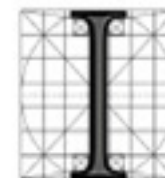




ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA
DI AVELLINO

CORSO DI PREPARAZIONE AGLI ESAMI DI STATO I^a SESSIONE 2011



ORDINE DEGLI
INGEGNERI
DELLA
PROVINCIA DI
SALERNO

Normative sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori

Sala Conferenze
Ordine Ingegneri Avellino
30 giugno 2011



CORSO DI PREPARAZIONE
AGLI ESAMI DI STATO
1^a SESSIONE 2011

***NORMATIVA SULLA SICUREZZA
E LA SALUTE DEI LAVORATORI***

I
ing. Gennaro Russo

30 giugno 2011

Negli anni 90,
per l'ingegnere libero professionista,
si presenta pressoché improvvisamente,
una nuova “occasione di lavoro”:

Quella di:

**Progettare un ambiente di lavoro
capace di garantire
la sicurezza e la salute dei lavoratori
che operano in detto ambiente**

Ovviamente il termine “ambiente di lavoro” è inteso nell’accezione più completa.

Cioè:

“accesso, spazio disponibile, pavimento, pareti, macchine, impianti, microclima, e meglio ancora condizioni di ottimo comfort”

La materia – **cioè la progettazione a fini di sicurezza dell'ambiente di lavoro** – fino ad allora, era stata sempre demandata solamente agli addetti ai lavori, e cioè **datore di lavoro, dirigente, preposto** delle singole aziende, e tra queste soprattutto – *se non pressoché esclusivamente* – le aziende medie e grandi.

In tema di sicurezza,

l'ingegnere libero professionista si occupava

– e solo da qualche decennio –

solamente – o quasi – di prevenzione incendio (CPI),
e della progettazione degli impianti elettrici.

Il concetto “salute dei lavoratori” assolutamente non
era nei pensieri dell'ingegnere libero professionista.

In edilizia – da sempre il luogo di lavoro dove maggiormente si verificano gli infortuni sul lavoro (con esiti lievi, gravi, gravissimi, e purtroppo talvolta pure mortali) – la sicurezza dei lavoratori era in pratica affidata al solo capo cantiere, e cioè al preposto.

Solo – e talvolta – nei lavori pubblici – e in specie negli IACP – la sicurezza dei lavoratori era affidata alla responsabilità – *perché contrattualmente richiesta dal committente* – dell'ingegnere Direttore dei Lavori.

Il **piano di sicurezza**

oggi tanto di moda
prima degli anni 90,
era uno sconosciuto.

Se ne parla, per la prima volta, in un comma (8)
di un articolo (18) della legge 55 del 1990, la
cosiddetta legge antimafia, e tra l'altro in
termini molto generici.

Recita infatti, detto comma:

Le stazioni appaltanti stabiliscono a carico delle imprese esecutrici l'obbligo di predisporre, prima dell'inizio dei lavori, il piano delle misure per la sicurezza fisica dei lavoratori.

.....

L'affidatario è tenuto a curare il coordinamento di tutte le imprese operanti nel cantiere, al fine di rendere gli specifici piani, redatti dalle imprese subappaltatrici, compatibili tra loro e coerenti con il piano presentato dall'appaltatore.

Praticamente tale comma,
in sostanza, diceva già,
quanto oggi pretende la nuova
normativa, ben oltre 20 anni dopo.

In pratica, però, non era così,
giacché sempre detto comma,
era in effetti privo di significato.

Nulla diceva di come doveva essere fatto tale piano, né tantomeno, di cosa dovesse contenere.

Al limite, è chiaramente un paradosso, una cartella, anche vuota, ma dal titolo:

piano delle misure di sicurezza

poteva bastare per ottemperare alla citata legge.

Ed allora all'ingegnere libero professionista
viene richiesto di progettare
un ambiente di lavoro,
avente l'obiettivo di creare un habitat
dove il lavoratore
– *pubblico o privato, manovale o prestatore di lavoro intellettuale* –
possa operare in condizioni tali,
non solo di scongiurargli qualsiasi rischio 'infortunio,
ma pure di garantirgli
il miglior "comfort" per la sua salute.

Per adempiere a tanto,
è allora necessario
conoscere **bene** le regole
che occorre rispettare
per progettare siffatto ambiente.

*Le regole,
che fino a tre anni orsono erano tantissime,
poco più di un secolo fa,
erano al contrario pochissime
o addirittura assenti.*

Quali sono queste regole
– *regole che possiamo pure
chiamare leggi antinfortunistiche* –
e come si sono succedute
negli anni passati?

La normativa di prevenzione infortuni, pur non avendo una data di nascita certa, inizia a manifestarsi – **sotto forma di regole o di suggerimenti** – nei primi anni a cavallo tra il 19° e il 20° secolo (1890 -1910).

Le prime leggi nascono durante il fascismo

Nel ventennio infatti vedono la luce il codice Rocco – cioè il Codice Penale – **(G.U. 26.10.1930)**, il Codice Civile **(G.U. 4.4.1942)** e, varie altre norme, quasi tutte oramai abrogate, anche se talune – ovviamente corrette, rivedute, ed integrate – tuttora sussistono.

Finito il fascismo, nasce la **Repubblica**,
e quindi la Costituzione

La Costituzione
basata sui pilastri **salute e lavoro**,
entra in vigore nel 1948

Essa, composta di 139 articoli
e 18 disposizioni transitorie e finali,
fu approvata il 22.12.47
ed **entrò in vigore il 1° gennaio 1948.**

La C.I. costituisce la principale fonte del diritto (*ed è per questo ch'è pure detta fonte delle fonti*), in quanto contiene i principi generali (e i valori) a cui devono uniformarsi tutte le leggi che sono emanate dallo Stato.

Si suole infatti dire che:

La costituzione è la madre di tutte le leggi

Ogni legge, infatti, trae origine da un principio costituzionale.

Nessuna legge, però, può essere in contrasto con gli articoli della Costituzione.

art. 2087 Codice Civile

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 la integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d'opera.

All'imprenditore è cioè **imposto**,
al fine di garantire la sicurezza
e la salute dei suoi lavoratori,
di mettere in atto tutte le misure che

– *l'attuale moderna tecnologia,*
l'attuale esperienza,
e la peculiare caratteristica di quel lavoro –

sono **oggi** disponibili.

Accennato alla Costituzione, vediamo pure quali sono le varie forme di leggi che s'incontrano nel ns ordinamento.

		legge costituzionale	
	statale	atti aventi forza di legge	Legge, DPR, D.L.gs, D.L., referendum
fonti od atti		regolamenti	D.M., DPCM, decreti attuativi
	non statale	regionali, comunali, provinciali, leggi comunitarie	Direttive

Leggi costituzionali:

vengono adottate da ciascuna camera
separatamente
con due successive deliberazioni,
intervallate da più di 3 mesi.

Se approvate a maggioranza semplice (50% +
1)

possono essere sottoposte a referendum
popolare.

Se con i 2/3, no.

Leggi ordinarie (LEGGI)

sono approvate, nell'identico testo, dai 2 rami del Parlamento, e sono promulgate dal Presidente della Repubblica (che può respingerle, con motivazioni, una sola volta).

Decreti Legislativi (D.l.gs)

sono approvati dal governo, su delega del parlamento, e riguardano una materia squisitamente tecnica.

La delega è rappresentata da una legge che contiene l'oggetto, i criteri direttivi, ed il termine entro cui dovrà essere approvata.

Decreti legge

sono adottati dal Governo, in casi straordinari, per necessità o per urgenza. Hanno forza di legge, ma devono essere presentati alle Camere lo stesso giorno dell'emanazione, per l'approvazione.

Questa deve avvenire entro 60 giorni, pena, la decadenza dall'inizio degli effetti.

DD.MM.

sono esplicitazione della legge cui fanno riferimento;
non possono essere in contrasto con detta legge
né con i regolamenti governativi;

hanno cioè un'efficacia doppiamente subordinata

E per finire, non può non parlarsi della modifica costituzionale del 18.10.2001.

