Strategia antincendio (seconda parte)	Misure antincendio (seconda parte): - controllo dell'incendio; - operatività antincendio; - gestione della sicurezza antincendio in esercizio ed in emergenza. - controlli e la manutenzione. Il piano di emergenza: - procedure di emergenza; - procedure di allarme; - procedure di evacuazione.

D.M. 10 marzo 1998		D.M. 2 settembre 2021	
Moduli	Argomenti	Moduli	Argomenti
Modulo 4 - Totale 4 ore		Modulo 4 - Totale 4 ore	
Esercitazioni pratiche	<p>Presenza visione e chiarimenti sulle principali attrezzature ed impianti di spegnimento</p> <p>Presenza visione sulle attrezzature di protezione individuale (maschere, autoprotettore, tute, etc.)</p> <p>Esercitazioni sull'uso delle attrezzature di spegnimento e di protezione individuale</p>		<p>Presenza visione e chiarimenti sulle principali attrezzature ed impianti di controllo ed estinzione degli incendi;</p> <p>presenza visione sui dispositivi di protezione individuale (tra cui, maschere, autoprotettore, tute);</p> <p>esercitazioni sull'uso delle attrezzature di controllo ed estinzione degli incendi.</p> <p>presenza visione del registro antincendio;</p> <p>chiarimenti ed esercitazione riguardante l'attività di sorveglianza.</p>

Nei luoghi di lavoro elencati nell'Allegato X al D.M. 10 marzo 1998, ovvero nell'Allegato IV del D.M. 2 settembre 2021 è previsto che i medesimi operatori facenti parte della squadra di prevenzione incendi e lotta antincendio conseguano un attestato di idoneità tecnica rilasciato dai Vigili del fuoco ai sensi dell'art. 3 del Decreto legge 1° ottobre 1996, n. 512. Di seguito l'elenco di tali attività, nel quale si esplicitano in grassetto le principali differenze:

**Tabella 21 – Elenco delle attività i cui addetti sono soggetti al conseguimento dell'attestato di idoneità tecnica**

D.M. 10 marzo 1998	D.M. 2 settembre 2021
<p>a) industrie e depositi di cui agli artt. 4 e 6 del D.P.R. n. 175/1988, e successive modifiche ed integrazioni;</p> <p>b) fabbriche e depositi di esplosivi;</p> <p>c) centrali termoelettriche;</p> <p>d) impianti di estrazione di oli minerali e gas combustibili;</p> <p>e) impianti e laboratori nucleari;</p> <p>f) depositi al chiuso di materiali combustibili aventi superficie superiore a 10.000 m<sup>2</sup>;</p> <p>g) attività commerciali e/o espositive con superficie aperta al pubblico superiore a 5.000 m<sup>2</sup>;</p> <p>h) aeroporti, stazioni ferroviarie con superficie, al chiuso, aperta al pubblico, superiore a 5000 m<sup>2</sup> e metropolitane;</p> <p>i) alberghi con oltre 100 posti letto;</p> <p>l) ospedali, case di cura e case di ricovero per anziani;</p> <p>m) scuole di ogni ordine e grado con oltre 300 persone presenti;</p> <p>n) uffici con oltre 500 dipendenti;</p> <p>o) locali di spettacolo e trattenimento con capienza superiore a 100 posti;</p>	<p>a) stabilimenti di "soglia inferiore" e di "soglia superiore" come definiti all'articolo 3, comma 1, lettere b) e c) del decreto legislativo 26 giugno 2015, n. 105;</p> <p>b) fabbriche e depositi di esplosivi;</p> <p>c) centrali termoelettriche;</p> <p>d) impianti di estrazione di oli minerali e gas combustibili;</p> <p>e) impianti e laboratori nucleari;</p> <p>f) depositi al chiuso di materiali combustibili aventi superficie superiore a 10.000 m<sup>2</sup> ;</p> <p>g) attività commerciali e/o espositive con superficie aperta al pubblico superiore a 5.000 m<sup>2</sup> ;</p> <p>h) aerostazioni, stazioni ferroviarie, <b>stazioni marittime</b> con superficie coperta accessibile al pubblico superiore a 5.000 m<sup>2</sup> ; metropolitane in tutto o in parte sotterranee;</p> <p>i) interporti con superficie superiore a 20.000 m<sup>2</sup> ;</p> <p>j) alberghi con oltre 100 posti letto; campeggi, villaggi turistici e simili con capacità ricettiva superiore a 400 persone;</p>

D.M. 10 marzo 1998	D.M. 2 settembre 2021
<p>p) edifici pregevoli per arte e storia, sottoposti alla vigilanza dello Stato ai sensi del R.D. 7 novembre 1942 n. 1564, adibiti a musei, gallerie, collezioni, biblioteche, archivi, con superficie aperta a pubblico superiore a 1000 m;</p> <p>q) cantieri temporanei o mobili in sotterraneo per la costruzione, manutenzione e riparazione di gallerie, caverne, pozzi ed opere simili di lunghezza superiore a 50 m;</p> <p>r) cantieri temporanei o mobili ove si impiegano esplosivi.</p>	<p>k) strutture sanitarie che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero o residenziale a ciclo continuativo o diurno; case di riposo per anziani;</p> <p>l) scuole di ogni ordine e grado con oltre 300 persone presenti;</p> <p>m) uffici con oltre 500 persone presenti;</p> <p>n) locali di spettacolo e trattenimento con capienza superiore a 100 posti;</p> <p>o) edifici sottoposti a tutela ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, aperti al pubblico, destinati a contenere biblioteche ed archivi, musei, gallerie, esposizioni e mostre con superficie aperta a pubblico superiore a 1.000 m<sup>2</sup> ;</p> <p>p) cantieri temporanei o mobili in sotterraneo per la costruzione, manutenzione e riparazione di gallerie, caverne, pozzi ed opere simili di lunghezza superiore a 50 metri;</p> <p>q) cantieri temporanei o mobili ove si impiegano esplosivi;</p> <p>r) stabilimenti ed impianti che effettuano stoccaggio di rifiuti, ai sensi dell'articolo 183, comma 1, lettera aa) del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, nonché operazioni di trattamento di rifiuti, ai sensi dell'articolo 183, comma 1) del decreto legislativo 13 gennaio 2003, n. 36.</p>

### Aggiornamento per i lavoratori designati alla prevenzione incendi e lotta antincendio

L'art. 5, co. 5 del D.M. 2 settembre 2021 prevede che gli addetti antincendio frequentino specifici corsi di aggiornamento con cadenza almeno quinquennale, seguendo le durate per ciascun livello di rischio disposte dall'Allegato III della norma. Tale adempimento entrerà in vigore il 4 ottobre 2022.

**Nota:** in via transitoria, l'art. 7, co. 2 del D.M. 2 settembre 2021 prevede che il primo aggiornamento degli addetti al servizio antincendio dovrà avvenire entro cinque anni dalla data di svolgimento dell'ultima attività di formazione o aggiornamento. Per i corsi di formazione o aggiornamento erogati prima del 4 ottobre 2017 (5 anni prima dell'entrata in vigore della norma), l'obbligo di aggiornamento è ottemperato con la frequenza di un corso di aggiornamento entro il 4 ottobre 2023.

In precedenza, il D.M. 10 marzo 1998 non aveva fornito specifiche indicazioni in merito all'attuazione di tale obbligo, per quanto con circolare del Ministero dell'Interno n. 12653 del 23 febbraio 2011, fossero stati puntualmente definiti contenuti e durate dei corsi di aggiornamento degli addetti e la nota n. 1014 del 26 gennaio 2012 della Direzione Regionale VVF dell'Emilia Romagna aveva precisato un obbligo di cadenza triennale per tale aggiornamento.

