



ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE
Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente

SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Documento informativo per il personale dell'INFN

2011

Il presente documento informativo, promosso dalla Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente dell'INFN, costituisce l'edizione aggiornata - ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 - della prima pubblicazione, edita nel 2000 e ristampata nel 2003.

L'aggiornamento è stato curato da:

Enrico Bonanno ⁽¹⁾	<i>Coordinatore</i>
Simonetta Ceccarelli ⁽¹⁾	<i>Redazione</i>
Andrea Magrini ⁽¹⁾ Adolfo Esposito ⁽¹⁾	<i>Revisione</i>
Franco Celletti ⁽²⁾ , Ruggiero Farano ⁽³⁾ , Roberto Tartaglia ⁽⁴⁾ , Franco Vernocchi ⁽⁵⁾ Sandro Vescovi ⁽⁶⁾ , Paolo Villani ⁽⁷⁾	<i>Supporto e consulenza</i>

Un vivo ringraziamento ai componenti della Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente, in particolare al Coordinatore di Commissione, dott. Graziano Fortuna, per l'importante contributo alla promozione della cultura della sicurezza nell'INFN.

CNPISA - www.ac.infn.it/sicurezza

(1) INFN - Amministrazione Centrale, Frascati (RM)

(2) INFN - Sezione di Firenze

(3) INFN - Sezione di Torino

(4) INFN - Laboratori Nazionali del Gran Sasso, Assergi (L'Aquila)

(5) INFN - Sezione di Genova

(6) INFN - Laboratori Nazionali di Frascati, (RM)

(7) INFN - Sezione di Pisa

PRESENTAZIONE

Il Decreto 81/08, e s.m.i., che ha abrogato e sostituito il Decreto 626/94, costituisce il nuovo riferimento legislativo - c.d. "Testo Unico" - in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In ambito INFN, il Direttore di Struttura, quale datore di lavoro ai fini dell'applicazione della normativa d'igiene e sicurezza nel luogo di lavoro, ha l'obbligo di individuare le fonti di potenziale pericolo, valutare i rischi e attuare le misure necessarie per la gestione in sicurezza delle attività, come pure la facoltà di adottare modelli di organizzazione e di gestione volti ad assicurare il miglioramento continuo.

D'altra parte, gli stessi lavoratori sono ancor più coinvolti nella gestione in sicurezza delle attività, anche tramite il processo costante d'informazione, formazione e addestramento.

Questo documento, promosso dalla Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente dell'INFN in continuità con precedenti iniziative, ha lo scopo di fornire un contributo informativo di carattere generale sul contenuto del Decreto 81, che viene posto all'attenzione di tutto il personale dell'Istituto.

Prof. Fernando Ferroni
Presidente INFN

INDICE

	<i>Pag.</i>
<i>Premessa</i>	7
1. IL RISCHIO PROFESSIONALE NELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE	9
1.1 La valutazione dei rischi.....	10
1.2 Le misure generali di tutela	12
2. ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA	13
2.1 Individuazione del datore di lavoro nell'INFN	13
2.2 Delega di funzioni	14
2.3 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente	15
2.4 Obblighi del preposto	16
2.5 Obblighi dei lavoratori	17
2.6 Obblighi dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori e degli installatori.....	18
2.7 Modelli di organizzazione e di gestione	19
3. SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	21
3.1 Compiti del servizio di prevenzione e protezione	21
3.2 Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi	22
4. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO	23
4.1 Informazione	23
4.2 Formazione.....	24
4.3 Addestramento	25
5. SORVEGLIANZA SANITARIA	26
5.1 Finalità della sorveglianza sanitaria	27
5.2 Strumenti e contenuto della sorveglianza sanitaria	27
5.3 Il medico competente.....	28
5.4 Obblighi e diritti dei lavoratori.....	29
6. PREVENZIONE INCENDI, EVACUAZIONE DEI LAVORATORI E PRIMO SOCCORSO	30
7. CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI	31
7.1 Il rappresentante per la sicurezza e le sue attribuzioni.....	32
8. LA SICUREZZA NEI CONTRATTI D'APPALTO A DITTE ESTERNE	34
9. SICUREZZA E IGIENE NELLE ATTIVITÀ DELL'INFN	36
9.1 I rischi esistenti nelle Strutture	36
9.2 L'organizzazione funzionale nell'attività di ricerca	37
9.3 Glimos (Group leader in matter of safety): le funzioni di sicurezza nell'esperimento.....	38
<i>Riferimenti normativi</i>	40
APPENDICE	41
<i>Glossario</i>	42
<i>Decreto Legislativo 81/2008 - Estratti</i>	46

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 81/2008, e s.m.i. - nel testo indicato anche come Decreto 81, Decreto o Testo Unico - ha riordinato la previgente normativa nazionale in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le cui regole, in gran parte di derivazione comunitaria (Direttiva quadro 391/89 e Direttive particolari), sono state rivisitate e collocate in un'ottica di sistema.*

Con il Decreto 81, che ha abrogato e sostituito anche il Decreto 626/94, si attua così il passaggio da un sistema prevenzionistico, di natura esclusivamente tecnologico-comportamentale, ad un nuovo e più innovativo modello - fondato su obiettivi e non solo su regole - che individua il perno centrale nell'adozione di sistemi di organizzazione e di gestione, quali strumenti primari per l'esercizio delle attività in sicurezza.

Tra i contenuti innovativi di maggior rilievo del Testo Unico, si evidenziano:

- *l'ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni a tutti i lavoratori che, a qualunque titolo, operano in un luogo di lavoro;*
- *le nuove definizioni di dirigente e preposto, i cui elementi distintivi sono delineati grazie al recepimento della giurisprudenza decennale in materia;*
- *la centralità della valutazione di tutti i rischi, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro correlato, alle lavoratrici in stato di gravidanza e alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi;*
- *la previsione nell'ordinamento giuridico, secondo gli orientamenti giurisprudenziali consolidati, dell'istituto della delega di funzioni;*
- *l'obbligo di formazione esteso anche a dirigenti e preposti;*
- *l'aggiornamento delle disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria e del ruolo del medico competente;*
- *il rafforzamento del ruolo partecipativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*

Di particolare rilevanza sono gli obblighi di formazione, previsti ora non solo per i lavoratori ma anche per i dirigenti e i preposti, quale misura preliminare, necessaria e continua per l'esercizio consapevole dei ruoli di responsabilità finalizzato allo svolgimento in sicurezza delle attività nonché all'acquisizione dei corretti comportamenti da parte dei lavoratori.

La centralità di informazione, formazione e addestramento, ritenuti passaggi fondamentali per la costruzione di una cultura della sicurezza diffusa, percorre, in modo incisivo, l'articolato del Decreto 81 che ne delinea anche specifici contenuti negli articoli 36 e 37, riportati in appendice.

È obbligo del datore di lavoro, pertanto, provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

* - Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. GURI, n. 101 del 30 aprile 2008 - Serie generale n.108/L.

- Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106. Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. GURI, n. 180 del 5 agosto 2009, SO n. 142/L.