La cosiddetta modifica del titolo V° della ns Costituzione, con la quale la potestà legislativa, già del solo Stato, venne affidata nel nostro paese anche alle Regioni.

La potestà legislativa è stata, con tale modifica, assegnata allo Stato per talune materie (*difesa, ordine pubblico, politica estera, ecc.*), allo Stato ed alle Regioni, per le cosiddette materie concorrenti, e alle sole Regioni per le rimanenti.

Per le materie concorrenti, la potestà spetta alle Regioni, fatti salvi però taluni principi imposti dallo Stato.

E', quest'ultimo, il caso della normativa antinfortunistica.

Direttive europee

sono norme emanate dalla CE, che, ai sensi dell'art. 189 della stessa, sono vincolanti per ciascun stato membro; questo però può renderle operanti a mezzo di una legge interna che fissi le modalità specifiche per perseguire l'obiettivo fissato dalla direttiva stessa.

In effetti, stante ripetute pronunce della Corte di Giustizia, detta legge si appalesa, ad ogni modo, pressoché inutile.

Norma armonizzata

E' una specifica tecnica, di applicazione volontaria (cioè non è cogente), prodotta da un ente **privato** di normazione europeo (CEN, CENELC, ETSI) a seguito mandato specifico della CE, nel quadro di orientamenti e procedure stabiliti.

Essa è cioè una regola tecnica, non obbligatoria, redatta da un organismo specializzato su richiesta della CE.

Le norme armonizzate sono norme volontarie,
assolutamente non cogenti;
esse rappresentano una delle possibili vie
– *come meglio vedremo, quando si
parlerà della direttiva “macchine”* –
per ottenere la marcatura CE delle macchine.

*Esse infatti costituiscono una corsia preferenziale,
per poter apporre la marcatura CE,
in quanto garantiscono la conformità alle Direttive.*

Tutto quanto innanzi premesso,
analizziamo più da vicino
il nascere
e l'evolversi della
normativa antinfortunistica

Negli anni 55 e 56 nascono le prime vere leggi di prevenzione infortuni: sono le regole che dovranno essere rispettate nei luoghi di lavoro sino al 2008

sono di questi anni, i DPR:

547/55: norme generali di prevenzione infortuni negli ambienti di lavoro

303/56: norme speciali di igiene negli ambienti di lavoro

164/56: norme speciali di prevenzione infortuni nelle costruzioni

ed altri ancora di minore importanza.

Non possiamo però non fare cenno alla:

***Legge n° 300 – 20.05.1970 –
Statuto dei lavoratori***

che all'art. 9

I lavoratori, tramite loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Nascono nel cinquantennio 1956 – 2006

la legge che istituisce il Registro Infortuni

il DPR 689/59 (aziende soggette al controllo dei VVF)

la Legge 186/68 (tutti gli impianti devono essere realizzati a regola d'arte e con materiali costruiti a regola d'arte)

D.M. 20.11.68 (apparecchiature con il doppio isolamento)

DPR 256/74 (imballaggio ed etichettatura delle sostanze pericolose)

Legge 46/90 (impianti elettrici, idrici, gas, trasporto, antenne TV, condizionamento, riscaldamento)
(oggi D.L.gs 37/08)

D.L.gs 277/91 (piombo, amianto, rumore)

Finalmente viene alla luce il D.Lgs 626/94,
la legge che muta la filosofia della prevenzione infortuni:
non più la mera elencazione delle cose da fare, già fissate dalla
legge, per rendere sicuri gli impianti, le macchine e simili,
ma, al contrario, per ciascuna macchina od impianto:

analisi e valutazione del rischio

Nascono nuove figure:

(RSPP, RLS, medico competente, ecc)

nuovi adempimenti :

(informazione, formazione, addestramento, aggiornamento, ecc.)

Nascono nuove leggi!

D.L.gs 758/94 (nuova disciplina sanzionatoria nei luoghi di lavoro)

DPR 459/96 (Direttiva Macchine)

DPR 493/96 (segnaletica nei luoghi di lavoro)

DPR 494/96 (norme di sicurezza nei cantieri mobili)

D.L.gs 271/99 (sicurezza a bordo navi)

D.L.gs 272/99 (sicurezza nei porti)

Le leggi sono tante, anzi tantissime!

Si avverte perciò l'esigenza di
operare una corposa sintesi

cioè un Testo unico che raggruppi
tutte le leggi, i vari decreti,
e quant'altro,
in un unico documento legislativo

Finalmente nel 2008, precisamente il 9 aprile, la promessa fatta una prima volta negli anni 70, e poi sempre data come imminente, si avvera.

Scompaiono circa 250 tra leggi, DPR, D.L.gs, DPCM, e altro, e contemporaneamente ricompaiono (ovviamente corrette, riviste, integrate ed aggiornate), in unico testo, per l'appunto,

il D.Lgs n° 81/08.

Rimangono fuori poche leggi, destinate quanto prima ad essere inserite nell'81/08.

Questo però nasce prematuro!!!

*è infatti impreciso, poco chiaro,
in alcune parti addirittura errato,
le sanzioni vengono ritenute troppo pesanti,*

per cui il nuovo governo invita le parti sociali
ed anche gli Ordini Professionali
a formulare proposte migliorative.

Nasce allora, il 3 agosto 2009, ed entra in vigore il successivo
20 agosto, il **D.Lgs 106/2009**,
subito chiamato

Nuovo Testo Unico sulla Sicurezza
(TUs)

oppure D.L.gs 81/08 e smi.

Vediamolo allora per sommi capi
questo Testo Unico sulla sicurezza.

Impariamo a muoverci all'interno dei vari titoli

– sono 13 –,
dei vari articoli

– sono 306 –,
dei vari allegati

– sono 51 – .

Analizziamole,
perciò, da vicino,
queste nuove regole

Il Titolo 1° - articoli da 1 a 61, ed in più 3 allegati –
espone i **principi comuni a tutti i settori di attività**
disciplinati dal T.U..

**Esponde, in sintesi,
le regole generali e fondamentali
che devono essere rispettate
negli ambienti di lavoro**

I tre allegati:

- 1) *elenco delle violazioni che potrebbero far scattare, ell'Orga-
nismo di Vigilanza, il provvedimento (ex art. 11, Legge 123/2007)
di sospensione dell'attività;*
- 2) *casi in cui – il datore di lavoro – può svolgere direttamente i
compiti del **R**esponsabile del **S**ervizio di **P**revenzione e **P**rotezione;*
- 3) *modello, ad uso del medico competente, della cartella sanitaria
di rischio.*

*I Titoli da 2 ad 11 – articoli da 62 a 297, e 48 allegati –
trattano i cosiddetti rischi specifici e
cioè quelli specifici per ogni tipo di attività*

Ed allora:

Il titolo 2° - articoli da 62 a 68 ed 1 allegato – disciplina i
luoghi di lavoro, fissa cioè le caratteristiche
(**puntualmente elencate nell'allegato IV**) che ogni ambiente di
lavoro deve possedere.

si parla di:

stabilità e solidità, altezza, cubatura, superficie, muri, pavimenti, soffitti, finestre, lucernari, vie di circolazione, zone di pericolo, uscite e vie di emergenza, porte e portoni, scale, microclima, illuminazione, locali di riposo, servizi igienici, sostanze nocive, polveri, misure c/ l'incendio, primo soccorso e pronto soccorso, aziende agricole).