Si riporta nella tabella seguente un confronto tra le previsioni dei due dispositivi.

**Tabella 22 – Corso di tipo 1: aggiornamento per addetti antincendio in attività a rischio di incendio basso ai sensi del D.M. 10 marzo 1998 ovvero di Livello 1 ai sensi del D.M. 2 settembre 2021 (durata 2 ore)**

Circ. Min. Int. n. 12653 del 23/02/2011		D.M. 2 settembre 2021	
Moduli	Argomenti	Moduli	Argomenti
Modulo 1 - Totale 2 ore		Modulo 1 - Totale 2 ore	
Esercitazioni pratiche	Presenza 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	Esercitazioni pratiche	Presenza visione delle misure di sorveglianza su impianti, attrezzature e sistemi di sicurezza antincendio; chiarimenti sugli estintori portatili; esercitazioni sull'uso degli estintori portatili presenza visione del registro antincendio e delle misure di sorveglianza su impianti, attrezzature e sistemi di sicurezza antincendio; esercitazione riguardante l'attività di sorveglianza.

**Tabella 23 – Corso di tipo 2: aggiornamento per addetti antincendio in attività a rischio di incendio medio ai sensi del D.M. 10 marzo 1998 ovvero di Livello 2 ai sensi del D.M. 2 settembre 2021 (durata 5 ore)**

Circ. Min. Int. n. 12653 del 23/02/2011		D.M. 2 settembre 2021	
Moduli	Argomenti	Moduli	Argomenti
Modulo 1 - Totale 1 ora		Modulo 1 - Totale 2 ore	
L'incendio e la prevenzione	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.	Esercitazioni pratiche	I contenuti del corso di aggiornamento sono selezionati tra gli argomenti del corso di formazione iniziale e riguardano sia l'incendio e la prevenzione sia la protezione antincendio e le procedure da adottare in caso di incendio.
Modulo 2 - Totale 1 ora		Modulo 2 - Totale 3 ore	
Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio	Principali misure di protezione antincendio; evacuazione in caso di incendio; chiamata dei soccorsi.	Esercitazioni pratiche	Presenza visione del registro antincendio e delle misure di sorveglianza su impianti, attrezzature e sistemi di sicurezza antincendio; esercitazione riguardante l'attività di sorveglianza; chiarimenti sugli estintori portatili; esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspì ed idranti.
Modulo 3 - Totale 3 ore			
Esercitazioni pratiche	Presenza visione del registro della sicurezza antincendio e chiarimenti sugli estintori portatili; esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspì ed idranti.		

**Tabella 24 – Corso di tipo 3: aggiornamento per addetti antincendio in attività a rischio di incendio elevato ai sensi del D.M. 10 marzo 1998 ovvero di Livello 3 ai sensi del D.M. 2 settembre 2021 (durata 8 ore)**

Circ. Min. Int. n. 12653 del 23/02/2011		D.M. 2 settembre 2021	
Moduli	Argomenti	Moduli	Argomenti
Modulo 1 - Totale 2 ore		Modulo 1 - Totale 5 ore	
L'incendio e la prevenzione	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.	Esercitazioni pratiche	I contenuti del corso di aggiornamento sono selezionati tra gli argomenti del corso di formazione iniziale e riguardano sia l'incendio e la prevenzione sia la protezione antincendio e le procedure da adottare in caso di incendio.
Modulo 2 - Totale 3 ore		Modulo 2 - Totale 3 ore	
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.	Esercitazioni pratiche	Presenza visione del registro antincendio e delle misure di sorveglianza su impianti, attrezzature e sistemi di sicurezza antincendio; esercitazione riguardante l'attività di sorveglianza; chiarimenti sui mezzi di estinzione più diffusi; presenza visione e chiarimenti sui dispositivi di protezione individuale; esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspi e idranti.
Modulo 3 - Totale 3 ore			
Esercitazioni pratiche	Presenza visione del registro della sicurezza antincendi e chiarimenti sui mezzi di estinzione più diffusi; presenza visione e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale; esercitazione sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspi ed idranti.		

### La formazione dei docenti dei corsi per addetti antincendio

L'art. 6 del D.M. 2 settembre 2021 prevede che i docenti abilitati allo svolgimento dei corsi di formazione ed aggiornamento per addetti antincendio siano in possesso di specifici requisiti di qualificazione, riportati nella tabella che seguono.

**Nota:** anche il datore che intendesse erogare direttamente i corsi di formazione per i propri addetti antincendio deve essere in possesso dei requisiti di qualificazione per i docenti.



**Tabella 25 – Criteri per la qualificazione dei docenti per la formazione teorica e pratica degli addetti antincendio**

Diploma di scuola secondaria di secondo grado
Possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. documentata esperienza di almeno novanta ore come docenti in materia antincendio, sia in ambito teorico che in ambito pratico al 4 ottobre 2022</li> <li>2. frequenza con esito positivo di un corso di formazione per docenti teorico/pratici di tipo A erogato dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco (vedi Allegato V del D.M. 2 settembre 2021)</li> <li>3. iscrizione all'elenco dei professionisti antincendio presso il Ministero dell'interno e frequenza con esito positivo del solo modulo 10 del corso di tipo A di cui all'Allegato V del D.M. 2 settembre 2021</li> </ol>

**Tabella 26 – Criteri per la qualificazione dei docenti per la formazione teorica degli addetti antincendio**

Diploma di scuola secondaria di secondo grado
Possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. documentata esperienza di almeno novanta ore come docenti in materia antincendio in ambito teorico al 4 ottobre 2022</li> <li>2. frequenza con esito positivo di un corso di formazione per docenti teorici di tipo B erogato dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco (vedi Allegato V del D.M. 2 settembre 2021)</li> <li>3. iscrizione all'elenco dei professionisti antincendio presso il Ministero dell'interno</li> <li>4. rientrare tra il personale cessato dal servizio nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che ha prestato servizio per almeno dieci anni nei ruoli operativi dei dirigenti e dei direttivi, dei direttivi aggiunti, degli ispettori antincendi nonché dei corrispondenti ruoli speciali ad esaurimento.</li> </ol>

**Nota:** sono altresì qualificati ai sensi dell'art. 6, co. 4 del D.M. 2 settembre 2021 i docenti che possiedono una documentata esperienza come formatori in materia teorica antincendio di almeno cinque anni con un minimo di quattrocento ore all'anno di docenza.

**Tabella 27 – Criteri per la qualificazione dei docenti per la formazione pratica degli addetti antincendio**

Possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. documentata esperienza di almeno novanta ore come docenti in materia antincendio in ambito pratico al 4 ottobre 2022</li> <li>2. frequenza con esito positivo di un corso di formazione per docenti teorici di tipo C erogato dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco (vedi Allegato V del D.M. 2 settembre 2021)</li> <li>3. rientrare tra il personale cessato dal servizio nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che ha prestato servizio nel ruolo dei capi reparto e dei capi squadra per almeno dieci anni.</li> </ol>
--

L'allegato V del D.M. 2 settembre 2021 dettaglia le caratteristiche dei corsi di formazione di tipo A, B e C. In particolare:

- Il corso di tipo A ha una durata di 60 ore, suddivise in 10 moduli. Il modulo pratico n. 10 ha una durata di 12 ore e complessivamente vengono rivolte alla formazione della parte pratica 16 ore;

- Il corso di tipo B ha una durata di 48 ore, suddivise in 9 moduli (i medesimi primi 9 moduli del corso di tipo A)
- Il corso di tipo C ha una durata minima di 28 ore.