- *i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività;*
- *le procedure che riguardano il primo soccorso e la lotta antincendio;*
- *i nominativi incaricati di applicare le misure che riguardano la prevenzione degli incendi, l'evacuazione dei lavoratori e il primo soccorso;*
- *i rischi specifici cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni in materia;*
- *i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;*
- *le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;*
- *le funzioni svolte dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dal medico competente e dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*

D'altro canto, tutti i soggetti professionali che operano nel medesimo luogo di lavoro - come stabilito dall'art. 20, co1, del Decreto - devono essere, a loro volta, consapevoli che:

- *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.*

La presente pubblicazione si propone, pertanto, di fornire un contributo conoscitivo di carattere generale sulle disposizioni del c.d. "Testo Unico", che può concorrere sia ad assolvere gli obblighi d'informazione del datore di lavoro che ad accrescere la consapevolezza di tutte le professionalità riguardo al loro diritto di conoscere, nonché al loro dovere di adempiere gli obblighi in materia di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

1. IL RISCHIO PROFESSIONALE NELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE

Con il Decreto 81/08 viene ancor più puntualmente individuato, in tutti i settori di attività, pubblici e privati, un sistema di gestione della sicurezza, permanente e organico, diretto alla ricognizione, valutazione, riduzione e controllo costante dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. L'elemento centrale è costituito dall'individuazione dei rischi esistenti nell'ambito lavorativo e dalla valutazione della loro entità.

Al fine di una completa comprensione degli argomenti trattati, s'introduce il significato dei termini "pericolo", "rischio" e "valutazione dei rischi", secondo le definizioni riportate nel Decreto all'articolo 2, comma 1:

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (*per esempio macchine utensili, attrezzature di lavoro, materiali, etc.*) avente il potenziale di causare danni (*lettera r*);

Rischio: probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione (*lettera s*);

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 protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza (*lettera q*).

È opportuno far presente che ogni analisi che si proponga di pervenire a una valutazione del rischio (**R**) è correlata, attraverso una funzione **f**, a due parametri specifici: l'ampiezza o magnitudo (**M**) dell'eventuale danno subito da parte dei lavoratori e la probabilità (**P**) del verificarsi delle conseguenze, cioè **R = f(P, M)**.

La più semplice espressione analitica di tale correlazione è data da:

$$R = P \times M$$

In questo caso il rischio **R** è semplicemente il prodotto della probabilità **P** (valore compreso tra 0 e 1) per il valore di magnitudo **M**. Nel grafico seguente è rappresentata, con una linea tratteggiata, la curva isorischio (iperbole equilatera) relativa al valore di rischio **R_a** che rappresenta il rischio accettabile (*v. Glossario*) non eliminabile in una data situazione lavorativa nonostante l'applicazione delle normative cogenti, delle disposizioni regolamentari, e delle politiche aziendali adottate.

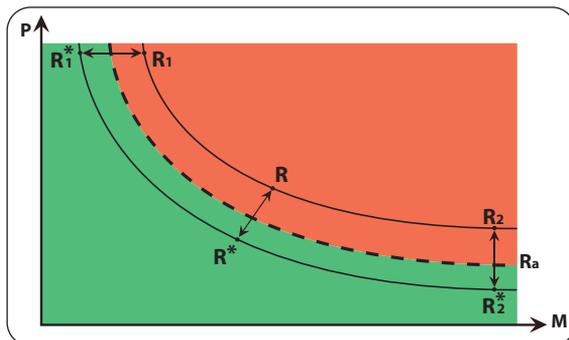


Fig. 1 - Andamento del rischio in funzione della magnitudo **M** e probabilità **P**.

L'azione di prevenzione e protezione consiste nel ricondurre le situazioni di rischio, graficizzate nei punti R_1 , R_2 , sulla curva R^* , che si trova al di sotto della curva R_a , definita di rischio accettabile.

Esempio di intervento di protezione:

- in un archivio, prevedere una compartimentazione quale separazione fisica di due o più ambienti, separati da disimpegni denominati filtri a prova di fumo, è un intervento di protezione in quanto riduce a monte l'entità del possibile danno, a seguito di un incendio. Tale misura di protezione è rappresentata graficamente dal decremento ($R_1-R_1^*$) lungo l'asse delle ascisse.

Esempio di intervento di prevenzione:

- in una casa di cura, l'adozione di mancorrenti in una scala è un intervento di prevenzione in quanto riduce a monte le probabilità del verificarsi di un possibile danno a seguito di una caduta. Tale misura di prevenzione è rappresentata graficamente dal decremento ($R_2-R_2^*$) lungo l'asse delle ordinate.

1.1 La valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi è una delle attività non delegabili del datore di lavoro (*v. Appendice - art. 17, co1, a*) e costituisce il processo fondamentale per arrivare a una conoscenza approfondita di tutti i rischi presenti nella struttura lavorativa. Tale procedimento è effettuato dal datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con il medico competente, nei casi previsti, ed in consultazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Naturalmente è indispensabile che partecipino e contribuiscano ai diversi momenti della valutazione anche tutte le altre figure professionali presenti sul luogo di lavoro: i dirigenti, i preposti e i lavoratori.

Le principali fasi della valutazione dei rischi sono costituite da:

- identificazione delle fonti di pericolo e fattori di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- valutazione qualitativa (*in base alla classificazione dei rischi di cui all'Allegato VIII del Decreto*) e quantitativa (*ovvero della loro probabilità e entità*) dei rischi nell'ottica di una loro eliminazione o riduzione; la valutazione quantitativa dei rischi può essere schematizzata come da Figura 1, infatti è possibile trasformare il rischio in un indicatore quantitativo anche con metodi empirici, ad esempio matrici di rischio (*v. Fig. 2*), che forniscono una rappresentazione visiva immediata e di semplice uso.
- individuazione e programmazione delle attività di prevenzione e protezione, cioè di quel complesso di misure e disposizioni adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali. Per ciascuna misura devono essere pianificati i tempi d'attuazione, il miglioramento e il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza, soprattutto in relazione alle innovazioni di carattere tecnico od organizzativo sopravvenute in materia di sicurezza.

L'atto finale di tale procedura è la redazione del Documento di valutazione dei rischi (*v. Appendice - artt. 28 e 29*) che deve avere data certa e contenere:

MATRICE PER LA STIMA DEI RISCHI

$$R = P \cdot M$$

Definite la Probabilità **P** e la Magnitudo **M**, il rischio **R** viene calcolato con la formula $R = P \times M$ e si può raffigurare in una rappresentazione a matrice, avente in ascissa la gravità del danno e in ordinata la probabilità di accadimento di un determinato evento (British Standard 8800):

P	3	3	6	9	
	2	2	4	6	
	1	1	2	3	
		1	2	3	M

Una tale metodologia empirica può costituire un importante punto di partenza per la successiva definizione delle priorità e la programmazione temporale degli interventi di prevenzione e protezione da adottare. La valutazione numerica e cromatica del livello di rischio permette di identificare la priorità degli interventi da effettuare, ad es.:

$R \geq 6$	Azioni correttive immediate
$3 \leq R \leq 4$	Azioni correttive da programmare con urgenza
$1 \leq R \leq 2$	Azioni correttive/migliorative da programmare nel breve-medio termine

Fig. 2 - Matrice per la stima dei rischi.

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e salute durante l'attività lavorativa, in cui siano indicati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- 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, co1, lettera a);
- il programma di attuazione delle misure opportune per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- 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;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

L'art. 28, oltre ai rischi più "tradizionali" per la sicurezza e la salute dei lavoratori, fa esplicito riferimento a nuovi rischi da valutare, quale il rischio da stress lavoro-correlato, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi.

In particolare, per il rischio da stress da lavoro, l'art. 28 richiama espressamente l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (*rif. 1*). Tale accordo riconosce che lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dal settore di attività, dal tipo di rapporto di lavoro e dalle dimensioni dell'azienda. Le manifestazioni dello stress possono essere malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche e sociali e può essere causato da vari fattori, quali il carico (*in difetto o in eccesso*) e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro e una scarsa comunicazione interna. L'individuazione e la valutazione di tale elemento di rischio, pertanto, necessita di un'approfondita analisi di fattori quali organizzazione e processi di lavoro (*pianificazione, ripartizione del carico di lavoro, orario di lavoro, etc.*); ambiente di lavoro (*esposizione a rumore, condizioni di temperatura ed umidità al di fuori della curva di benessere, etc.*). Anche in questo caso, la responsabilità di attuare misure di prevenzione, finalizzate all'eliminazione o riduzione dei rischi da stress da lavoro, ricade sul Datore di Lavoro.