**Riveduti e corretti, altro non sono, che gli
abrogati DPR 547/1955 e DPR 303/1956**

In questo titolo viene peraltro precisato che:

non si può lavorare nei locali interrati o seminterrati;
è però ammessa deroga per particolari esigenze tecniche:

in tal caso il datore di lavoro (**ddl**) deve però assicurare
buone condizioni di aerazione,
di illuminazione, di microclima

l'OdV, anche in assenza di esigenze tecniche,
può però consentire l'attività,
purché le lavorazioni non producano
emissioni di agenti nocivi,
e purché il **ddl** garantisca il punto precedente

Il titolo 3° - articoli da 69 a 87, e 5 allegati –
tratta le **attrezzature di lavoro ed i dispositivi di
protezione individuale;**

accenna pure agli **impianti ed alle apparecchiature
elettriche.**

I 5 allegati (dal 5 al 9) trattano di:

- 5) *requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro;*
- 6) *disposizioni inerenti l'uso delle attrezzature di lavoro;*
- 7) *verifiche previste per talune attrezzature di lavoro; **di nuovo***
l'obbligo di sottoporre a verifica biennale gli apparecchi di sollevamento con anzianità di costruzione < di 10 anni, e triennale quelli usati nell'industria con anzianità < a 10 anni;
- 8) *schema dei rischi ai fini dell'adozione dei dispositivi di protezione individuale;*
- 9) *elenco degli organismi nazionali ed internazionali che emanano norme di buona tecnica; distanze di sicurezza da parti attive di linee elettriche, da parti attive di impianti elettrici non protette, o da parti attive non sufficientemente protette;*

In questo titolo sono altresì regolate le apparecchiature e gli impianti elettrici, che:

- a) devono essere installati in modo da scongiurare, **al lavoratore**, qualsiasi rischio di natura elettrico;
in particolare ai lavoratori deve essere esclusa la possibilità di:
... contatti elettrici diretti ed indiretti
... innesco d'incendi, di esplosioni, di alte temperature
... sovratensioni e di guasti
- b) devono essere progettati, realizzati e costruiti a regola d'arte

Altresì, l'accesso sotto tensione a dette macchine od impianti, deve essere vietato a chicchessia, a meno che non vengano rispettate particolari e precise disposizioni.

Distanze di sicurezza da parti attive (di linee elettriche e/o di impianti elettrici) non protette o non sufficientemente protette.

V (in KV)	distanza minima consentita (in m)
≤ 1	3
$1 < V < 30$	3,5
$30 < V < 132$	5
> 132	7

Il titolo 4°

- articoli da 88 a 160, e 14 allegati – riporta le disposizioni interessanti i **cantieri temporanei o mobili**

(in pratica l'ex D.Lgs 494/96 ed altre leggi similari).

Rappresenta la “summa” del cantiere edile; espone cioè tutte le “misure”, obbligatorie, che devono essere predisposte nel campo del “costruire”.

I 14 allegati (dal n° 10 al n 23):

- 10) *elenco dei lavori edili o d'ingegneria civile per i quali si applica il titolo 4°;*
- 11) *elenco dei lavori comportanti particolari rischi;*
- 12) *contenuto della notifica preliminare;*
- 13) *prescrizioni di sicurezza per la logistica di cantiere (spogliatoi, docce, lavabi, ecc.);*
- 14) *contenuto minimo del programma per conseguire l'attestato di CSP e CSE;*
- 15) *contenuti minimi dei piani di sicurezza;*
- 16) *fascicolo con le caratteristiche dell'opera;*
- 17) *idoneità tecnico professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi;*
- 18) *viabilità nei cantieri, ponteggi, trasporto dei materiali;*
- 19) *verifica di sicurezza dei ponteggi metallici fissi;*
- 20) *costruzione ed impiego di scale portatili;*
- 21) *Accordo Stato-Regioni-Province Autonome, sui corsi di formazione per i lavoratori che operano in quota;*
- 22) *contenuto minimo del Pi.M.U.S.;*
- 23) *deroga per i ponti su ruote a torre (cioè possono non essere agganciati alla costruzione ogni due piani).*

Il titolo 5° - articoli da 161 a 166 e 9 allegati –
riguarda la **segnaletica di salute e di
sicurezza sul lavoro.**

Una volta effettuata compiutamente
la valutazione dei rischi, se permangono ancora
dei rischi (residui), il ddl fa ricorso ad una
opportuna segnaletica di sicurezza, da collocare
in punti strategici dell'ambiente di lavoro,
dove appunto permangono siffatti rischi residui

Il ddl, se lo ritiene opportuno, può regolamentare il traffico, all'interno della sua azienda, secondo le norme del Codice della Strada.

Il ddl prevede:

cartelli di divieto
di avvertimento
di prescrizione
di salvataggio
di antincendio

(rotondi, pittogramma nero su fondo bianco),

(triangolari, pittogramma su fondo giallo),

(rotondi, pittogramma bianco su fondo azzurro),

(quadrata o rettangolare, pittogramma bianco su fondo verde),

(quadrati o rettangolari, pittogramma bianco su fondo rosso).

Sono previsti cartelli segnaletici per indicare:

**contenitori e tubazioni,
l'ubicazione delle attrezzature
misure antincendio, ostacoli**

sono previsti altresì

**segnali luminosi,
segnali gestuali,
segnali luminosi,
segnali acustici.**

Il titolo 6° - articoli da 167 a 171 ed 1 allegato – tratta la **movimentazione manuale dei carichi**.

Il **ddl** organizza il lavoro nella sua azienda in modo tale che la movimentazione manuale dei carichi (**mmc**), avvenga senza alcun rischio per i propri lavoratori, e senza alcuna patologia da sovraccarico biomeccanico.

In tale ottica ricorre ad opportuni accorgimenti, fornendo alle maestranze mezzi appropriati, ed informazioni circa i pesi da sollevare o spostare.

Il titolo 7° – articoli da 172 a 179, ed 1 allegato –,
fissa le regole per l'impiego delle attrezzature munite di
videoterminali.

Il ddl per quanto concerne l'esposizione ai videoterminali,
valuta – relativamente ad ogni lavoratore – il rischio per:

- ... la vista e gli occhi
- ... la postura
- ... l'affaticamento fisico o mentale
- ... le condizioni ergonomiche
- ... l'igiene industriale

Il ddl organizza e predispone i posti di lavoro nel rispetto dei requisiti minimi elencati **nell'allegato XXXIV**.

Il lavoratore ha diritto a pause o cambio attività, così come stabilito dalla contrattazione collettiva.

In mancanza di questa la **pausa è di 15 minuti ogni 2 ore di lavoro al vdt**.

Il lavoratore è considerato esposto a rischio vdt, allorché opera in modo sistematico o abituale a tali apparecchiature, **per 20 ore settimanali**, al netto delle pause; per detto rischio è sottoposto a sorveglianza sanitaria con **periodicità biennale** (> 50 anni), **quinquennale** (< 50 anni), o, a giudizio del medico competente (mc), **a frequenza maggiore**.

Il titolo 8° - - art. da 180 a 220, e 3 allegati –, disciplina gli agenti fisici, e cioè: **rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, e le radiazioni ottiche artificiali.**

Il ddl, valuta tutti i rischi derivanti dagli agenti fisici, imponendo che assolutamente mai il lavoratore sia esposto a valori superiori a quelli limiti stabiliti nello specifico capo.

Adotta altresì le misure tese a venire incontro alle esigenze dei lavoratori particolarmente sensibili.

Fornisce a tutti le informazioni e la formazione dovute.

Sottopone a sorveglianza sanitaria i lavoratori esposti a valori superiori ai limiti prefissati dal presente TUs.

Il titolo 9° - articoli da 221 a 265, e 6 allegati – tratta le **sostanze pericolose**, e cioè:

gli agenti chimici, gli agenti cancerogeni e mutageni, l'amianto.

Il ddl individua preliminarmente gli agenti chimici pericolosi, ne valuta il rischio, prendendo in considerazione il livello, il modo e la durata dell'esposizione.

Quindi predispone le misure necessarie per eliminare o ridurre al minimo i relativi rischi.

Fornisce a tutti le informazioni e la formazione dovute.

Sottopone a sorveglianza sanitaria i lavoratori, **soggetti a particolari esposizioni.**

Il datore di lavoro esegue
– approssimativamente –
similari operazioni anche nel caso di uso e/o presenza di
sostanze cancerogene, e amianto.

Procedure più dettagliate si rinvengono nei capitoli
specifici

Il titolo 10° – articoli da 266 a 286, e 5 allegati – detta le regole per l'esposizione agli **agenti biologici**.