Sono consentite assenze per non più del 10% della durata complessiva del singolo corso, ma la norma prevede la possibilità di accedere a moduli di recupero ove non si fosse raggiunto il numero minimo di ore previsto.

Si rinvia ai contenuti dell'Allegato V per il dettaglio dei programmi di formazione e le durate di ciascun modulo.

Al termine di ciascun corso di formazione è previsto un esame finale, consistente nelle prove di seguito indicate.

**Tabella 28 – Esami di fine corso per l'abilitazione dei docenti antincendio**

Corso di tipo A	Corso di tipo B	Corso di tipo C
Prova scritta: - questionario di 50 domande a risposta multipla - 60 minuti di tempo - superato con almeno 35 risposte corrette	Prova scritta: - questionario di 50 domande a risposta multipla - 60 minuti di tempo - superato con almeno 35 risposte corrette	Prova scritta: - questionario di 15 domande a risposta multipla - 20 minuti di tempo - superato con almeno 10 risposte corrette
Prova orale	Prova orale	Prova orale
Prova pratica		Prova pratica

La prova scritta è propedeutica alla prova orale la quale, a sua volta, è propedeutica alla prova pratica (solo per i corsi di tipo A e C).

Il candidato che non rispondesse positivamente al numero minimo di domande oppure non supera la prova orale non potrà ripetere l'esame prima di un mese e, nel caso di ulteriore esito negativo, dovrà frequentare nuovamente il corso di formazione.

I docenti esibiscono, su richiesta dell'organo di vigilanza, la documentazione attestante il possesso dei requisiti di qualificazione o una dichiarazione sostitutiva resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 2 settembre 2021, i docenti devono effettuare corsi di aggiornamento in materia di prevenzione incendi nei luoghi di lavoro nell'arco di cinque anni dalla data di rilascio dell'attestato di formatore (o dal 4 ottobre 2022 per i docenti qualificati in ragione di esperienza nel settore).

**Tabella 29 – Aggiornamento dei docenti antincendio**

Docente moduli teorici/pratici	Docente moduli teorici	Docente moduli pratici
Periodicità: 5 anni	Periodicità: 5 anni	Periodicità: 5 anni
Durata: 16 ore, di cui 4 di pratica	Durata: 12 ore	Durata: 8 ore, di cui 4 di pratica

Docente moduli teorici/pratici	Docente moduli teorici	Docente moduli pratici
Limitatamente alla parte teorica sono consentite: - FAD - partecipazione a corsi e seminari di aggiornamento per Professionisti antincendio	Limitatamente alla parte teorica sono consentite: - FAD - partecipazione a corsi e seminari di aggiornamento per Professionisti antincendio	

## ANALISI TECNICO-NORMATIVA

### **Art. 43 - Disposizioni generali**

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'art. 18, co. 1, lett. t), il datore di lavoro:

a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'art. 18, co. 1, lett. b);

c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;

d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà 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) adotta 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) garantisce 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.

2. Ai fini delle designazioni di cui al co. 1, lett. b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri previsti nei decreti di cui all'art. 46.

3. 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 le scuole della stessa Amministrazione è abilitativa alla funzione di addetto alla gestione delle emergenze.

4. 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'art. 18, co. 1, lett. t) del T.U. rimanda alle più specifiche indicazioni contenute all'art. 43 al fine di: "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", e tali misure dovranno essere "adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti", il che rimanda alla valutazione dei rischi del datore di lavoro.

L'art. 43, co. 1, lett. a) non si limita a ribadire l'obbligo di rispettare le comunicazioni previste dalla normativa (come ad esempio il dovere di presentare al Comando provinciale dei Vigili del Fuoco la Segnalazione Certificata di Inizio Attività nel caso di attività rientranti sotto il controllo dei VVF), bensì definisce l'esistenza di una più ampia organizzazione tra azienda e servizi pubblici. Ad esempio è il caso delle aziende che svolgono attività ad alto rischio, le quali instaurando un tramite con l'ospedale più vicino alla sede aziendale, potrebbero stabilire procedure di soccorso che permettano di attivare i soccorsi in tempi ridotti in caso di emergenza o aziende che svolgono attività ad elevato rischio per la salute o la sicurezza della popolazione (es. impiego di gas tossici) che condividono con le autorità competente il piano di azioni da adottare in caso di incidente.

L'organizzazione delle cosiddette "squadre di emergenza" richiede la preventiva designazione degli addetti che dovranno farne parte, designazione che, ai sensi dell'art. 43, co. 3, non potrà essere rifiutata dal lavoratore senza giustificato motivo e dovrà tenere conto di possibili assenze derivanti da malattie, necessità organizzative, ferie, etc. al fine di garantire sempre la presenza di un numero adeguato di soggetti. Si rammenta che nei casi previsti dall'art. 34, lo stesso datore di lavoro può fare parte della squadra.

**Nota:** si ritiene possa costituire "giustificato motivo" da parte del lavoratore per rifiutare la designazione, sia una inabilità fisica o psichica documentabile e incompatibile con l'attività richiesta, sia anche la presenza di condizioni di inadeguatezza da parte dell'azienda in ordine ai requisiti richiesti per intervenire in caso di emergenza (es. insufficienza di mezzi di estinzione, carenza dei presidi di primo soccorso, mancata formazione degli addetti).

A tal fine si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 18, co. 1, lett. c), il datore di lavoro, nell'affidare i compiti ai lavoratori deve "tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza".

Gli obblighi derivanti dalle disposizioni dell'art. 43, co. 1, lett. c), d), e) dovranno essere soddisfatti facendo concreto riferimento alle condizioni di rischio presenti in azienda.

La lett. *e-bis*), non solo richiede l'adozione dei mezzi necessari per intervenire in caso di incendio, siano essi mezzi mobili o impianti fissi, manuali o automatici, ma richiede che nella loro scelta si valutino anche "le particolari condizioni in cui possono essere usati", come potrebbe ad esempio essere il caso dell'uso dell'acqua quale agente estinguente in presenza di impianti o attrezzature elettriche sotto tensione o di sostanze incompatibili con la stessa.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 1/2010: "Le emergenze nel Testo Unico" Claudia Macaluso e Christian Mollichella
- ISL 4/2013: "Il piano di emergenza aziendale e la scelta dei componenti della squadra" di Pierguido Soprani

- ISL 5/2018: "Il piano di emergenza aziendale e la gestione dei grandi rischi" di Pierguido Soprani
- ISL 4/2020: "L'emergenza connessa ai terremoti" di Alessandro Bordin
- ISL 6/2020: "La gestione delle emergenze nel TUSL e nella giurisprudenza" di Alessio Scarcella

#### € SANZIONI

- ! **Art. 43, co. 1, lett. a), b), c) ed e):** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 921,38 a 4.914,03 euro [Art. 55 co. 5 lett. a)].
- ! **Art. 43, co. 1, lett. d) ed e-bis):** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)].
- ! **Art. 43, co. 3, primo periodo:** i lavoratori sono puniti con l'arresto fino a un mese o ammenda da 245,70 a 737,10 euro [Art. 59, co. 1, lett. a)].
- ! **Art. 43, co. 4:** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 921,38 a 4.914,03 euro [Art. 55 co. 5 lett. a)].

---

#### **Art. 44 - Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato**

1. 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.
  2. 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.
- 

L'art. 44 contempla il cosiddetto "diritto di resistenza" o "autotutela" del lavoratore sotto un duplice aspetto: come diritto di allontanarsi (co. 1) o come diritto di prendere misure (co. 2).