La valutazione dei rischi e il relativo documento devono essere aggiornati in occasione di modifiche del processo produttivo e dell'organizzazione del lavoro rilevanti ai fini della tutela dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e protezione o a seguito di infortuni significativi o in esito a risultati della sorveglianza sanitaria.

Il documento di valutazione è conservato presso la struttura lavorativa, di cui certifica l'attività, e costituisce il punto di riferimento del datore di lavoro e di tutti i soggetti professionali che intervengono nelle attività rivolte alla sicurezza. È inoltre oggetto di esame nella "riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi" (*v. sezione 3.2 e Appendice - art. 35*) che, per legge, deve essere convocata dal datore di lavoro almeno una volta l'anno.

1.2 Le misure generali di tutela

L'articolo 15 del Testo Unico (*v. Appendice*) individua ventuno possibili misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. L'elencazione rispetta un ordine che identifica le priorità: il primo punto è costituito dalla valutazione dei rischi, quindi seguono le diverse misure di prevenzione secondo un criterio d'importanza.

Nell'adottare tali misure, il datore di lavoro è tenuto a basarsi sul seguente fondamentale principio:

- eliminazione, per quanto possibile, dei rischi alla fonte e, ove ciò non fosse possibile, riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite con il progresso tecnico.

Per raggiungere questi obiettivi il datore di lavoro, in linea generale, deve pertanto sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che è meno pericoloso. È altresì tenuto a integrare la prevenzione dei rischi nell'orga-

(*rif. 1*) Accordo europeo sullo stress sul lavoro. Bruxelles, 8 ottobre 2004. (Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE - "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e d'interesse economico generale).

nizzazione dell'attività, che costituisce il secondo punto nell'ordine delle priorità subito dopo la valutazione dei rischi, come pure ad adeguare il lavoro alle persone; di conseguenza, le misure di protezione collettiva sono prioritarie rispetto a quelle individuali. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto anche a fornire istruzioni adeguate per la sicurezza e la salute dei lavoratori, in modo che la loro formazione in materia sia sufficiente e adeguata.

Si rileva, tra le altre, la portata innovativa della misura di tutela che prevede l'obbligo d'informazione e formazione anche per dirigenti e preposti (*v. Cap. 4 e Appendice - artt. 15 o), 35 co2 d), 37 co7)*).

2. ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA

È noto che la riduzione del fenomeno infortunistico e delle malattie professionali può realizzarsi solo con interventi specifici sui fattori di rischio presenti nelle varie attività lavorative e sulle azioni non conformi alla sicurezza degli operatori che vi partecipano. Ciò ha comportato, nel tempo, la necessità di delineare nuovi modelli organizzativi e procedurali da implementare nelle attività lavorative.

Con il Decreto 81 viene ulteriormente definito il coinvolgimento sempre più attivo di tutti i soggetti che operano nell'ambiente lavorativo in base alla ripartizione dei ruoli e delle responsabilità in materia di sicurezza di tutta la linea operativa dell'organizzazione, cioè dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori.

2.1 Individuazione del datore di lavoro nell'INFN

Nel corso dell'evoluzione normativa prevenzionistica, uno dei temi più impegnativi da affrontare è stato quello dell'individuazione del datore di lavoro che, già con il D.Lgs. 626/94 e successive modifiche, aveva finalmente raggiunto una sua puntuale definizione soprattutto per le aziende di particolare complessità.

Il Decreto 81, all'articolo 2 comma 1 lettera *b*), riconferma la precedente definizione di 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 20 marzo 2001, n. 165 (rif. 2), 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

(rif. 2) Decreto Legislativo 20 marzo 2001, n. 165. Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. G.U. n. 106 del 9 maggio 2001- Supplemento Ordinario n. 112 (Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001).

autonomia gestionale... 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" innovandola, nell'ultimo periodo, con una ulteriore specificazione in recepimento di un affermato principio giurisprudenziale.

A suo tempo, con il Decreto 626/94, si è già proceduto in ambito INFN, nei termini prescritti, con l'individuazione dei datori di lavoro - ai fini dell'applicazione della normativa di igiene e sicurezza sul lavoro - nei direttori delle strutture nelle quali si articola l'Istituto, quali destinatari primi delle norme di cui ora al Decreto 81, per il complesso dei poteri e delle responsabilità loro attribuiti dai Regolamenti dell'Ente.

Le strutture che dirigono, infatti, sono dotate di personale, di mezzi strumentali, nonché dell'autonomia finanziaria e di gestione che si manifesta nella predisposizione di programmi di spesa e nell'assunzione delle conseguenti decisioni operative entro i limiti di valore definiti dal Consiglio Direttivo.

I direttori, essendo responsabili della gestione della struttura e dei relativi risultati, hanno anche il compito di adeguare la struttura stessa alle norme in materia di sicurezza, eventualmente delegando, entro i limiti stabiliti, parte delle loro attribuzioni a dirigenti e preposti.

2.2 Delega di funzioni

L'art. 16 del Testo Unico, ispirato agli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo in materia, costituisce il primo esplicito riferimento normativo all'istituto della delega di funzioni in materia di sicurezza, di cui definisce anche le caratteristiche seguenti:

- atto scritto avente data certa
- delegato con requisiti di professionalità legati alle funzioni
- attribuzione di poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla natura delle funzioni delegate
- attribuzione di autonomia di spesa per lo svolgimento delle funzioni delegate
- accettazione per iscritto da parte del delegato
- adeguata e tempestiva messa a conoscenza di terzi.

È opportuno rilevare che non si tratta di trasferimento di responsabilità ma esclusivamente di delega di funzioni poiché *“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 vigilanza si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4”* (v. *Appendice - art. 16, co3*).

L'istituto della delega di funzione costituisce, pertanto, uno strumento di grande importanza per la distribuzione di ruoli e responsabilità nell'organizzazione aziendale.

In base al principio dell'esercizio di fatto di poteri direttivi, sancito all'articolo 299 (v. *Appendice*), è inoltre stabilito, in modo innovativo, che le posizioni di garanzia inerenti ai ruoli dell'organizzazione aziendale - datore di lavoro, di-

rigente e preposto - gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti. Pertanto, dette posizioni (*ad es. un ruolo attribuito in un'attività sperimentale ma non ancora definito con il seguito degli atti formali, etc.*) sono individuate analizzando il ruolo esercitato di fatto, la mansione effettivamente svolta, i poteri realmente conferiti, indipendentemente dall'investitura formale.

2.3 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Il Decreto 81, in coordinamento con la previgente disciplina, individua una sempre più chiara distinzione tra obblighi di esclusiva competenza del datore di lavoro e obblighi delegabili.

Ai sensi dell'art. 17, il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

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

È evidente che la valutazione dei rischi, pur se obbligo non delegabile, non deve essere effettuata in prima persona dal datore di lavoro: il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, quale consulente del datore di lavoro cui risponde direttamente in collaborazione con il medico competente e con i dirigenti, è il soggetto che ha competenza nel processo continuo d'individuazione delle fonti di pericolo e dei fattori di rischio, nella valutazione dei rischi nonché nella individuazione delle misure di sicurezza (*v. sezione 3.1*).

La norma, inoltre, nell'individuare puntualmente un numero limitato e tassativo di esclusioni, ammette, indirettamente, la completa delegabilità di tutti gli altri adempimenti di sicurezza.