Definizioni:

Agente biologico: qualsiasi microrganismo capace di provocare infezioni.

Microrganismo: qualsiasi entità microbiologica capace di riprodursi o trasferire materiale genetico.

Gli agenti biologici vengono suddivisi in 4 gruppi, dall'1° al 4°, in ordine di pericolosità.

L'allegato XLVI riporta l'elenco degli agenti biologici elencati nei quattro gruppi.

Il **ddl**, che intende utilizzare agenti biologici, deve:

- munirsi di autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro
- comunicarlo all'Organo di Vigilanza competente per territorio

Il datore di lavoro (ddl):

- effettua la valutazione dei rischi, e quant'altro, e nel caso, ne evidenzia la necessità, sottopone a sorveglianza sanitaria i lavoratori esposti agli agenti biologici.
- istituisce ed aggiorna il registro degli esposti, inviandone una copia all'ISPESL, e un'altra all'Organismo di Vigilanza.

Il titolo 11°:

- articoli da 287 a 297, e 3 allegati – disciplina il lavoro in presenza di **atmosfere esplosive**.

Il titolo 12°:

- articoli da 298 a 303 – riporta le **disposizioni sanzionatorie**.

VEDIAMOLE!!!

Art. 298

le disposizioni del titolo 1° soccombono rispetto a quelle dei titoli successivi al 1°.

Art. 299

le posizioni di garanzia previste per **ddl, dirigente, e preposto**, gravano anche su coloro che, pur sprovvisti di investitura, di fatto esercitano gli stessi poteri.

Art. 300

l'art. 25 septies del d.lgs 231/2001 è così modificato.
Per i “poco addetti”, riguarda le responsabilità delle persone giuridiche (aziende e similari) nel caso di infortuni mortali, o d'infortuni con lesioni gravi o gravissime.

Al verificarsi, infatti, di questi infortuni,
la sanzione può arrivare sino ad “erodere” il
capitale sociale dell'azienda che, (se ritenuta
responsabile), *potrebbe persino dissolversi.*

Art. 301

le contravvenzioni, riportate in questo decreto, che prevedono la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, si estinguono così come detta il D.Lgs 758/94.

Art. 302

alle contravvenzioni punite con il solo arresto, il giudice applica, in luogo dello arresto (sino a 12 mesi), la pena dell'ammenda (non < ad € 2.000), a patto che siano state **prima** eliminate le irregolarità. Tanto a meno che il fatto non abbia causato un infortunio sul lavoro, o che le stesse violazioni non siano state già commesse in passato.

Ad ogni modo il reato si estingue dopo 3 anni dal passaggio in giudicato della sentenza, purché il contravventore non abbia commesso, nel frattempo, ulteriori reati in materia di sicurezza sul lavoro.

Art. 306:

vengono fissate le date in cui entreranno in vigore le disposizioni relative ai c.e.m. (tit.8°, capi IV e V).

Un decreto ancora da emanare renderà congrue le direttive europee con gli allegati di questo T.Us..

Le sanzioni in materia antinfortunistica, sia penali, sia amministrative, sono rivalutate ogni 5 anni in misura pari all'indice ISTAT (del periodo), previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore.

Guardiamo
ora più da vicino

il TITOLO 1°,

e in special modo,
gli adempimenti più importanti previsti

Art. 2: definizioni

sono 27

Le più importanti:

azienda, datore di lavoro, dirigente, preposto, lavoratore, RSPP, ASPP, RLS, sorveglianza sanitaria, salute, medico competente, pericolo, rischio, valutazione dei rischi, norma tecnica, buona prassi, linee guida, formazione, informazione, addestramento, organismi paritetici.

Datore di lavoro:

il titolare del rapporto di lavoro;

nella p.a. il dirigente – indicato dal vertice – cui spettano i poteri di gestione. In assenza, datore di lavoro è il vertice stesso.

Dirigente:

chi, per competenza professionale, o potere gerarchico o funzionale, attua le direttive del ddl, organizza l'attività lavorativa, e vigila su di essa.

Preposto:

chi, per competenza professionale, e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione (come lavoro, e come rispetto delle norme di sicurezza).

Lavoratore

persona che, qualunque sia il contratto, svolge un'attività lavorativa, in un'azienda pubblica o privata, con o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte, o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

RSPP

persona, diplomata o laureata, che possiede i titoli di cui all'art.32, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, e che coordina il servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

Art. 3 campo di applicazione

Il T.U. si applica in tutti i settori di attività, sia pubblici che privati, ed a tutte le tipologie di rischio.

nei riguardi *forze armate, polizia, VV'F, protezione civile, scuole*, le disposizioni si applicano tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato, nonché delle peculiarità organizzative.

Nei riguardi di porti, navi e peschereggi, appositi decreti, da emanarsi entro il 20 agosto 2010 (?), armonizzeranno le disposizioni del presente decreto alla loro particolare situazione.

Art 7 Comitato Regionale di Coordinamento

E' istituito presso ogni singola Regione

Ha il compito, tra altro, di programmare
sull'intero territorio regionale, l'attività
degli Organismi di Vigilanza.

Art. 8 (SINP)

Sistema informativo nazionale per la
prevenzione nei luoghi di lavoro

**Fornirà dati utili per orientare, programmare,
pianificare, e valutare l'efficacia dell'attività
di prevenzione nei luoghi di lavoro.**

Ne fanno parte l'INAIL, l'IPSEMA, l'ISPESL, i Ministeri del Lavoro, della Salute, dell'Interno, le Regioni, le Province Autonome, il CNEL.

Titolare del trattamento dei dati è l'INAIL.

I flussi informativi devono riguardare almeno i quadri:

produttivo occupazionale, dei rischi per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, degli interventi di prevenzione, di quelli di vigilanza delle istituzioni preposte, ed infine i dati degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL.

Il SINP sarà operativo dopo apposito decreto da emanarsi 6 mesi dopo l'entrata in vigore di questo decreto, e quindi entro il 20.02.2010. **Ancora però non è stato emanato!!!**

I dati del SINP saranno resi pubblici con modalità opportune.

All'INAIL vengono pure affidati compiti di raccolta e registrazione, a fini statistici ed informativi, dei dati relativi ad infortuni sul lavoro comportanti l'allontanamento dal lavoro per almeno 1 giorno.

I datori di lavoro e/o i dirigenti, che non comunicano all'INAIL siffatto tipo d'infortunio, sono puniti con la sanzione amministrativa compresa tra 1.000 e 3.000 €.

L'obbligo di tenuta del Registro Infortuni cessa, sei mesi dopo l'entrata in esercizio del SINP, cioè non prima del 20 agosto 2010 (?).

Art.12 Interpello

Trattasi d'una grossa novità,
seppure già attuata per altri profili (D.Lgs 124/2004),
e riguarda la possibilità
*riconosciuta a particolari Organismi Associativi, ad Enti Pubblici
nazionali, alle organizzazioni sindacali
(datori di lavoro e lavoratori),
ai Consigli degli Ordini o Collegi Professionali*
di formulare – esclusivamente via e-mail – quesiti di ordine
generale sull'applicazione delle norme del T.U., ad una
Commissione speciale, posta presso il Ministero del Lavoro,
all'uopo costituita, denominata **interpello**.

**Le risposte fornite costituiscono criteri
interpretativi e direttivi per l'espletamento
dell'attività di Vigilanza.**

Art. 13 Vigilanza

Spetta dovunque all'ASL,
e per quanto di specifica competenza ai VVF;

nelle aziende a rischio (edilizia, cassoni ad aria compressa, aziende con particolari rischi da individuare con apposito decreto) spetta pure al Ministero del Lavoro;

Nei luoghi di lavoro delle FFAA, delle Forze di Polizia e dei VVF, la vigilanza è svolta dai servizi sanitari e tecnici di queste stesse Amministrazioni.