Benché il co. 1 faccia riferimento parli del solo allontanamento da parte del lavoratore, è evidente come esso possa comunque sottintendere il semplice rifiuto dello stesso di svolgere un'attività che presenti un pericolo grave, immediato e inevitabile, anche senza che questo sia determinato da una precedente violazione di un obbligo di legge da parte del datore di lavoro, cosa che, a prescindere, porrebbe il lavoratore nelle condizioni di potere rifiutare di svolgere la prestazione.

È pacifico, difatti, tale diritto, in presenza di una violazione delle norme di sicurezza da parte del datore di lavoro, sulla scorta dell'obbligazione di cui all'art. 1460 cod. civ. che definisce l'eccezione d'inadempimento e che prevede che "nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria ...", obbligazione che, nel caso specifico, è quella del datore di lavoro di garantire la sicurezza dei propri lavoratori.

---

**Art. 45 - Primo soccorso**

1. 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.
  2. Le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal D.M. 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi decreti ministeriali di adeguamento acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.
  3. Con appositi decreti ministeriali, acquisito il parere della Conferenza permanente, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, vengono definite le modalità di applicazione in ambito ferroviario del D.M. 15 luglio 2003, n. 388 e successive modificazioni.
- 

L'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2008 dispone che il datore di lavoro organizzi le attività di primo soccorso sulla base delle caratteristiche dell'azienda facendosi assistere in proposito dal medico competente, se presente. Il medico competente, a sua volta, è tenuto a fornire questa assistenza in base all'art. 25, lett. a).

Sul piano pratico, è proprio sul medico competente, per un'evidente ragione di competenze professionali, che ricade il maggior impegno nel decidere le modalità di organizzazione del primo soccorso.

Si noti come la norma faccia riferimento al "primo soccorso" e non al "pronto soccorso", termini che nella medicina d'urgenza hanno due significati diversi. Il primo soccorso è l'insieme delle azioni che permettono di aiutare in situazioni di emergenza una o più persone in difficoltà vittime di traumi fisici e/o psicologici o malori improvvisi, nell'attesa dell'arrivo di soccorsi qualificati, con lo scopo di:

- mantenere in vita l'infortunato; in realtà, questo è lo scopo di *ogni* tipo di cura medica;
- prevenire ulteriori danni a carico del malcapitato; questo significa sia proteggerlo da fattori esterni (ad esempio allontanandolo da fonti di pericolo), sia applicare determinate tecniche di soccorso che limitano la possibilità che le sue stesse condizioni peggiorino (ad esempio, premere su una ferita per rallentare il sanguinamento);
- favorire la riabilitazione, la quale comincia già mentre si sta attuando il soccorso.

Il "pronto soccorso" è competenza delle unità operative specializzate degli ospedali ed è operato da personale medico.

Nel fare ciò è sempre bene ricordare come il primo soccorso debba essere anche e soprattutto appropriato: i danni che il esso può provocare altrimenti sono infatti ben noti. La scelta che si suggerisce è quindi quella di realizzare le necessarie misure per garantire, al bisogno, il trasporto più rapido possibile del lavoratore presso un'attrezzata struttura sanitaria d'emergenza (cioè quella dell'ospedale più vicino): è poco credibile che

in un'azienda, per quanto di grandi dimensioni e ben organizzata, sia possibile gestire in maniera qualificata situazioni d'emergenza di una qualche gravità. Pur con le differenze ben note, in buona parte del territorio nazionale l'ospedale più vicino è davvero vicino.

È invece realistico, almeno nelle aziende di grandi dimensioni e particolarmente in quelle in cui si svolgono lavori pericolosi, addestrare un numero sufficiente di lavoratori alla corretta esecuzione di quelle manovre che possono rivelarsi essenziali in condizioni d'emergenza (blocco di un'emorragia, massaggio cardiaco, soccorso ad un lavoratore che ha subito un contatto elettrico, etc.).

#### € SANZIONI

! **Art. 45, co. 1:** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 921,38 a 4.914,03 euro [Art. 55 co. 5 lett. a)].

---

#### **Art. 46 - Prevenzione incendi**

1. La prevenzione incendi è la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.

2. Nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.

3. Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 8 marzo 2006, n. 139 e dalle disposizioni concernenti la prevenzione incendi di cui al presente decreto, i Ministri dell'interno, del lavoro, della salute e delle politiche sociali, in relazione ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti:

a) i criteri diretti atti ad individuare:

1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;

2) misure precauzionali di esercizio;

3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;

4) criteri per la gestione delle emergenze;

b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

4. Fino all'adozione dei decreti di cui al co. 3, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al D.M.I. in data 10 marzo 1998.

5. Al fine di favorire il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, ed ai sensi dell'art. 14, co. 2, lett. h), del D.Lgs. 8 marzo 2006, n. 139, con D.M.I. sono istituiti, presso ogni direzione regionale dei vigili del fuoco, dei nuclei specialistici per l'effettuazione di una specifica attività di assistenza alle aziende. Il medesimo decreto contiene le procedure per l'espletamento della attività di assistenza.

6. In relazione ai principi di cui ai commi precedenti, ogni disposizione contenuta nel presente decreto legislativo, concernente aspetti di prevenzione incendi, sia per l'attività di disciplina che di controllo, deve essere riferita agli organi centrali e periferici del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, di cui agli artt. 1 e 2 del D.Lgs. 8 marzo 2006, n. 139. Restano ferme le rispettive competenze di cui all'art. 13.

7. Le maggiori risorse derivanti dall'espletamento della funzione di controllo di cui al presente articolo, sono rassegnate al Corpo nazionale dei vigili per il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro.

---

Nel mese settembre e ottobre 2021 sono stati pubblicati in gazzetta ufficiale i seguenti decreti:

- D.M. 1° settembre 2021 «Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81»;
- D.M. 2 settembre 2021 «Criteri per la gestione dei luoghi di lavoro in esercizio ed in emergenza e caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 4 e lettera b) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81»;
- D.M. 3 settembre 2021 «Criteri generali di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio per luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punti 1 e 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81».

L'emanazione dei suddetti decreti è stata accompagnata dalle seguenti circolari interpretative:

- Circ. Dip. VVF n. 14804 del 06-10-2021 (primi chiarimenti per il D.M. 1° settembre 2021);
- Circ. Dip. VVF n. 15472 del 19-10-2021 (primi chiarimenti per il D.M. 2 settembre 2021);
- Circ. Dip. VVF n. 16700 del 08-11-2021 (primi chiarimenti per il D.M. 3 settembre 2021).

I provvedimenti su elencati entreranno in vigore rispettivamente il:

- D.M. 1° settembre 2021 (c.d. Decreto controlli): 25 settembre 2022;
- D.M. 2 settembre 2021 (c.d. Decreto GSA): 4 ottobre 2022;
- D.M. 3 settembre 2021 (c.d. Minicodice): 29 ottobre 2022.

L'entrata in vigore dei singoli provvedimenti determinerà l'abrogazione di alcune parti del D.M. 10 marzo 1998 (sostituite dalle corrispondenti parti dei nuovi decreti) che, in particolare, a fare data l'entrata in vigore del Minicodice, sarà definitivamente abrogato.

Per approfondimenti sui contenuti, in particolare del Decreto controlli e del Minicodice, si rimanda al capitolo di questo Manuale dedicato alla prevenzione incendi.



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 4/2020: "La Gestione dell'emergenza in ambito ferroviario" di Maurizio Magri

#### € SANZIONI

- ! **Art. 46, co. 2:** il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)].