A riguardo, l'articolo 28 comma 2 lettera *d*) stabilisce a carico del datore di lavoro anche l'obbligo di individuare le procedure per l'attuazione delle misure di prevenzione da realizzare, nonché i ruoli dell'organizzazione che vi debbono provvedere.

Pertanto, nella ripartizione degli oneri prevenzionistici, penalmente sanzionati e basati sui ruoli effettivamente ricoperti, assume una nuova e puntuale connotazione la figura del dirigente che viene definito come *“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”*.

L'articolo 18 del Decreto (*v. Appendice*) entra nel dettaglio degli obblighi di sicurezza e salute che devono essere posti in essere dal datore di lavoro e, con particolare riferimento, dal dirigente che, quale diretto collaboratore, ha competenze attinenti alla sfera organizzativa del luogo di lavoro sicuro, delle misure di prevenzione e protezione e della vigilanza sull'attività lavorativa.

Per raggiungere tale obiettivo, il dirigente (*e il preposto - v. sezione 2.4*) deve essere informato e formato: viene così introdotto nelle misure generali di tutela (*art. 15, co1, lettera o*)), nella riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi professionali (*art. 35, co1, lettera d*)), come nella sezio-

ne relativa alla formazione (*art. 37, co7*) l'obbligo di informazione e formazione anche per i dirigenti, quale misura necessaria per l'esercizio consapevole del ruolo ricoperto.

È da evidenziare, inoltre, che il Decreto 81, a prescindere dalla presenza di eventuali deleghe formali, individua i compiti del dirigente quali propri del ruolo nei limiti del normale incarico dirigenziale svolto. L'identificazione del ruolo di dirigente si fonda pertanto sul principio di effettività (*v. sezione 2.2 e Appendice - art. 299*), cioè sulla effettiva posizione del soggetto nella concreta organizzazione del lavoro. È dirigente, quindi, colui che attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa, sempre limitatamente all'ambito dei compiti assegnati.

Viene così sancito che l'esercizio di fatto dei poteri direttivi e le responsabilità connesse gravano su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici a lui riferiti.

L'inosservanza degli obblighi previsti per i datori di lavoro e per i dirigenti comporta l'irrogazione di sanzioni, quali arresto e ammenda o sanzioni amministrative, che variano in relazione alla gravità delle violazioni delle norme di legge (*v. Appendice - art. 55*).

2.4 Obblighi del preposto

L'articolo 2 comma 1 lettera *e*) del Testo Unico definisce il "preposto" come *"persona che, in ragione delle competenze professionali e 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"*.

Di conseguenza, il preposto ha una certa facoltà, strettamente correlata alla sua posizione nell'organizzazione della struttura, di impartire ordini e istruzioni al personale, seppur con più ristretti margini d'autonomia rispetto al dirigente.

I compiti del preposto, individuati dall'articolo 19 (*v. Appendice*), comprendono:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni attuative interne emanate dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- 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;
- 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;

- 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;
- segnalare tempestivamente al dirigente o al datore di lavoro sia le carenze 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;
- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 (*v. Cap. 4 e Appendice*).

In aggiunta alla formazione generale, i preposti ricevono, a cura del datore di lavoro, anche un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

I contenuti della formazione specifica comprendono: i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio; la valutazione dei rischi; l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (*v. sezione 4.3 e Appendice - art. 37, co7*).

Quest'ultima misura formativa evidenzia, in particolare, come i preposti, e anche i dirigenti, abbiano il dovere di accrescere la consapevolezza e l'attitudine al ruolo esercitato nello svolgimento della loro funzione. Questo permette di rendere a loro volta i lavoratori stessi consapevoli del significato delle misure di prevenzione e dei rischi che si possono correre non adottandole.

Come delineato per il ruolo di dirigente (*v. sezione 2.3*), si precisa che il principio di effettività delle funzioni svolte, al di là di ogni formalizzazione (*che è in ogni caso da conseguire*), si applica anche alla posizione di garanzia del preposto (*v. Appendice - art. 299*).

L'inosservanza degli obblighi previsti per i preposti all'articolo 19 comporta l'irrogazione di sanzioni, quali arresto o ammenda, che variano in relazione alla gravità delle violazioni delle norme di legge (*v. Appendice - art. 56*).

2.5 Obblighi dei lavoratori

L'informazione, fornita dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti per la sicurezza (*v. Cap. 7*) sui rischi dell'attività in generale e sui rischi specifici relativi alla mansione operativa svolta, riveste un ruolo di rilievo nel sistema di prevenzione riordinato dal Decreto 81. Tuttavia, è altrettanto indispensabile che anche i lavoratori siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata e in conformità alle disposizioni di legge, all'adozione delle misure di prevenzione e protezione.

Tale modello di partecipazione responsabile si realizza attraverso l'osservanza degli obblighi che la legge e le disposizioni attuative adottate prevedono per ciascun lavoratore e con l'esercizio di "diritti soggettivi" da parte del lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro.

Per quanto riguarda gli obblighi (*v. Appendice - art. 20*), come già previsto dalla precedente normativa, è ribadito espressamente al lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di seguire le istruzioni e la forma-

zione ricevute in merito all'utilizzo dei dispositivi di sicurezza, sia collettivi che individuali, e degli altri mezzi di protezione, di segnalazione e di controllo.

In particolare, sono compresi tra gli obblighi dei lavoratori:

- collaborare con il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti, nell'adempimento delle prescrizioni di legge;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le disfunzioni o le carenze delle attrezzature e/o dei dispositivi di sicurezza in dotazione, nonché ogni eventuale situazione di pericolo di cui vengono a conoscenza;
- sottoporsi ai controlli sanitari stabiliti dalle norme o comunque disposti dal medico competente;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento promossi dal datore di lavoro;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- non rifiutare - salvo giustificato motivo - la designazione all'incarico di attuare le misure di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza.

Sono altresì diritti dei lavoratori:

- essere dotati dei necessari ed idonei mezzi di protezione;
- abbandonare il posto di lavoro o la zona pericolosa in caso di pericolo grave ed immediato;
- astenersi - tranne situazioni particolari e su motivata richiesta scritta - dal riprendere la loro attività in caso di persistenza di un pericolo grave ed immediato in una situazione di lavoro;
- verificare, tramite il rappresentante per la sicurezza, che siano state applicate adeguate misure di sicurezza e di protezione della salute.

Viene così ulteriormente rafforzato l'orientamento, di matrice comunitaria, volto a rendere il lavoratore soggetto attivo e partecipe al miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

L'inosservanza degli obblighi previsti per i lavoratori comporta l'irrogazione di sanzioni, quali arresto o ammenda o sanzione amministrativa, che variano in relazione alla gravità delle violazioni delle norme di legge (*v. Appendice - art. 59*).

2.6 Obblighi dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori e degli installatori

Gli articoli 22-24 del Testo Unico (*v. Appendice*) disciplinano gli obblighi e le responsabilità dei progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori.

Per i progettisti è stabilito che la progettazione dei luoghi e dei posti di lavoro deve rispettare i principi di prevenzione che devono essere integrati nelle scelte progettuali e tecniche e che le attrezzature, i componenti e i dispositivi di protezione devono essere rispondenti alle normative applicabili.

Sono, altresì, vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale e impianti non rispondenti alle disposizioni legislative applicabili.

A loro volta, gli installatori d'impianti e di attrezzature di lavoro devono attenersi alle norme di sicurezza e alle istruzioni fornite dai fabbricanti.

L'inosservanza degli obblighi previsti, rispettivamente, per i progettisti, i fabbricanti e gli installatori comporta l'irrogazione di sanzioni, quali arresto o ammenda, che variano in relazione alla gravità delle violazioni delle norme di legge (*v. Appendice - art. 57*).