Viene altresì ribadito che al personale delle PPAA che svolge attività di vigilanza, **è vietato** l'esercizio, a qualsiasi titolo ed in tutto il territorio nazionale, di ogni attività di consulenza in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

art. 14

disposizioni per il lavoro irregolare

trova applicazione la Legge 123/2007, art. 5

In attesa di apposito decreto, vengono definite (all.1) le violazioni

(mancanza di DVR, formazione, addestramento, omessa nomina di SPP, POS, PSC, CSP, CSE, mancanza di cintura di sicurezza, di protezioni verso il vuoto, delle armature di sostegno negli scavi, delle protezioni verso le parti elettriche, del CPI, dei mezzi di estinzione, delle protezioni c/ il rischio di amianto)

in presenza delle quali l'OdV, può promuovere la
sospensione dell'attività d'impresa e la sanzione accessoria di € 2.500.

E' però previsto il ricorso, entro 30 giorni (silenzio-assenso), contro tale provvedimento.

Infine è previsto, per chi non ottempera, l'arresto sino a 6 mesi.

Art. 15 Misure generali di tutela

trattasi di misure che vanno sempre

osservate *(da ogni soggetto interessato all'ambiente di lavoro,
ed in qualsiasi ambiente di lavoro)*

- . valutare tutti i rischi;
- . programmare la prevenzione;
- . eliminare tutti i rischi, e, nell'impossibilità, ridurli al minimo
- . rispettare l'ergonomia;
- . ridurre i rischi alla fonte;

- . sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è;
- . ridurre al minimo gli agenti fisici, chimici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- . privilegiare le misure collettive a quelle individuali;
- . eseguire il controllo sanitario dei lavoratori;
- . allontanare i lavoratori che per motivi di salute non possono essere esposti al rischio, adibendoli *se possibile* ad altre mansioni;
- . informare, formare, addestrare, i lavoratori, i preposti, ed i dirigenti;
- . fornire adeguate istruzioni ai lavoratori;

- . favorire la partecipazione e la consultazione dei lavoratori;
- . programmare le misure per migliorare nel tempo il livello di sicurezza;
- . fornire le misure per il comportamento dei lavoratori e di quanti altri nelle emergenze (*primo soccorso, antincendio, evacuazione, pericolo grave ed immediato*);
- . disporre adeguata segnaletica;
- . Disporre manutenzione ad impianti, macchine, ed attrezzature.

Tutte queste elencate misure non sono però specificatamente sanzionate;

lo sono però indirettamente, in altri articoli, che puniscono altre violazioni, tra le quali sono comprese pure queste medesime misure

Art. 16 Delega delle funzioni

Siamo in presenza di una novità;

evidenzia la volontà del legislatore di dare visibilità all'attribuzione dei poteri gerarchico-funzionali e alle connesse responsabilità.

precisa connotazione della delega:

atto scritto e data certa, sussistenza dei requisiti di professionalità e di esperienza per l'incarico specifico, attribuzione di tutti i poteri, autonomia di spesa, accettazione per iscritto della delega, immediata ed adeguata pubblicità di quest'ultima.

Non cessa però l'obbligo, per il delegante, di vigilare sul delegato.

Art. 17

Obblighi del datore di lavoro non delegabili

Il datore di lavoro non può delegare :

- a)** la valutazione dei rischi, e la conseguente elaborazione del documento, come previsto dall'art. 28;
- b)** la nomina del RSPP.

Art. 18

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente.

- a) nominare il medico competente (*se previsto*), gli incaricati per le operazioni antincendio, di primo soccorso, di evacuazione (*tenendo conto delle loro capacità e condizioni di salute*);
- b) fornire ai lavoratori i necessari dpi;
- c) richiedere ai lavoratori l'osservanza delle norme del T.U., delle disposizioni aziendali, dell'uso corretto dei DPI:

- d) fornire a **tutti i dipendenti** la necessaria informazione, formazione ed addestramento;
- e) consentire ai lavoratori di verificare, tramite il RLS, l'applicazione delle norme del T.U.;
- f) consegnare, subito, al RLS (se lo richiede) il DVR;
- g) comunicare all'INAIL, gli infortuni con > di 1 giorno di assenza (*per fini statistici*) e quelli con > di 3 giorni (*per fini previdenziali*).

INOLTRE:

- ... nei lavori in appalto (o subappalto) munire i lavoratori di tesserino con foto, generalità proprie, e del datore di lavoro.**
- ... accesso del RLS ai dati inviati all'INAIL relativi ad infortuni che comportano almeno un giorno di assenza dal lavoro;**
- ... inviare i lavoratori, alla scadenza prevista, alle visite sanitarie;**

... comunicare all'INAIL il nome del

RLS; (all'atto della designazione e quando viene sostituito)

... vigilare sui lavoratori ritenuti non idonei dal medico competente (mc).

... con > 15 lavoratori, convocare almeno una riunione all'anno (cui dovranno partecipare ddl, RSPP, mc, RLS).

Art. 19 Obblighi del preposto

Innanzitutto ricordiamo la definizione:

“persona che per competenze, poteri gerarchici, e funzionali, sovrintende alle attività lavorative, garantendo l’attuazione delle direttive ricevute, nonché la corretta esecuzione del lavoro”.

gli obblighi del preposto

- * vigilare che i lavoratori rispettino le norme di sicurezza imposte dal D.L.gs 81/08, oppure dal datore di lavoro;
- * verificare che solamente i **lavoratori formati** accedano ai posti di lavoro;
- * disporre che in caso di pericolo grave ed immediato, i lavoratori interessati abbandonino il posto di lavoro;
- * segnalare immediatamente al datore di lavoro le deficienze riscontrate sulle attrezzature di lavoro;
- * frequentare i corsi di formazione all'uopo predisposti dal datore di lavoro.

Art. 20 Obblighi dei lavoratori

- ... osservare quanto disposto dal ddl e dal T.U. al fine di assicurare la propria integrità e salute;
- ... usare correttamente le adl (attrezzature di lavoro), le sostanze pericolose, i mezzi di trasporto, ed i dpi;
- ... segnalare immediatamente al ddl, al dirigente od al preposto, le deficienze di cui viene a conoscenza;

arresto sino ad 1 mese ed ammenda da 200 a 600 € per il lavoratore che non partecipa ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Art. 21

disposizioni relative ai componenti
delle imprese familiari ed ai lavoratori autonomi.

Viene esteso anche a questi lavoratori l'obbligo di rispettare le norme di tutela della salute e della sicurezza, della sorveglianza sanitaria, della formazione, e dell'addestramento.

La loro inosservanza è però punita solo con sanzioni amministrative.

Art. 22 Obblighi dei progettisti

Art. 23 Obblighi dei fabbricanti e dei
fornitori

Art. 24 Obblighi degli installatori

**devono progettare, costruire, vendere, ed installare nel
rispetto di quanto fissato nel Testo Unico.**

**In caso di locazione finanziaria, i beni assoggettati a procedure di
attestazione alla conformità, devono essere accompagnati, a cura
del concedente, dalla relativa documentazione.**

Art. 25

Obblighi del medico competente

- ... collabora con il ddl alla **valutazione dei rischi**, nonché alla formazione ed all'informazione dei lavoratori.
- ... effettua la sorveglianza sanitaria (quando prevista)
- ... istituisce e custodisce le cartelle sanitarie e di rischio
- ... consegna al ddl (ed una, in copia, al lavoratore) – alla cessazione del rapporto di lavoro – la cartella sanitaria e di rischio, per l'istituzione della quale può far ricorso alla banca dati dell'ISPESL.

... altresì, nei casi previsti dal T.U., trasmette per via e-mail, alla cessazione del rapporto di lavoro, alla stessa banca, le dette cartelle.

... comunica per iscritto a ddl, RSPP, ed RLS, nelle riunioni periodiche, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria.

... visita una volta all'anno il luogo di lavoro, (*o più volte se così è stato scritto nel DVR*).