### SEZIONE VII - CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

#### IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Grazie alla figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si delinea con chiarezza e raggiunge compimento la strategia gestionale che il legislatore europeo ha



voluto che si implementasse in ogni azienda al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Questo nuovo approccio prevede infatti, come si è visto, l'individuazione di soggetti destinatari di precisi obblighi e doveri, datore di lavoro, dirigenti e preposti secondo il principio di effettività delle funzioni svolte, ciascuno perciò responsabile in relazione alle proprie competenze ed attribuzioni; si prevede inoltre che l'azione obbligata di tali soggetti sia assistita dal ruolo consulenziale di altri due attori a cui tale sistema assegna una funzione essenzialmente tecnica, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente, i quali, grazie allo svolgimento dei propri compiti, accompagnano i soggetti responsabili in questo complesso processo, suggerendo loro le soluzioni pratiche per adempiere definitivamente al debito di sicurezza che la norma impone.

Sinora, pertanto, tutti i soggetti visti si adoperano, sì per garantire la sicurezza dei lavoratori, ma sempre per conto della parte manageriale dell'azienda.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al contrario, è la figura grazie alla quale anche i lavoratori sono chiamati a partecipare alla realizzazione delle condizioni di sicurezza e salute nel proprio luogo di lavoro; si abbandona così definitivamente una visione della tutela antinfortunistica che il legislatore aveva voluto ed implementato con la legislazione risalente agli anni '50 che voleva i lavoratori fruitori passivi del credito di sicurezza.

Con la Direttiva quadro n. 89/391/CEE, la Comunità europea ha delineato infatti l'importanza della *partecipazione equilibrata* da parte dei lavoratori, attraverso i loro rappresentanti, sui temi riguardanti la sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, attraverso il diritto alla loro consultazione, partecipazione e collaborazione, termini espressi dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 riguardante le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e non più limitando la loro azione ad un mero esercizio di controllo così come era stato previsto dall'art. 9 della L. n. 300/1970.

**Nota:** l'art. 9 della L. n. 300/1970 prevede oltre al diritto delle rappresentanze sindacali di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali anche quello di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica. La seconda parte di questo articolo, che avrebbe potuto anticipare le mosse della "partecipazione equilibrata" proposte quasi 20 anni dopo dal legislatore europeo, tuttavia, doveva trovare la propria attuazione nella contrattazione collettiva, ma, di fatto, non è mai stata attuata.

I lavoratori sono così chiamati a contribuire alla loro stessa sicurezza attraverso il diritto di eleggere o designare i propri rappresentanti secondo le regole di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008, diritto che tale decreto, rispetto al precedente D.Lgs. n. 626/1994, rafforza e trasforma in un vero e proprio dovere (benché non assistito da alcuna sanzione) grazie alla previsione del co. 8, il quale arriva ad "imporre" la rappresentanza anche in caso di inattività dei lavoratori stessi, ovvero qualora essi stessi non procedessero ad alcuna elezione o designazione, assegnando in tal caso "d'ufficio" le funzioni di rappresentanza ai rappresentanti territoriali o di sito produttivo, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda.

**Nota:** tutto ciò è vero anche nelle società composte da soli soci lavoratori, essendo questi a tutti gli effetti equiparabili a "lavoratori" secondo la definizione di cui all'art. 2, co. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008.

Vale la pena precisare che non è in alcun modo onere del datore di lavoro quello di attivarsi affinché i propri lavoratori siano rappresentati, tutt'altro. Egli infatti, evitando qualunque ingerenza in merito, potrà piuttosto limitarsi a sollecitare i lavoratori, informandoli del loro diritto di eleggere o designare i propri rappresentanti, garantendo semplicemente che essi possano esercitare tale diritto (consentendo loro, per esempio, di riunirsi in assemblea). I suoi obblighi in merito, in particolare l'obbligo di garantire la partecipazione e la consultazione del rappresentante, avranno inizio solo una volta che i lavoratori si saranno espressi comunicandogli i nominativi dei propri rappresentanti, o in alternativa quando sia stato assegnato all'azienda un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

Sono infatti molteplici i percorsi attraverso i quali i lavoratori possono fruire del loro diritto alla rappresentanza.

Il caso più semplice è quello in cui i lavoratori procedano all'individuazione interna all'azienda di un proprio rappresentante (cosiddetto *rappresentante per la sicurezza aziendale*), attraverso la sua elezione diretta o, nel caso di aziende con più di 15 lavoratori, mediante la sua individuazione nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti è il seguente:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

L'ultima circostanza, peraltro piuttosto frequente, è il caso in cui i lavoratori non esprimano alcuna decisione. In tal caso il datore di lavoro dovrà attendere che gli organismi paritetici o, in caso di loro assenza il Fondo di cui all'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 istituito presso l'INAIL, comunichi all'azienda il nominativo del rappresentante territoriale.

Quale che sia il percorso, attivo o passivo, attraverso il quale i lavoratori giungeranno infine ad essere rappresentati, dal momento in cui al datore di lavoro viene ufficializzato il nominativo del rappresentante, iniziano per lui gli obblighi che la norma gli pone in capo e derivanti dall'art. 18.

In particolare egli dovrà comunicare all'INAIL il nominativo della persona eletta o designata. Tale comunicazione dovrà avvenire esclusivamente per via informatica attraverso la registrazione dell'azienda al sito internet dell'INAIL.

Il datore di lavoro dovrà inoltre procedere celermente a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una formazione che la norma, conformemente alle indicazioni di cui all'art. 37, co. 11 del D.Lgs. n. 81/2008, stabilisce avere una durata minima di 32 ore (64 ore per il rappresentante territoriale). Dovrà essere garantito altresì il diritto all'aggiornamento di tale formazione computa in 4 ore annue per aziende con

un numero di lavoratori compreso tra 15 e 50 e in 8 ore annue per aziende con più di 50 lavoratori e per i rappresentanti territoriali.

Nel caso in cui i lavoratori siano rappresentati territorialmente, inoltre, l'azienda dovrà versare un contributo pari a due ore lavorative annue per ciascun lavoratore occupato al Fondo di sostegno e finanziamento previsto presso l'INAIL di cui all'art. 52. Il datore di lavoro dovrà procedere alla consultazione del rappresentante in tutti i casi in cui essa è prevista dall'art. 50 e, in particolare:

- in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- 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;
- in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori.

Sia chiaro: non solo l'obbligo di consultazione su ciascuno degli argomenti di cui sopra, ma l'adempimento agli stessi argomenti rappresenta un obbligo gravante penalmente sul capo del datore di lavoro e pertanto dovrà essere svolto a prescindere. La mancata disponibilità da parte, per esempio, di lavoratori o RLS ad essere consultati non potrà in nessun caso essere ostativa all'adempimento di uno qualunque dei doveri sopra citati.

Chiarito questo, lo scopo della consultazione non è quello di svolgere un'attività di coinvolgimento meramente formale, ma quello di stabilire un canale comunicativo tra i vari soggetti, abbattere le barriere relazionali, dare la possibilità all'altro di esprimere il proprio parere.

E non è un caso che la norma preveda l'obbligo di consultazione (per di più preventiva) del rappresentante dei lavoratori in ordine alla valutazione dei rischi, poiché ciò è la naturale conseguenza dell'importanza che è assegnata all'esperienza e conoscenza diretta dei lavoratori dei fattori di rischio che li riguardano, conoscenza ed esperienza che potrebbero rappresentare un'informazione formidabile per il datore di lavoro per eseguire una valutazione dei rischi reale e non realistica.