2.7 Modelli di organizzazione e di gestione

Le normative di derivazione comunitaria hanno recepito principi di responsabilità anche a carico delle persone giuridiche.

Con il D.Lgs. 231/01 (*rif. 3*) è stato previsto che gli organi di vertice dell'Ente non rispondono, in via amministrativa -responsabilità c.d. parapenale-, del reato commesso da un soggetto apicale (*datori di lavoro o dirigenti*), a vantaggio o nell'interesse dell'Organizzazione, se documentano che, prima del fatto, erano stati adottati e attuati modelli volontari di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (*art. 6, Decreto 231/01*).

Successivamente, già dall'agosto 2007, la legge n. 123 (*rif. 4*) ha introdotto due nuovi reati-presupposto nella disciplina del D.Lgs. 231/01, vale a dire i reati di "*omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*" (*art. 25 septies*).

L'art. 30 del Testo Unico (*v. Appendice*) approfondisce le caratteristiche che deve possedere il Modello di organizzazione, gestione e controllo - adottato dall'organizzazione ai sensi del citato Decreto 231/01 - per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa in materia di sicurezza che si traduce nell'irrogazione di rilevanti sanzioni economiche agli organi di vertice (*in termini di quotex1000, etc.*) e, con grande portata innovativa, ne articola dettagliatamente il contenuto e l'ambito di estensione.

Pur rilevando, infatti, che l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, è prevista in termini volontari, l'art. 30 comma 1 del Decreto 81 dispone altresì che "*il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato /.../*" prevedendo, inoltre, al comma 5 dello stesso articolo che "*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 (SGSSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai*

(*rif. 3*) Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*. G.U. n. 140 del 19 giugno 2001.

(*rif. 4*) Legge 3 agosto 2007, n. 123. *Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*. G.U. n.185 del 10 agosto 2007.

commi precedenti per le parti corrispondenti”, anche se ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale potranno successivamente essere definiti nelle sedi opportune (v. Glossario-organismi paritetici; Appendice-art. 51).

Pertanto, tra le novità più importanti introdotte con il Decreto 81, è da rilevare il riconoscimento di efficacia delle normative volontarie internazionali e nazionali per la gestione dei rischi nelle realtà complesse. Grazie all’applicazione di tali metodologie, i sistemi più avanzati (*aereospaziale, aereonautico oltre che nucleare*) hanno ottenuto, negli ultimi decenni, una riduzione dei rischi fino ad un grado di ordine di 10^{-6} , in termini di probabilità di verificarsi del c.d. “*top event*”. I SGSS, inoltre, si pongono come obiettivo di prevenire non già le singole “non conformità” quanto quello di evitare che le “non conformità” siano a carattere sistemico.

Ai fini della modellizzazione del sistema, che ha una finalità esclusivamente preventiva, la struttura organizzativa deve essere articolata, pertanto, in modo formalizzato e chiaro nei termini di attribuzione di ruoli e responsabilità, di gerarchia e di descrizione di compiti allo scopo di garantire la capacità del modello di contrastare i rischi.

Il decisivo miglioramento è dovuto in buona parte alla capacità di gestire, con opportune procedure, i c.d. quasi incidenti (*near miss*) come fenomeni di importanza fondamentale per costruire le misure di prevenzione e protezione. L’evoluzione culturale, se non il grado di civiltà, di un’organizzazione passa da un sistema che prevede interventi *ex post* a seguito di infortuni ad uno più avanzato, che prevede azioni preventive anche a seguito dei c.d. quasi incidenti (v. Fig. 3). Non a caso, i Sistemi di Gestione della Sicurezza e Salute prevedono la registrazione non solo degli infortuni (*obbligo peraltro contemplato dal Decreto 81*) ma anche dei quasi incidenti, al fine di individuare le azioni preventive e/o correttive a riguardo.

Questo approccio è, ad oggi, già implementato presso i Laboratori Nazionali del Gran Sasso.

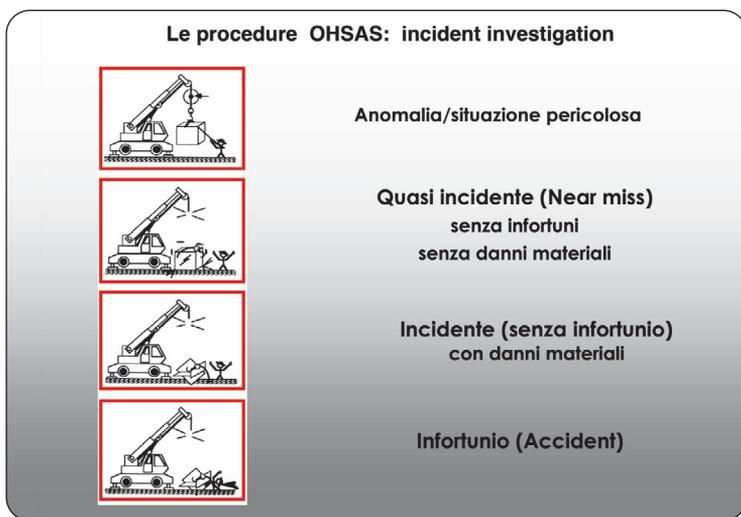


Fig. 3 - Procedure OHSAS.

Lo standard OHSAS 18001:2007 (rif. 5) definisce come accettabile il rischio che è stato ridotto a un livello che può essere tollerato dall'organizzazione in relazione ai suoi obblighi di legge e alla propria politica di salute e sicurezza. Tale politica di sicurezza e salute che, a livello di struttura, si identifica con la sintesi in seno all'organismo "riunione periodica" di cui all'art. 35, costituisce il valore aggiunto del sistema.

3. SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI

Con il Decreto 81 è riconfermato l'obbligo, già stabilito con il Decreto 626/94, di istituire per ogni azienda il Servizio di Prevenzione e Protezione definito come *"insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori"* (art. 2 co1).

Nell'organizzazione del Servizio, il datore di lavoro è tenuto a designare, internamente o esternamente all'azienda/unità produttiva, e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- Responsabile del servizio: *"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"*;
- Addetto al servizio: *"persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32, facente parte del servizio"*, in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda, e dotata di mezzi e tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati (art. 31 co2).

Al fine di integrare l'azione di prevenzione e protezione del servizio, il datore di lavoro può inoltre avvalersi di persone o servizi esterni.

Per aziende con attività a basso rischio, descritte nell'allegato II del Decreto, il datore di lavoro può svolgere anche direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione (art. 34), previa informazione preventiva al rappresentante per la sicurezza e dopo aver frequentato un apposito corso di formazione.

È comunque obbligatorio che il Servizio sia organizzato all'interno dell'azienda in alcuni casi specifici, a più alto rischio, che comprendono gli impianti e i laboratori nucleari (c.d. *attività a rischio di incidente rilevante*), le strutture di ricovero e cura, e le aziende le cui attività, in caso d'incidente, possono comportare rischi anche per l'ambiente circostante.

3.1 Compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è *"utilizzato dal datore di lavoro"* e, ai sensi dell'art. 33 del Decreto, provvede a:

- individuare i fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel

(rif. 5) BS OHSAS 18001:2007 - *Occupational health and safety management systems - Requirements. Occupational health and safety Assessment Series. British Standards.*

rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

- elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28, comma 2 e i sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 (*v. sezione 3.2 e Appendice*);
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 (*v. Appendice*).