Art. 26

Obblighi connessi ai contratti di appalto,
o d'opera, o di somministrazione

Il ddi se affida – nella propria azienda – dei lavori ad
altra(e) impresa(e) **deve**:

- ... Verificare l'idoneità tecnico professionale delle
imprese appaltatrici (e subappaltatrici);
- ... acquisire il certificato di visura camerale;
- ... promuovere la cooperazione ed il coordinamento
delle imprese appaltatrici(sub)

Sino a che l'apposito decreto (art. 6) non sarà emanato, basterà però **acquisire** solo:

il certificato camerale; l'autocertificazione della impresa affidataria circa il possesso dei necessari requisiti.

Altresì - sempre - il ddl:

porta a conoscenza dei medesimi soggetti (cioè appaltatori e/o i subappaltatori), **i rischi specifici cui saranno esposti, e le predisposte misure di prevenzione e di emergenza.**

Il ddl committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di tutti i datori di lavoro – e dei subappaltatori –, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi contenente le misure adottate per ridurre al minimo i rischi da interferenze (DUVRI).

NOTA BENE !!!

Lo stesso ddl committente risponde in solido per la mancata retribuzione ai lavoratori delle ditte concorrenti all'appalto, nonché per tutti i danni agli stessi subiti e non indennizzati dall'INAIL (IPSEMA).

Nei contratti di appalto (subappalto)
a pena di nullità,
devono essere specificatamente indicati i
costi relativi alla sicurezza.

Tutti i lavoratori delle ditte appaltatrici (sub)
devono essere dotati di tessera di riconoscimento,
con foto, loro generalità, e indicazione del ddl.

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

Viene prevista la possibilità di qualificare tramite percorsi formativi le imprese che dimostrino di possedere particolari esperienze, competenze e conoscenze in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Viene pure fissato che la qualificazione sarà vincolante per partecipare ad appalti e subappalti, nonché per l'accesso a finanziamenti e agevolazioni della finanza pubblica.

Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi

Art. 29 Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi
il datore di lavoro deve:

... valutare tutti (*ma proprio tutti*) i rischi presenti nella propria azienda, compresi quelli riferiti allo stress lavoro-correlato (entro il 31.12.2010), e quelli derivati dallo stato di gravidanza, dalla differenza di genere, di età, dalla provenienza da altri paesi.

... il risultato di questa valutazione va riportato in un documento avente **data certa** (*firma congiunta di ddl, RSPP, mc, RLS*)

Il documento deve altresì contenere:

--- le misure di prevenzione e protezione attuate, ed i dpi adottati per l'effettuata valutazione dei rischi;

- il programma delle misure da adottare al fine di garantire nel tempo il miglioramento dell'attuale livello di sicurezza;
- l'indicazione delle procedure per attuare quanto nel punto precedente, nonché l'individuazione delle figure, peraltro dotate di adeguate competenza e potere, che vi dovranno provvedere;
- il nome del RSPP, del RLS (aziendale o territoriale), del medico competente, che hanno partecipato alla stesura del documento di valutazione dei rischi;

- L'indicazione di mansioni che, eventualmente, espongono i lavoratori a specifici rischi richiedenti specifica esperienza, adeguata formazione ed informazione;
- La valutazione dei rischi deve essere preceduta dalla consultazione in proposito del RLS;
- I datori di lavoro che occupano sino a 10 lavoratori, possono autocertificare l'avvenuta valutazione dei rischi;

tanto sino al 30 giugno 2012; successivamente le aziende, sino a 50 lavoratori, potranno far ricorso a procedure standardizzate che nel frattempo saranno emanate.

Art. 30 Modelli di organizzazione e di gestione

Allo scopo di escludere la responsabilità amministrativa delle imprese, come dal D.L.gs 231/2001, nei casi di omicidio colposo, di lesioni colpose gravi e gravissime, verificatesi per inosservanza di norme antinfortunistiche, **è possibile prevedere particolari modelli organizzativi e gestionali dell'impresa.**

Sono presi in considerazione nel caso di pesanti sanzioni, di sospensione dell'attività, e per contrattare con la P.A.

Art. 31 Servizio di prevenzione e protezione

A meno che non lo svolga direttamente il ddl, ogni azienda deve istituire un proprio servizio di prevenzione e protezione, avente un proprio responsabile, ed un n° di addetti sufficienti alla bisogna.

Il RSPP e gli addetti (AASPP) possono essere interni od esterni, fatti salvi casi specifici; devono essere quanto meno diplomati, e devono seguire percorsi formativi secondo l'accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006.

Art. 32 Requisiti degli RRSPP e degli AASPP

Il citato accordo Stato-Regioni indica la durata ed il programma della formazione – suddivisa in 3 moduli A, B, e C – in dipendenza dello specifico comparto lavorativo (in totale sono 8) ; fissa altresì la durata e la periodicità dell'aggiornamento.

è disposta la registrazione della formazione dei componenti del Servizio, nel libretto formativo del cittadino.

Ingegneri, architetti, e professionisti con lauree equipollenti, sono esonerati dall'obbligo di frequentare i moduli A e B di cui al detto accordo Stato-Regioni;

Art. 33

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

Il **SPP** provvede:

- ... alla individuazione e conseguente valutazione di tutti i rischi presenti nell'azienda;
- ... alla individuazione delle misure per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- ... alla elaborazione delle misure preventive e protettive;
- ... alla elaborazione delle procedure di sicurezza per le singole attività aziendali;
- ... a proporre i programmi di formazione, informazione, addestramento;
- ... a partecipare alle consultazioni in materia di sicurezza sul lavoro, ed alla riunione periodica annuale.

Art. 34 Svolgimento diretto del ddl dei compiti del RSPP

E' possibile nei casi previsti dall'allegato

(artigianato e industria, agricoltura,	> 30 lavoratori;
pesca	> 20 lavoratori,
altre aziende	> 200 lavoratori)

Deve però:

... frequentare un corso di durata da 16 a 48 ore, adeguata alla complessità dei rischi presenti nella sua azienda.

... deve periodicamente aggiornarsi secondo quanto stabilirà un prossimo accordo Stato-Regioni.

Art. 35 Riunione periodica

nelle aziende con più di 15 lavoratori, il ddi indice – almeno una volta all’anno, una riunione cui partecipano:

datore di lavoro, RSPP, medico competente (se nominato), RLS.

Nella stessa si discute di:

- a) *documento di valutazione del rischio*
- b) *andamento degli infortuni e delle malattie professionali*
- c) *criteri di scelta, caratteristiche ed efficacia dei dispositivi di protezione individuale*
- d) *programmi di informazione, formazione, mirati alla sicurezza ed alla salute, per i dirigenti, preposti e lavoratori.*

Si discute altresì di:

modelli comportamentali e buone prassi finalizzate alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base di linee guide di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Art 36

Informazione ai lavoratori

Il datore di lavoro fornisce ad ogni lavoratore informazioni:

- a) sui rischi presenti nell'azienda;
- b) sulle procedure inerenti il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione del personale;
- c) sui nomi del RSPP, del RLS, del medico competente;
- d) sui rischi specifici derivanti dalla specifica attività e sulle relative procedure stabilite dall'azienda;

- e) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze pericolose, sulla base delle **schede tecniche di sicurezza** fornite dai venditori;
- f) sulle misure di prevenzione e protezione adottate;

L'informazione deve essere facilmente comprensibile,

e per gli stranieri,

accompagnata dalla verifica dell'*avvenuto apprendimento*.

Art. 37

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Il datore di lavoro assicura ad ogni lavoratore una sufficiente e adeguata formazione su:

- 1) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di Vigilanza;
- 2) *rischi riferiti alle mansioni ed ai possibili danni;*

3) La formazione deve essere estesa, altresì, a tutti i rischi elencati nel T.U. nei capitoli successivi al 1°.

La formazione va fornita sul luogo di lavoro, all'assunzione, al cambio di mansione, all'introduzione di nuove apparecchiature od impianti, ed all'insorgere di nuovi rischi.