Aspetto rilevante della consultazione è il procedimento da seguire per compierla. Esso è articolato in due fasi: la prima relativa all'informazione, che deve essere data al RLS su tutti gli aspetti oggetto di consultazione; la seconda caratterizzata dalla disponibilità di un tempo congruo, da parte del RLS, per poter esprimere il proprio parere. La consultazione non può dunque scadere nella semplice informativa bensì implica l'attivazione di una particolare procedura.

Se la consultazione si esprime nella obbligatoria richiesta di un parere, esso tuttavia non è vincolante per il datore di lavoro. La decisione finale, e quindi la conseguente responsabilità, anche sul piano penale, spetta infatti al datore di lavoro. Il RLS non è dunque "corresponsabile" per il parere espresso. La firma che il RLS è tenuto ad apporre sul verbale di consultazione non ha il significato di condivisione nel merito delle proposte del datore di lavoro, sulle quali anzi il RLS può esprimere proprie osservazioni, ma solo quello più limitato di comprovare l'avvenuta consultazione.

È inoltre diritto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza quello di richiedere copia del documento di valutazione dei rischi e del documento unico di valutazione dei rischi interferenti derivanti da attività in appalto. Il datore di lavoro dovrà, pertanto, in caso di richiesta da parte del rappresentante consegnare tali documenti, i quali potranno essere prodotti anche su supporto informatico e, nel riserbo del segreto industriale, dovranno essere consultati da rappresentante all'interno dell'azienda.

Ulteriori attributi del RSL sono i seguenti:

- 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;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 (obbligatoria per aziende di dimensione superiore a 15 lavoratori);
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- 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 ruolo del RLS è sostanzialmente di dialogo e confronto costruttivo con il datore di lavoro, al fine di migliorare le condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori che egli rappresenta; tuttavia, come evidenziato dalla lett. o) del co. 1 dell'art. 50, è anche di vigilanza e controllo sull'operato dello stesso datore di lavoro nonché dei dirigenti.

Il RLS ha anche il diritto ad avere dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle proprie funzioni e le ore a disposizione per lo svolgimento del proprio ruolo sono definite in sede di contrattazione collettiva.

Il RLS 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.

In alternativa al rappresentante aziendale, la norma istituisce la figura del *rappresentante per la sicurezza territoriale o di comparto* (art. 48) che esercita le sue competenze con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS aziendale. Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria individuano le modalità di elezione o di designazione. In mancanza di tali accordi provvederà un decreto ministeriale.

In questa maniera è garantita per tutti i lavoratori la presenza di un loro rappresentante per la sicurezza, anche nelle realtà piccole in cui non era possibile o non si riusciva a giungere all'individuazione del RSL aziendale. Le aziende nel cui ambito non è stato designato il RLS dovranno versare un contributo pari a 2 ore lavoro/anno per ogni lavoratore occupato, al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa (art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008) istituito presso l'INAIL. È l'organismo paritetico, o in sua mancanza, il Fondo previsto dall'art. 52 a comunicare alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST. Ed è proprio al Fondo che quest'ultimo deve inviare una relazione annua sull'attività svolta.

Il RLST ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro delle aziende del proprio territorio o comparto, deve però, in casi normali, rispettare un termine di preavviso individuato dagli accordi collettivi nazionali. Solo in caso di infortunio grave, il RLST può accedere senza necessità di preavviso, semplicemente previa segnalazione all'organismo paritetico.

Se l'azienda impedisce l'accesso al RLST, nonostante il rispetto delle modalità di preavviso, questi ne dà segnalazione all'organismo paritetico o, in mancanza, all'autorità di vigilanza territorialmente competente. L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Il *RLS di sito produttivo* (art. 49) è previsto per dei contesti produttivi particolari che si distinguono per la presenza simultanea di più aziende o cantieri: i porti, i centri intermodali di trasporto, gli impianti siderurgici, i grandi cantieri edili (con almeno 30.000 uomini-giorno), contesti produttivi con complesse problematiche di interferenze lavorative e di un numero di addetti mediamente superiori a 500.

Il RLS di sito produttivo è individuato tra i RLS delle aziende operanti nel sito su loro iniziativa.

È incaricato di svolgere funzioni di coordinamento tra i RLS delle varie aziende che operano nel medesimo sito, e di RLS per quelle aziende in cui non vi siano i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'elezione del RLS, ad ogni livello, deve avvenire in un'unica giornata stabilita da opportuno decreto così come precisato dall'art. 47, co. 6 del D.Lgs. 81/2008.

## **ORGANISMI PARITETICI**

La definizione di organismo paritetico è contenuta all'art. 2, co. 1, lett. ee): "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento".

Tali organismi nascono sul terreno della bilateralità tra associazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, sono costituiti a livello territoriale e hanno una funzione di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori, oltre che

costituire prima istanza di riferimento nel caso di controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione.

È nei loro confronti che è imposto l'obbligo di collaborazione da parte del datore di lavoro nell'organizzazione dei corsi di formazione per i lavoratori e i loro rappresentanti, imposto dall'art. 37, co. 12 del TUSL, già commentato nell'apposito paragrafo di questo capitolo.

Essi, inoltre:

- possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolgere o promuovere attività di formazione;
- rilasciare 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 di cui all'art. 30, della quale gli Organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

## **ANALISI TECNICO-NORMATIVA**

---

### ***Art. 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza***

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al co. 6.

2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'art. 48.

4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

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

7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al co. 2 è il seguente: a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai co. 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nonostante la norma preveda le sole figure del rappresentante aziendale, territoriale o di comparto e di sito produttivo, il rimando alla contrattazione collettiva di cui al co. 5 consente anche l'istituzione di ulteriori modalità di applicazione della rappresentanza quale, ad esempio, la possibilità di istituire un rappresentante "di gruppo", al fine di consentire che in tutte le aziende del gruppo sia presente la figura del rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro.

In tal modo si assicurerebbe una "copertura totale" anche a favore di quelle aziende che, all'interno del gruppo medesimo, per ragioni spesso legate alle ridotte dimensioni, potrebbero rimanere prive di una propria specifica rappresentanza.

L'obiettivo di tale individuazione contrattuale sarebbe, quindi, di garantire la rappresentanza in materia di salute e sicurezza nell'ambito delle più complesse e articolate realtà interaziendali di gruppo (interpello n. 17/2014).

**Nota:** si evidenzia come tale possibilità sia concessa solo laddove espressamente prevista nel contratto collettivo sindacale del settore a cui l'azienda appartiene.

È opportuno evidenziare come la norma nel prevedere che nelle aziende con oltre 15 lavoratori in presenza di rappresentanze sindacali il RLS venga eletto nell'ambito di queste, non consenta la designazione di soggetti estranei a tali rappresentanze, quest'ultima possibilità operando esclusivamente laddove non sia presente una rappresentanza sindacale in azienda, in una delle diverse forme previste dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori o della contrattazione collettiva di riferimento.

Con riferimento alla scadenza del mandato degli RLS in aziende con oltre 15 lavoratori e presenza delle rappresentanze sindacali, l'interpello n. 16/2014 ha avuto modo di precisare che "i RLS il cui "mandato" sia scaduto, perché riferito ad una contrattazione collettiva a sua volta scaduta, potranno continuare a svolgere legittimamente le proprie funzioni di rappresentanza, con conseguente applicazione nei loro riguardi delle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori (Titolo I, Capo III, Sezione VII). Ciò, beninteso, fino a quando non intervenga la successiva regolamentazione contrattuale e, quindi, in base ad essa si proceda a una nuova elezione o designazione di RLS".