A sua volta, il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 18, è tenuto a fornire al Servizio di Prevenzione e Protezione (*e al medico competente*) informazioni in merito a:

- natura dei rischi;
- organizzazione del lavoro, programmazione e attuazione delle misure preventive e protettive;
- descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento (*art. 18, comma 1, lettera r*) e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni e quelli relativi alle malattie professionali;
- provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

È competenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione proporre l'emanazione di normative interne di esecuzione, regolamenti specifici, procedure o altri provvedimenti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro (*v. sezione 3.2*).

3.2 Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi

La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi, prevista all'articolo 35 del Decreto (*v. Appendice*), è indetta dal datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, almeno una volta l'anno per le attività che occupano più di 15 dipendenti.

Alla riunione periodica partecipano:

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

È chiamato a partecipare alla riunione anche l'esperto qualificato (*v. Glossario*).

Oggetto della riunione è sottoporre all'esame dei partecipanti il documento di valutazione dei rischi (*artt. 17 e 28*), nonché i relativi aggiornamenti; l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria; i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale; i programmi d'informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori.

Una nuova riunione periodica deve essere indetta anche in presenza di variazioni significative delle condizioni d'esposizione al rischio, compresa l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano conseguenze sulla sicurezza.

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

Si rileva il contenuto innovativo del Decreto 81 che stabilisce la possibilità di individuare, in sede di riunione periodica:

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

Viene così stabilito che è nell'ambito dell'organismo di riunione periodica, che vengono individuate - a livello di struttura - le politiche di sicurezza e salute, la definizione degli obiettivi da raggiungere e la revisione dei risultati.

4. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Gli "istituti relazionali" di informazione, formazione e addestramento, previsti dalla previgente normativa, costituiscono i riferimenti specifici della sicurezza c.d. comportamentale, volti a influire sensibilmente sulla capacità di gestire correttamente la situazione dei rischi lavorativi e con l'obiettivo della loro progressiva riduzione.

Con il Testo Unico viene ribadita ed accresciuta l'importanza di tali istituti sia con l'inserimento di una apposita sezione dedicata (*Sezione IV, Capo III, Titolo D*) che con l'introduzione delle definizioni di informazione, formazione e addestramento quali attività a carico del datore di lavoro, delegabili a dirigenti e preposti, nel rispetto delle rispettive competenze.

Rappresenta, altresì, rilevante innovazione l'inserimento di puntuali riferimenti normativi dedicati, in particolare, alla previsione e alla programmazione di informazione e formazione dei dirigenti e preposti (*artt. 35 co2 d) e 37 co7*)).

4.1 Informazione

L'articolo 2 comma 1, lettera *bb)* del Decreto definisce "informazione" *il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.*

Come disciplinato dall'art. 36, il datore di lavoro, il dirigente e il preposto, nel rispetto delle competenze, devono provvedere affinché ogni lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

- i rischi connessi all'attività lavorativa in generale;
- le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- i nominativi dei lavoratori incaricati di primo soccorso e prevenzione incendi;
- i nominativi del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione e del medico competente;

- i rischi specifici relativi all'attività svolta dalla struttura, le normative di sicurezza e le disposizioni adottate;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e preparati pericolosi sulla base dei dati delle schede di sicurezza previste;
- le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Quale livello conoscitivo essenziale, l'informazione deve essere fornita, inoltre, in modo semplice e immediato e in lingua facilmente comprensibile, mirando soprattutto alla comprensione dei suoi contenuti da parte di tutti i lavoratori. Ciò comporta l'utilizzo di differenti strumenti di comunicazione che, qualora cartacei, possono richiedere l'integrazione con interventi esplicativi della documentazione consegnata. Si sottolinea, a riguardo, che informare non deve essere percepito come mero adempimento burocratico ma deve essere attività efficace, quindi fruibile da tutti i lavoratori indipendentemente dal livello culturale o dalla lingua.

L'azione informativa, quindi, può considerarsi come una prima fase di sensibilizzazione del lavoratore alla sicurezza in generale, e al suo ambiente lavorativo, in particolare.

4.2 Formazione

Ai sensi del Decreto 81, è definito "formazione" il *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 (art. 2 co1 aa)*.

Finalità della formazione è pertanto educare con l'insegnamento e l'esemplificazione pratica e si basa sull'istruzione e addestramento opportuni per l'esercizio di una professione o di un'attività specifica. Essa comporta lo studio dei bisogni rispetto agli obiettivi, l'adattamento alle esigenze individuali, le azioni di verifica - in corso e alla fine - e d'attestazione finale, quali presupposti indispensabili per la verifica dell'apprendimento.

L'art. 37 del Decreto stabilisce che la formazione e, ove il caso, l'addestramento, siano effettuati:

- alla costituzione del rapporto di lavoro;
- in caso di trasferimento o cambiamento di mansioni;
- in occasione dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Viene altresì disciplinato che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve comprendere concetti di base quali rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; i rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione proprie del settore di appartenenza dell'azienda.

Per quanto riguarda la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, costituiscono riferimento gli appositi accordi adottati dalla Conferenza Stato-Regioni.

Come già rilevato, al fine dell'esercizio consapevole del ruolo assegnato, so-

no esplicitamente previste anche la programmazione e l'attuazione della formazione per i dirigenti e i preposti.

In particolare, l'art. 37, comma 7, stabilisce che i dirigenti e i preposti (*v. sezione 2.4*), ai fini dello svolgimento dei compiti di controllo dell'applicazione delle procedure e delle disposizioni impartite al personale, devono ricevere una formazione adeguata, specifica ed aggiornata su:

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

Con il comma 7 si attribuisce, pertanto, al dirigente e al preposto un ruolo di particolare rilevanza riservandogli un percorso formativo apposito con riferimento alle funzioni, rispettivamente, direttiva e organizzativa, nel sistema di prevenzione.

4.3 Addestramento

È definito “addestramento” il *complesso delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro (art. 2, co1, cc), Decreto 81*.

Nel Decreto si fa riferimento all'addestramento in numerose norme (*art. 28, co2*), anche sanzionate (*art. 55*), riconoscendo a tale attività un notevole rilievo quale misura che consente al lavoratore di accrescere le competenze necessarie a gestire l'esercizio della propria professionalità.

La progettazione dell'addestramento, quindi, deve essere finalizzata al mantenimento continuo delle capacità intervenendo sulle conoscenze e sugli atteggiamenti. Pertanto, non può che basarsi sulla ripetizione di prove che rendano gli operatori competenti nella gestione dei rischi nell'ambito dei propri compiti lavorativi.

L'informazione, la formazione e l'addestramento in materia di sicurezza rispondono quindi a finalità specifiche e integrate e, in sinergia, concorrono all'obiettivo comune di miglioramento delle attitudini dei lavoratori nella percezione del rischio e nell'adozione delle corrette azioni conseguenti. Tali attività, ai sensi degli articoli 36 e 37 del Decreto, sono competenza del datore di lavoro, ma rientrano tra i compiti organizzativi del dirigente che ha il dovere di programmare tempi e modi dell'attività formativa dando seguito alle proposte avanzate dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

In prospettiva, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al Decreto 81 saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (*rif. 6*), e successive modificazioni, una vol-

(rif. 6) Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*. G.U. n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159.

ta attivato (*Il libretto formativo del cittadino, per quanto previsto dalla normativa, non è stato ancora ufficializzato dalle Regioni - solo alcune regioni hanno avviato la procedura in fase sperimentale - quindi al momento non viene rilasciato da nessun organismo*).

Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza terranno conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al decreto stesso.

In merito alla necessità di documentare l'attività formativa, in ambito INFN è operativo un database della formazione del personale INFN accessibile anche attraverso i profili informatici della Commissione Nazionale Formazione dell'Ente.

5. SORVEGLIANZA SANITARIA

Tra le misure generali di tutela individuate nell'art.15 del Decreto 81 (*v. sezione 1.2*), sono espressamente previsti "il controllo sanitario dei lavoratori, l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'assegnazione, ove possibile, ad altra mansione" (*art. 15, co1, l) e m*)).