Il preposto abbisogna di una formazione su :

soggetti coinvolti e loro obblighi, definizione ed individuazione dei rischi;

**rinvia ad un prossimo accordo Stato-Regioni
la definizione della durata e modalità,
previo consultazione delle parti sociali,
della formazione che, comunque, deve
comprendere anche i rischi specifici (titoli successivi al 1°).**

**viene introdotto, in casi prefissati
(art. 77, co. 4h e 5 (*particolari DPL*)
ed art.169, comma 2 (*mmc*)),
l'obbligo dell'addestramento,
da affidare a persona esperta,
sul posto di lavoro;**

I lavoratori incaricati per gli interventi antincendio, di pronto soccorso, ed evacuazione, devono ricevere una formazione secondo quanto precisato nel D.M. 10 marzo 98, sino a che un apposito decreto ministeriale (interni e welfare) non fisserà diversamente.

Il R LS abbisogna di una formazione **più completa** rispetto ai lavoratori ch'egli rappresenta.

Ad ogni modo i contenuti minimi del programma formativo del RLS devono quantomeno soddisfare:

- @ principi giuridici comunitari e nazionali;
- @ legislazione di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
- @ soggetti coinvolti e relativi obblighi
- @ definizione ed individuazione dei fattori di rischio
- @ valutazione dei rischi
- @ individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione
- @ aspetti normativi sulla rappresentanza dei lavoratori
- @ nozioni di tecnica della comunicazione

La durata minima del corso di formazione dell'RLS è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici.

La contrattazione collettiva nazionale definirà le modalità dell'obbligo dell'aggiornamento, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore per aziende che occupano da 15 a 50 lavoratori, e ad 8 per quelli con numero superiore.

Obbligo della comprensione e della verifica di apprendimento e della collaborazione degli OO.PP. (se presenti)

la formazione fornita va riportata sul libretto formativo di cui l'OdV deve tener conto in sede ispettiva.

Art. 41

Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è obbligatoria nei casi previsti dalle leggi nazionali e dalle direttive comunitarie; lo è pure se richiesta dal lavoratore, e purché condivisa dal mc, del lavoratore.

Viene svolta dal medico competente, cioè da un medico specialista in medicina del lavoro o con specializzazione equipollente.

E' vietata la visita medica, nella fase preassuntiva, nei casi di gravidanza, e negli altri casi previsti dalla legge.

Nei casi di tossicodipendenza, la visita medica assuntiva spetta alla struttura pubblica, mentre quelle successive, al mc.

Il mc, all'esito della vm, esprime giudizio di:

idoneità totale o parziale, inidoneità temporanea o permanente.

Al giudizio è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'OdV che dispone, dopo accertamenti, la conferma, la modifica, o la revoca del giudizio stesso.

Art. 43

GESTIONE DELLE EMERGENZE

Disposizioni Generali

Art. 45 Pronto Soccorso

Il datore di lavoro, ai fini di quanto innanzi:

Organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici, in materia di pronto intervento (118, VVF, Protez. Civile, ecc.);

Designa preventivamente i lavoratori addetti alle emergenze

informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a rischi di particolare gravità, sulle misure ed i comportamenti individuali già approntati

programma gli interventi a farsi, in caso di pericolo grave ed immediato, affinché tutti possano mettersi al sicuro

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione di “incaricato”.

Quanto disposto per l'emergenza vale pure per il 1° soccorso, per il quale il ddl prende i necessari provvedimenti, sentito il mc, affinché siano prestate le prime necessarie cure in caso di bisogno

La dotazione minima per il 1° soccorso è riportata nel D.M. 388/2003

Garantisce la presenza di mezzi d'estinzione, idonei alla classe d'incendio ed al livello di rischio presente sul luogo di lavoro

Art. 46

Prevenzione incendio

In ogni luogo di lavoro devono essere adottate misure per prevenire gli incendi

In attesa di un prossimo apposito esaustivo decreto, - allorché saranno dettate le misure per evitare l'insorgere dell'incendio, le misure precauzionali di esercizio, i criteri per gestire le emergenze, le caratteristiche del servizio di prevenzione, i requisiti del personale designato e la sua formazione - valgono le disposizioni del DM (Interni) 10.03.98

Con apposito decreto saranno istituiti presso ogni Comando VVF, nuclei specialistici per effettuare opera di consulenza antincendio c/o le aziende.

Art. 47 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (**RLS**)

E' presente in tutte le aziende (eletto o designato) e può essere a livello aziendale, territoriale, e di sito produttivo:
in caso di omessa designazione o elezione, il CPT od il
“fondo” nomina il RLS territoriale

sino a 200 almeno	1	rapresentante
201 – 1.000	3	„
oltre 1.000	6	„

Il RLS ha diritto ad una formazione particolare, a seconda dei rischi specifici cui è esposto, così come fissato in sede di contrattazione collettiva, di almeno 64 ore iniziali (*entro 3 mesi dalla nomina*) e di 8 ore di aggiornamento annuale

Il RLS è incompatibile con altre cariche sindacali operative

Il RLS (**di sito produttivo = sp**) viene eletto nei porti con autorità portuale, nei centri intermodali di trasporto, negli impianti siderurgici, nei cantieri con almeno 30.000 u.g., nei contesti produttivi con complesse problematiche legate ad interferenze delle lavorazioni e nelle aziende con > di 500 lavoratori.

Attribuzioni del RLS

accede ai posti di lavoro

E' consultato dal ddl in merito alla valutazione dei rischi, nella programmazione della formazione, nella designazione degli incaricati all'emergenza.

Riceve le informazioni e le documentazioni aziendali
(comprese quelle dell'OdV)

Promuove l'elaborazione, l'individuazione, e
l'attuazione delle misure di prevenzione

Riceve una formazione adeguata , comunque non inferiore a quella dei lavoratori ch'egli rappresenta

Formula osservazioni durante le ispezioni degli OOdV

Partecipa alle riunioni periodiche con ddl, RLS e mc

Avverte il ddl su eventuali rischi che ha individuato nell'azienda

Fa ricorso all'OdV od all'A.G. nel caso ritenga non idonee le misure di prevenzione adottate dal ddl

Se lo richiede, il ddl è tenuto a fornirgli il DVR

Art. 51 Organismi paritetici

sono soggetti di prima istanza di riferimento, nel caso di controversie inerenti i diritti di rappresentanza, informazione, e formazione

possono accedere sui luoghi di lavoro, di loro competenza (*cioè nelle aziende loro associate*), per fornire soluzioni tecniche organizzative tese a migliorare la salute e la sicurezza

comunicano alle aziende in cui manca il RLS il nominativo del RLS territoriale

SANZIONI

sono previste sanzioni (arresto o ammenda, o sanzione amministrativa) **per ddl e dirigente:**

per il preposto

per progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori:

per i lavoratori

per il medico competente:

ammenda da 500 a 2.500 €

ammenda da 1.000 a 4.500 €

ammenda da 1.000 a 5.000 €

sanzione amministrativa da 1.000 a 3.000 €

sanzione amministrativa da 2.500 a 10.500 €

per i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i piccoli imprenditori ed i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo:

sanzione amministrativa da 300 a 2.000 €

sanzione amministrativa da 50 a 300 €

Responsabilità'

Responsabilità: si veda, per una visione più esaustiva, il testo edito dal ns Ordine (*La responsabilità dell'ingegnere*), e più in dettaglio, il capitolo curato dal ricercatore dott. avv. Gaspare Dalia.

In termini molto più semplicistici, una lettura attenta del T.U. ed una interpretazione immediata dell'argomento, conducono a considerare che, la responsabilità per la mancata applicazione di un articolo di norma antinfortunistica, è da individuare

- o nel datore di lavoro
- e/o nel dirigente
- e/o nel preposto
- e/o nel lavoratore
- e/o in altri

Innanzitutto la responsabilità è sempre del datore di lavoro, a meno che non riesca a dimostrare che ha delegato, specificamente alla materia di detta inadempienza, un'altra persona.

Ovviamente la delega deve rispettare alla perfezione quanto, per tale argomento, ha espressamente previsto il T.U. all'art. 16.