#### APPROFONDIMENTI

- ISL 1/2018: "RLS: ruolo, funzioni e azione nel sistema di organizzazione aziendale della prevenzione" di Pierguido Soprani

#### **Art. 48 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'art. 47, co. 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 50 e i termini e con le modalità ivi previste con

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

2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al co. 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.

3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'art. 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'art. 52.

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

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

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

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

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

---

#### **Art. 49 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo**

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

a) i porti di cui all'art. 4, co. 1, lett. b), c) e d), della L. 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 adottare entro dodici mesi dalla data di 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.



2. Nei contesti di cui al comma 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.

3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al co. 2, nonché le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

---

**Art. 50 - Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

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

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

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

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

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

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

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di

valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, co. 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

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

---

**Art. 51 - Organismi paritetici**

1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'art. 2, co. 1, lett. ee).

1-bis. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali istituisce il repertorio degli organismi paritetici, previa definizione dei criteri identificativi, sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al co. 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

3. 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.

3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'art. 12 del D.Lgs. 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 di cui all'art. 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

3-ter. Ai fini di cui al co. 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

4. Sono fatti salvi, ai fini del co. 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

5. Agli effetti dell'art. 9 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al co. 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.

6. Gli organismi paritetici di cui al co. 1, 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 per le finalità di cui al co. 3.

7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'art. 7 una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'art. 48, co. 2, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

8-bis. Gli organismi paritetici comunicano annualmente, nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, (regolamento generale sulla protezione dei dati-GDPR), all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'INAIL i dati relativi:

- a) alle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e a quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi organismi;
- b) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;
- c) al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis.

8-ter. I dati di cui al comma 8-bis sono utilizzati ai fini della individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da

parte dell'INAIL. Per la definizione dei criteri su richiamati si terrà conto del fatto che le imprese facenti parte degli Organismi Paritetici aderiscono ad un sistema paritetico volontario che ha come obiettivo primario la prevenzione sul luogo di lavoro.

---

Purtroppo, alla data di redazione del presente Manuale, non esiste a livello nazionale un elenco degli organismi paritetici e sarà pertanto onere del datore di lavoro identificare quelli a cui far riferimento per l'adempimento degli obblighi previsti dalla norma (es. collaborazione ai fini della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti di cui all'art. 37, co. 12). Ed in tal senso, anche al fine di definire quali siano gli organismi effettivamente costituiti dalle associazioni sindacali "rappresentative" (come richiesto dalla definizione di cui all'art. 2, co. 1, lett. ee)) si attende che presso il Ministero del lavoro sia istituito il repertorio di tali organismi, previsto dall'art. 51, co. 1-bis.

I criteri identificativi dei soggetti abilitati a svolgere i compiti che il D.Lgs. n. 81/2008 riserva agli organismi paritetici vanno rinvenuti innanzitutto alla definizione di cui all'art. 2, co. 1, lett. ee), del medesimo decreto. Tale disposizione espone con chiarezza come gli organismi debbano essere costituiti "a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative" nell'ambito del sistema contrattuale di riferimento. Se ne evince che ove si ponga in concreto (ad esempio, a seguito di una attività ispettiva) il problema della legittimazione di un organismo che si qualifica come "paritetico" a svolgere le funzioni che il D.Lgs. n. 81/2008 riserva a tali enti, esso va innanzitutto risolto verificando la sussistenza ed effettività del requisito appena riportato. Tale verifica va effettuata secondo i consolidati principi giurisprudenziali in materia (consistenza del numero degli iscritti, la diffusione sul territorio e nei diversi settori produttivi, lo svolgimento dell'attività di contrattazione collettiva con caratteri di effettività, continuità e sistematicità), se del caso chiedendo alla Direzione Generale per la tutela delle condizioni di lavoro, ove il possesso del requisito sia in dubbio, dati relativi alla rappresentatività delle associazioni sindacali o delle organizzazioni di datori di lavoro nel cui ambito vengano costituiti tali organismi.

Pertanto, eventuali altri organismi paritetici costituiti da organizzazioni sindacali e datoriali non in possesso degli indicati requisiti normativi non possono svolgere l'attività di formazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai sensi della disposizione di cui al citato art. 37 T.U., nonché gli altri compiti previsti dalla norma.

Le modifiche introdotte dalla L. n. 215/2021 evidenziano come il legislatore ritenga che l'azione e le funzioni degli organismi paritetici debbano ricevere un nuovo impulso, tanto che i dati di loro competenza (aziende aderenti, RLST, asseverazioni dei MOG) potranno essere impiegati, a norma del co. 3-ter, sia per lo svolgimento di azioni di vigilanza che per erogare premi e incentivi da parte dell'INAIL.

---

**Art. 52 - Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità**

1. Presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) è costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità. Il fondo opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda

o costituisca, come nel settore edile, sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello ed ha quali obiettivi il:

- a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al 50% delle disponibilità del Fondo, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;
- b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 cod. civ., dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi;
- c) sostegno delle attività degli organismi paritetici.

2. Il fondo di cui al co. 1 è finanziato:

a) da un contributo delle aziende di cui all'art. 48, co. 3, in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva calcolate sulla base della retribuzione media giornaliera per il settore industria e convenzionale per il settore agricoltura determinate annualmente per il calcolo del minimale e massimale delle prestazioni economiche erogate dall'INAIL. Il computo dei lavoratori è effettuato in base all'art. 4 e la giornata lavorativa convenzionale è stabilita in 8 ore;

b) *soppressa*;

c) *soppressa*;

d) *soppressa*.

3. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato, previa intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il 30 giugno 2022, sono definiti le modalità di funzionamento e di articolazione settoriale e territoriale del fondo di cui al comma 1, i criteri di riparto delle risorse tra le finalità di cui al medesimo comma nonché il relativo procedimento amministrativo e contabile di alimentazione e la composizione e le funzioni del comitato amministratore del fondo.

3-bis. In fase di prima attuazione il fondo è alimentato con i residui iscritti nel bilancio dell'INAIL delle risorse previste per le finalità di cui all'art. 23, co. 1, lett. b), del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale redige una relazione annuale sulla attività svolta, da inviare al Fondo.

<p><b>SEZIONE VIII - DOCUMENTAZIONE TECNICO-AMMINISTRATIVA E STATISTICHE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI</b></p>
---

Il D.Lgs. n. 81/2008 contiene una specifica disposizione dedicata alla tenuta della documentazione tecnico-amministrativa (art. 53) la quale permette di ricorrere all'utilizzo di strumenti informatici al fine di ridurre gli oneri di elaborazione e conservazione della documentazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Se, difatti, si ricercano i principali effetti secondari prodotti dall'introduzione nel nostro panorama legislativo dal recepimento delle direttive comunitarie antinfortunistiche, il principale tra questi è rappresentato dalla crescita ipertrofica di documentazione necessaria a dar seguito e dimostrare l'avvenuto adempimento alle norme, coadiuvata da una certa attitudine del legislatore italiano al formalismo.