Sono gli articoli 41 e 42 del Decreto (*v. Appendice*) che, in ogni caso, individuano il contenuto e i criteri di massima in base ai quali effettuare la sorveglianza medica in ambito lavorativo. In particolare, l'art.41, comma 1, codifica l'obbligo di effettuare "*la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e qualora il lavoratore ne faccia richiesta ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi*".

La normativa prevede espressamente, ad esempio, che la sorveglianza medica sia attuata nel caso di esposizioni ad amianto, piombo, rumore, ad agenti cancerogeni, ad ammine aromatiche, ad agenti biologici, a movimentazione manuale dei carichi, etc. Si rende cioè necessaria in tutte quelle attività lavorative che, sulla base di indicazioni epidemiologiche, hanno dimostrato di comportare rischi per la salute dei lavoratori.

Da un punto di vista operativo la sorveglianza medica può essere definita come l'insieme delle visite mediche, delle indagini specialistiche e di laboratorio, delle informazioni sanitarie e dei provvedimenti adottati dal medico, al fine di garantire la protezione sanitaria dei lavoratori nei confronti del rischio lavorativo. I fondamentali obiettivi della sorveglianza sanitaria sono:

- mantenimento dello stato di salute;
- prevenzione dei danni alla salute;
- clinica, terapia e recupero della salute;
- tutela medico-legale e assicurativa;
- informazione e formazione sanitaria.

I criteri di attuazione di detta sorveglianza sono quelli della Medicina del

Lavoro, cioè di un tipo di medicina rivolta prevalentemente a prevenire le malattie prima che a curarle.

5.1 Finalità della sorveglianza sanitaria

L'Organizzazione Mondiale della Sanità e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro nel 1959 hanno dichiarato che gli obiettivi della Medicina del Lavoro sono quelli di:

“promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori in tutte le occupazioni; adoperarsi per prevenire ogni danno causato alla salute da condizioni legate al lavoro e proteggere i lavoratori contro i rischi derivanti dalla presenza di agenti nocivi; destinare e mantenere i lavoratori in occupazioni consone alle loro attitudini fisiologiche e psicologiche, in sostanza adattare il lavoro all'uomo e sistemare ogni persona al posto giusto”.

Qualche anno prima, nel 1945, nell'atto costitutivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, la salute era stata definita non come assenza di malattia, ma piuttosto come completo benessere fisico, psichico e sociale.

Sulla scorta di tali impostazioni, nell'ambito della Medicina del Lavoro, la sorveglianza medica deve intendersi finalizzata:

- alla verifica della compatibilità dello stato di salute del lavoratore con le specifiche condizioni di lavoro;
- all'acquisizione di dati di riferimento utili in caso di situazioni accidentali;
- alla diagnosi precoce di una malattia professionale o presunta tale, anche attraverso il confronto con i suddetti dati di riferimento;
- alla messa in atto degli interventi diagnostici e terapeutici a seguito di situazioni incidentali;
- all'attuazione degli interventi medico-legali connessi con i rischi dell'attività lavorativa.

In ottemperanza al dettato del Decreto 81, scopo primario della sorveglianza medica dei lavoratori è la valutazione dello stato generale di salute confrontato con le condizioni di lavoro che possono incidere, sotto il profilo sanitario, sull'idoneità alla mansione specifica, idoneità che deve essere valutata sulla base degli:

- aspetti ergonomici e di igiene del lavoro;
- aspetti legati alle attitudini e capacità neurosensoriali;
- aspetti correlati alle condizioni di sicurezza.

5.2 Strumenti e contenuto della sorveglianza sanitaria

Per le attività lavorative comportanti le situazioni di rischio previste dalla normativa è pertanto fatto obbligo al datore di lavoro di istituire la sorveglianza sanitaria affidandola al medico competente.

Gli strumenti operativi che la legislazione individua, che affida o che richiede al medico di attuare sono:

- visite mediche (preventiva, periodica, straordinaria);
- accertamenti laboratoristici e strumentali;

- visite specialistiche;
- visite agli ambienti di lavoro;
- conoscenza dei processi e dei rischi connessi con l'attività produttiva;
- giudizi di idoneità, valutativi dello stato di salute e della compatibilità lavorativa in presenza dei vari rischi lavorativi cui il singolo lavoratore è esposto;
- istituzione e aggiornamento della cartella sanitaria e di rischio.

Va precisato che fare medicina nell'ambito del lavoro vuol dire, tra l'altro, mantenere e promuovere la salute delle persone sane che lavorano attraverso criteri e procedimenti sanitari che possono essere diversi da quelli seguiti nella medicina clinico-assistenziale. Quest'ultima, infatti, ha come punto di partenza sintomi o segni morbosi e come scopo finale il recupero della salute in coloro che l'hanno perduta. Gli strumenti di cui sopra sono invece mirati alla precoce evidenziazione di eventuali subentranti condizioni patologiche connesse (*o meno*) con l'attività lavorativa onde prevenire danni sul piano clinico e medico-legale o quanto meno per attenuarne con una diagnosi precoce le conseguenze sanitarie.

Gli strumenti principali, che tra l'altro richiedono la collaborazione dei lavoratori, sono comunque gli accertamenti sanitari. In linea generale gli *accertamenti preventivi* sono volti alla verifica dell'assenza di controindicazioni al lavoro cui il personale è destinato, al fine di valutare la loro idoneità alla mansione specifica. Gli *accertamenti periodici* sono effettuati per tenere sotto osservazione lo stato di salute dei lavoratori, con la periodicità stabilita dalla normativa vigente in relazione ai fattori di rischio inerenti l'attività svolta o sulla base di particolari esigenze relative al singolo lavoratore individuate dal medico.

In esito agli accertamenti, che devono essere mirati e integrati da esami specialistici in relazione ai rischi evidenziati (*quali esami clinici, biologici ed indagini diagnostiche*), viene espresso per iscritto, da parte del medico competente, il giudizio di idoneità del lavoratore alla mansione specifica, giudizio che, nei casi di cui al comma 6 dell'art. 41, viene dato in copia al lavoratore e al datore di lavoro (*art.41, co6-bis*).

Il documento sanitario e di rischio è lo strumento sul quale il medico riporta le informazioni attinenti la salute e le connessioni con i rischi lavorativi di ogni singolo lavoratore; copia di questo documento dovrà essere consegnata al lavoratore alla cessazione della sua attività lavorativa.

Vale la pena rilevare che è garantita al personale la possibilità di richiedere ulteriori visite mediche qualora "tale richiesta sia correlata ai rischi professionali" (*v. Appendice - art. 41, co 2, c*).

5.3 Il medico competente

La sorveglianza sanitaria viene affidata al medico competente.

Il Decreto 81, all'articolo 2, comma 1, lettera *b*), definisce "*competente*" un medico in possesso di ulteriori titoli professionali, quali specializzazione o docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o specializzazione equipollente.

Ormai il medico competente è identificato con il medico specializzato in Medicina del Lavoro.

È il datore di lavoro che deve individuare e nominare il medico competente scegliendo tra professionisti operanti in strutture pubbliche o private, affidandogli l'incarico o in veste di consulente o come dipendente. Il datore di lavoro, una volta nominato con atto formale il medico competente, è tenuto a fornirgli tutte le informazioni relative alle attività lavorative ed ai rischi connessi, dotandolo dei mezzi e degli strumenti necessari allo svolgimento dei suoi compiti al fine di poter attuare la sorveglianza medica.