Che la responsabilità ricada sempre (o quasi) sul datore di lavoro deriva pure dal già commentato art. 2087 del Codice Civile:

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 la integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d'opera.

la stessa inadempienza può essere addebitata anche al dirigente, e/o al preposto, e/o al lavoratore, e/o ad altri (progettista, costruttore, venditore, responsabile dei lavori, direttore dei lavori, collaudatore, coordinatore della sicurezza in fase di progettazione, coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione, responsabile del servizio di protezione e prevenzione, ecc.).

Nell'individuazione della responsabilità, è utile guida, il concetto che, in materia penale, è responsabile **colui che poteva o doveva fare, e non ha fatto**

sanzioni

Ad ogni articolo, ad ogni comma, corrisponde quasi sempre, in caso d'inosservanza (**configurabile come reato penale**), l'elencazione di un'ammenda o dell'arresto (da a).

Talvolta l'inosservanza viene punita con una sanzione di tipo amministrativa.

Nel caso di reato penale, sino al 1994, l'estinzione dello stesso, veniva praticata con le rituali norme del C.P.P. (Codice di Procedura Penale).

A partire dal 1996 l'estinzione del reato avviene, al contrario, seguendo le procedure dettate dal D. L.gs. n° 758/94.

Siffatta procedura, in verità atipica, si basa sull'istituto della "prescrizione".

Tale imposizione (per l'appunto la "prescrizione") viene effettuata da un ispettore del lavoro (ASL, o, in casi particolari, Ispettorato del Lavoro), in possesso della qualifica di **Ufficiale di Polizia Giudiziaria**, durante la cosiddetta ispezione sui luoghi di lavoro, cioè più precisamente, durante la cosiddetta Vigilanza.

Ed allora vediamo che cosa è la VIGILANZA.

VIGILANZA

Ispezione, con i poteri di P.G., effettuata nei luoghi di lavoro – a seguito richiesta dell’A.G., o di esposti, o di iniziativa dell’Organo di Controllo – tesa a verificare il rispetto della normativa antinfortunistica.

Prima dell'emanazione del D.L.gs 758 del 19.12.1994, se in sede d'ispezione l'OdV contestava delle inosservanze a norme di legge, in materia di sicurezza e salute sul lavoro, le comunicava al P.M.

Il P.M. ricevuta la notizia di reato, così come faceva per qualsiasi altra simile notizia, incardinava un processo penale che poteva concludersi con la condanna (quasi sempre) oppure con l'assoluzione (quasi mai) del contravventore.

In verità, le sanzioni erano alquanto modeste e per di più, data la lungaggine dei processi, sempre più spesso questi si concludevano o con pene irri-sorie, o – in specie chi poteva permettersi bravi avvocati –, con la loro prescrizione.

Fu per queste motivi,
che il legislatore pensò
ad un sistema sanziona-
torio più incidente ai fini
del miglioramento della
sicurezza in fabbrica.

Tale sistema è rappresentato dal D. L.gs
758 del 19.12.1958.

Con tale decreto, l'Ispettore dell'OdV, se nel corso dell'ispezione, accerta una inosservanza a norme di legge – nel caso questa sia punita con ammenda o con arresto – **immediatamente** impartisce al contravventore, cioè al soggetto ch'è responsabile dell'inosservanza, una **prescrizione.**

Il D.L.gs 758/94, innanzitutto stabilisce che l'OdV è il personale, munito della qualifica di UPG, dell'ASL, e più precisamente dello SPISAL, uno dei Servizi del Dipartimento di Prevenzione, cui spetta il compito di vigilare sulla sicurezza e la salute dei lavoratori in fabbrica.

Per taluni settori è OdV pure il Ministero del Lavoro (tramite i propri ispettori), e in limitati casi, pure altri soggetti.

Solo all'OdV è stata concessa la facoltà di impartire la **prescrizione** .

Altri UUPG (carabinieri, finanziari, ecc.) possono contestare inosservanze a norme di legge nella stessa materia, ma si devono limitare a trasmettere la notizia di reato al P.M. che poi la girerà all'OdV per la prescrizione.

- Oltre la nuova procedura per estinguere le contravvenzioni per inosservanza alla normativa antinfortunistica, il D.L.gs 758 ha pure stabilito che:
- I reati per le violazioni che rientrano nella competenza dell'Ispettorato del lavoro – (contratti di lavoro, straordinario, orario di lavoro, riposo domenicale e settimanale, ecc.) – vengono trasformati in **illeciti amministrativi**, e quindi sottratti alla competenza dell'A.G.

capo 2:

art. 19

vengono estinte le contravvenzioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

le contravvenzioni estinte sono i reati in materia di igiene e sicurezza del lavoro puniti con la **pena dell'arresto o della ammenda**, indicati nell'all. 1 della legge.

Viene definita la Prescrizione:

Obbligo di eliminare violazioni di legge, impartito dall'Organo di Vigilanza, con le funzioni di Polizia Giudiziaria (P.G.).

art. 20 prescrizione:

l'O.d.V. - accertata la contravvenzione, cioè un reato in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, impartisce al contravventore – dopo averlo individuato – la **prescrizione** allo scopo di eliminare quel reato, secondo le modalità che riterrà opportuno precisare.

INOLTRE:

fissa il tempo tecnicamente necessario per la regolarizzazione (*max 6 mesi, raddoppiabile, una sola volta, in caso di richiesta di proroga – ed in tal caso lo riferisce al P.M.*);

notifica la prescrizione al rappresentante legale dell'ente, nell'ambito ed al servizio del quale, opera il contravventore;

Ancora, l'OdV:

Riferisce al Pubblico Ministero – ai sensi dell'art. 347 cpp – la notizia di reato riferita alla contravvenzione;

Il PM si limita solamente a trascrivere sul registro degli indagati le generalità del contravventore.

L'O.d.V. può anche imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo accertato.

art 21

verifica dell'adempimento:

entro 60 giorni dal termine fissato, l'OdV verifica l'eliminazione della violazione, e che la stessa sia avvenuta con le modalità da lui stabilite;

in caso positivo:

ammette il contravventore al pagamento, entro 30 giorni, di una somma pari ad $\frac{1}{4}$ del massimo previsto;

in caso negativo:

comunica, entro 90 giorni, al
P.M. ed al contravventore,
l'omesso adempimento;

•art. 22

Notizie di reato non pervenute al P.M. dall'OdV:

- a) il P.M. comunica all'OdV, dette notizie, per le determinazioni di competenza;
- b) l'OdV, entro 60 giorni, informa il PM delle proprie determinazioni;

- **art 23**

- Sospensione del procedimento penale:

ricevuta la notizia di reato, il P.M. iscrive il contravventore nel registro degli indagati, ma sospende il procedimento sino alla comunicazione dell'OdV preannunciata dall'art. 21

- **art 24**

- **Estinzione del reato:**

Il reato si estingue – e quindi il procedimento si archivia – se si adempie alla prescrizione e se si paga la somma edit-tale.

al contrario, in caso di mancato adempimento e/o mancato pagamento: **la procedura penale riprende il suo normale e rituale iter** (alla vecchia maniera), **solo temporaneamente sospeso all'atto della prescrizione.**

art. 25

per le contravvenzioni non si applicano le norme vigenti in tema di diffida e di disposizione

art. 26

le sanzioni penali vengono pressocché triplicate:

- | | | |
|----|---------------|---------------|
| a) | 3 – 6 mesi | 3 – 8 milioni |
| b) | 2 – 4 mesi | 1 – 5 milioni |
| c) | sino a 3 mesi | 0,5 milioni |

Disposizione

particolare prescrizione impartita in assenza di norma specifica, od anche nel caso di norme, cosiddette “elastiche”, cioè alquanto generiche (*ad es. l’art. 20 del DPR 303/56: nei lavori che danno luogo normalmente alla formazione di polveri di qualunque specie, il datore di lavoro è tenuto ad adottare i provvedimenti atti ad impedire o a ridurre per quanto possibile, lo sviluppo e la diffusione nell’ambiente di lavoro);*

- In caso di omessa ottemperanza alla disposizione:
 - a) arresto sino ad 1 mese;
 - b) ammenda sino a € 413,00;

SALUTI !!!

e grazie!!!

Gennaro Russo