Possiamo elencare in tal senso, espressamente previsti dal T.U., in via esemplificativa:

- Documento di valutazione dei rischi, di cui all'art 28;
- Nomina del RSPP, di cui all'art. 17;

- Nomina degli addetti al servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 31;
- Delega di funzioni di cui all'art. 16;
- Modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 30;
- Piano di emergenza ed evacuazione di cui al D.M. 10 marzo 1998;
- Procedure di sicurezza varie, di cui all'art. 33;
- Nomina del medico competente, di cui all'art. 18, co. 1, lett. a);
- Nomina degli addetti alla gestione delle emergenze, di cui all'art. 18, co. 1, lett. b)
- Giudizi di idoneità e cartelle sanitarie e di rischi di cui all'art. 25 e 41;
- Valutazione dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi, di cui all'art. 26 e 90;
- Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze, di cui all'art. 26, co. 3;
- Piano operativo di sicurezza, di cui all'art. 96, co. 1, lett. g);
- Piano di sicurezza e coordinamento di cui all'art. 100;
- Notifica preliminare di cui all'art. 99;
- Fascicolo dell'opera di cui all'art. 91, co. 1, lett. b);
- Attestati e verifiche di adempimento connessi alle attività di formazione di cui all'art. 37;
- Verbale della riunione periodica di cui all'art. 35;
- Deroghe varie o autorizzazioni (es. lavoro in locali interrati di cui all'art. 65);
- Notifiche all'organi di vigilanza per costruzione, realizzazione, ampliamento o ristrutturazione di edifici da adibire a lavorazioni industriali di cui all'art. 67;
- Manuali di macchine e attrezzature;
- Schede di sicurezza di sostanze pericolose;
- Nomina del responsabile dei lavori di cui all'art. 89, co. 1, lett. c);
- Comunicazione degli infortuni e delle malattie professionali di cui all'art. 18, co. 1, lett. r);
- Comunicazione all'INAIL del nominativo degli RLS di cui all'art. 18, co. 1, lett. r);
- Registro degli esposti ad agenti cancerogeni;
- Registro degli esposti ad agenti biologici;
- Trasmissione all'INAIL della documentazione sanitaria nei casi previsti dalla norma;
- etc.

A questi documenti, espressamente previsti dalla norma, fanno seguito quelli che, pur non essendo esplicitamente richiesti, lo sono tacitamente, essendo necessari a dimostrare l'avvenuto adempimento a specifici obblighi, come per esempio:

- Verbali di riunioni e coordinamento con le ditte appaltatrici;
- Attività di informazione e addestramento;
- Avvenuta consegna dei dispositivi di protezione individuali;
- Avvenuta consultazione del RLS nei casi previsti dall'art. 50;

- Avvenuta collaborazione con gli organismi paritetici ai fini della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Si potrebbe continuare all'infinito, poiché alcuni di questi adempimenti sono collegati ad altri che producono a loro volta altra documentazione (si pensi al caso di alcune valutazioni specifiche come quelle del rischio di esposizione a rumore, vibrazioni, agenti chimici, etc. che, in moltissimi casi, sono accompagnate da relazioni relative a stime o misure).

E, ad oggi, non si può che annotare come la presunta semplificazione di alcuni adempimenti prevista dalla norma, attività rientrante tra i compiti della Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6, non abbia portato ad alcuna semplificazione della documentazione correlata all'adempimento. Si pensi al caso delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi, ai modelli semplificati per la redazione del Piano operativo di sicurezza, del piano di sicurezza e coordinamento e del fascicolo dell'opera, solo per citarne alcuni.

E così, se nulla si può fare circa il produrre documentazione, qualcosa può invece essere risparmiata in merito alla sua conservazione. L'art. 53, co. 1 del T.U., infatti afferma che "è consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione" prevista dal D.Lgs. n. 81/2008.

Le condizioni richieste per accedere a questa possibilità non sono particolarmente onerose, richiedendo semplicemente di *gestire* l'accesso e la modifica dei dati, aspetto che, paradossalmente, potrebbe portare alla produzione di ulteriore documentazione finalizzata a dimostrare che tutto sia stato fatto nelle modalità richieste (ma ci sembra che il bilancio rimanga comunque attivo a favore di questa opzione):

- abilitazione da parte del datore di lavoro dei soggetti autorizzati ad accedere alle funzioni del sistema informatico;
- individuazione di quali siano i soggetti responsabili della validazione delle informazioni inserite;
- impiego di codici identificativi che permettano di collegare univocamente il dato inserito al soggetto responsabile che lo ha validato;
- garanzia che le modifiche ai dati riguardanti la generalità e i dati dei lavoratori siano semplicemente aggiuntivi e non vadano a cancellare il preesistente;
- possibilità di stampare la documentazione;
- *back-up* della documentazione e protezione della stessa da virus;
- redazione di una procedura di gestione del sistema informatico per la conservazione dei dati.

È inoltre concesso che le aziende con più sedi sparse sul territorio nazionale, possano sviluppare sistemi per accedere ai dati mediante rete (ovviamente protetta).

Deve essere evidentemente rispettato quanto previsto dall'attuale codice della privacy, D.Lgs. n. 196/2003.

## ANALISI TECNICO-NORMATIVA

---

### **Art. 53 - Tenuta della documentazione**

1. È consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione prevista dal presente decreto legislativo.

2. Le modalità di memorizzazione dei dati e di accesso al sistema di gestione della predetta documentazione devono essere tali da assicurare che:

a) l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito solo ai soggetti a ciò espressamente abilitati dal datore di lavoro;

b) la validazione delle informazioni inserite sia consentito solo alle persone responsabili, in funzione della natura dei dati;

c) le operazioni di validazione dei dati di cui alla lett. b) siano univocamente riconducibili alle persone responsabili che le hanno effettuate mediante la memorizzazione di codice identificativo autogenerato dagli stessi;

d) le eventuali informazioni di modifica, ivi comprese quelle inerenti alle generalità e ai dati occupazionali del lavoratore, siano solo aggiuntive a quelle già memorizzate;

e) sia possibile riprodurre su supporti a stampa, sulla base dei singoli documenti, ove previsti dal presente decreto legislativo, le informazioni contenute nei supporti di memoria;

f) le informazioni siano conservate almeno su due distinti supporti informatici di memoria e siano implementati programmi di protezione e di controllo del sistema da codici virali;

g) sia redatta, a cura dell'esercente del sistema, una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema medesimo. Nella procedura non devono essere riportati i codici di accesso.

3. Nel caso in cui le attività del datore di lavoro siano articolate su varie sedi geografiche o organizzate in distinti settori funzionali, l'accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, attraverso la trasmissione della password in modalità criptata e fermo restando quanto previsto al co. 2 relativamente alla immissione e validazione dei dati da parte delle persone responsabili.

4. La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali.

5. Tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro può essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico. Ferme restando le disposizioni relative alla valutazione dei rischi, le modalità per l'eventuale eliminazione o per la tenuta semplificata della documentazione di cui al periodo che precede sono definite con successivo decreto, adottato, previa consultazione delle parti sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

6. Fino ai 12 mesi successivi all'adozione del D.l. di cui all'art. 8, co. 4, del presente decreto restano in vigore le disposizioni relative ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici.

---

A seguito dell'entrata in vigore del D.l. n. 183 del 25 maggio 2016 recante le regole tecniche per il funzionamento del SINP, è previsto, in attuazione dell'art. 53, co. 6 del D.Lgs. n. 81/2008, che la trasmissione dei registri di esposizione a cancerogeni avvenga esclusivamente per via telematica. A questo scopo l'INAIL ha predisposto, per i titolari di posizione assicurativa, un apposito applicativo per la comunicazione *on line* dei dati relativi ai registri direttamente dal proprio portale.

---

**Art. 54 - Comunicazioni e trasmissione della documentazione**

1. La trasmissione di documentazione e le comunicazioni a enti o amministrazioni pubbliche, comunque previste dal presente decreto legislativo possono avvenire tramite sistemi informatizzati, nel formato e con le modalità indicati dalle strutture riceventi.

---

**PARTE III CASI PRATICI**

- 29.2** Esempio di protocollo anticontagio di un ufficio in fase di riapertura in emergenza sanitaria da COVID-19