Il Decreto stabilisce una specie di corresponsabilizzazione tra datore di lavoro e medico competente prevedendo espressamente che il datore di lavoro effettui la valutazione dei rischi anche in collaborazione con il medico competente (*art. 29, co 1*) e, viceversa, chiedendo al medico competente collaborazione nei confronti del datore di lavoro e del servizio di prevenzione e protezione per la predisposizione e per l'attuazione delle misure di tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Nei confronti del lavoratore sottoposto obbligatoriamente a sorveglianza sanitaria, oltre all'effettuazione degli accertamenti sanitari, alla formulazione del giudizio di idoneità ed all'istituzione del documento sanitario e di rischio di cui sopra, al medico competente vengono attribuiti i seguenti compiti:

- informare i lavoratori interessati sugli accertamenti sanitari cui vengono sottoposti e, a loro richiesta, rilasciare copia della documentazione sanitaria;
- effettuare le visite mediche richieste dal lavoratore, qualora correlate ai rischi professionali;
- comunicare ai rappresentanti per la sicurezza, nell'ambito della riunione periodica (*v. sezione 3.2*), i risultati anonimi collettivi degli accertamenti sanitari, fornendo indicazioni sul significato di detti risultati;
- collaborare con il datore di lavoro all'attività di informazione e formazione dei lavoratori e alla predisposizione del servizio di pronto soccorso.

Nello svolgimento delle sue funzioni, inoltre, il medico competente può avvalersi della collaborazione di medici specialisti qualora le attività a rischio possano comportare patologie a carico di organi o sistemi d'interesse della medicina specialistica (*oculista, ortopedico, etc.*). Al fine di avere un'aggiornata cognizione dei rischi associati agli ambienti lavorativi e alle eventuali mutate tecniche di lavorazione, il Testo Unico richiede al medico di visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o a cadenza diversa (*da comunicare al datore di lavoro*), stabilita in base alla valutazione dei rischi (*v. Appendice - art. 25, co1, l*).

L'inosservanza degli obblighi previsti per i medici competenti comporta l'irrogazione di sanzioni, quali l'arresto o l'ammenda, variabili in relazione alla gravità delle violazioni delle norme di legge (*v. Appendice - art. 58*).

5.4 Obblighi e diritti dei lavoratori

I lavoratori devono essere coscienti del fatto che la sorveglianza medica è uno strumento di tutela della loro salute; pertanto a loro viene richiesta la massima collaborazione con il medico, che non deve essere visto come figura dello staff dirigenziale dell'azienda, ma come confidente e principale artefice di tutela dei loro interessi sanitari: psicologici, fisici e sociali. Se c'è un obbligo del

medico di informare, c'è anche un obbligo da parte del lavoratore di fornire informazioni sulle attività lavorative e sulle proprie condizioni di salute.

In particolare, il lavoratore deve sapere che è obbligato a sottoporsi, con la periodicità che gli vengono comunicate, alle visite e alle indagini che il medico ritiene necessarie. A tal fine merita ricordare che l'articolo 20 del Decreto 81, nonché l'articolo 68 del D.Lgs. 230/95 (*rif. 7*), relativi agli obblighi dei lavoratori, richiedono in particolare che i lavoratori si sottopongano ai controlli sanitari previsti nei loro confronti, a fronte di sanzione monetaria o detentiva.

Le norme di tutela lavorativa prevedono anche diritti dei lavoratori in materia di tutela sanitaria; in particolare, la possibilità di far ricorso nei confronti del giudizio di idoneità emesso dal medico, qualora il lavoratore stesso lo ritenga immotivato o ingiustificato in relazione al suo stato di salute. In tal caso il ricorso va presentato all'organo di vigilanza competente per territorio.

Altri diritti del lavoratore esplicitamente contemplati dal Decreto 81 sono quelli di poter accedere ai dati sanitari che lo riguardano, di pretendere spiegazioni ed informazioni dal medico sul proprio stato di salute, di ricevere copia del documento sanitario e di rischio, di essere sottoposto a visita qualora il lavoratore ritenga di avere problemi sanitari connessi con la sua attività lavorativa.

Il lavoratore deve essere altresì informato del fatto che l'articolo 15, comma 2, del Testo Unico prevede che le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute connesse con l'attività lavorativa sono a carico del datore di lavoro.

6. PREVENZIONE INCENDI, EVACUAZIONE DEI LAVORATORI E PRIMO SOCCORSO

Il Decreto 81 prevede, in tutti i settori di attività pubblici o privati in cui vi sia presenza di lavoratori, la predisposizione di misure finalizzate al primo soccorso, alla prevenzione incendi, alla salvaguardia fisica dei lavoratori (*v. Appendice - art. 18, co1, b*). Tra le misure, sono comprese la nomina dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure e l'elaborazione di un piano di emergenza indicante le procedure da attuare anche per il caso di pericolo grave e immediato.

Elementi fondamentali per la predisposizione di un piano d'emergenza sono, essenzialmente, la conoscenza approfondita dell'attività e l'analisi dei rischi propri di tale attività. Obiettivo del piano è gestire correttamente un'ipotetica situazione d'emergenza.

È compreso tra gli obblighi del datore di lavoro quello di assicurare gli adempimenti di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio, gestione dell'emergenza, in relazione alle effettive dimensioni e ai rischi dell'attività lavorativa (*v. Appendice - artt. 43-44*).

A tale scopo il datore di lavoro è tenuto ad attuare le seguenti misure:

(*rif. 7*) Decreto Legislativo 17 Marzo 1995, n. 230. *Attuazione delle direttive EURATOM 80/836, 84/467, 84/466, 89/618, 90/641 E 92/3 in materia di Radiazioni Ionizzanti. Ecologia*. GU n. 136 Suppl.Ord. del 13/06/1995.

- organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti locali (*ASL, Vigili del Fuoco, ospedali, aziende erogatrici di gas, acqua, energia, etc.*);
- designare i dipendenti incaricati del primo soccorso, salvataggio, prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell'emergenza, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza (*I lavoratori incaricati devono essere opportunamente formati, in numero sufficiente e non possono rifiutare la designazione se non per giustificato motivo*);
- informare i lavoratori sui comportamenti e sulle procedure da adottare nel caso di esposizione ad un pericolo grave ed immediato;
- provvedere affinché ogni lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o 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.

Inoltre, per fronteggiare l'emergenza e ai fini dell'evacuazione ordinata e sicura dai luoghi di lavoro, ciascun lavoratore deve conoscere:

- nominativi del personale incaricato della gestione dell'emergenza;
- procedure di attivazione dell'intervento dei VVFF e delle altre autorità competenti;
- modalità di evacuazione dal posto di lavoro per raggiungere l'area di raccolta individuata;
- significato dei simboli della segnaletica di sicurezza;
- ubicazione delle vie e delle uscite di emergenza più vicine al proprio posto di lavoro.

Tenuto conto della funzione di preminente interesse pubblico volta alla tutela della sicurezza della vita umana, gli incaricati della gestione dell'emergenza devono ricevere (*art. 37, co9*) un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico ai sensi della normativa specifica vigente e secondo i criteri ulteriormente definiti da appositi accordi Stato-Regione.

7. CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

La facoltà per i lavoratori di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e integrità fisica è stata introdotta, nel nostro ordinamento nazionale, con l'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori (*rif. 8*). Già con il Decreto 626/94, in attuazione della direttiva comunitaria quadro 89/391/CEE (*rif. 9*), tale facoltà è stata, a suo tempo, ampliata con l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in tutti i luoghi di lavoro.

(rif. 8) Legge 20 maggio 1970, n. 300. *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.*

(rif. 9) Direttiva del Consiglio del 12 giugno 1989. *Attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.* 89/391/CEE.

Il Testo Unico, nel rafforzare ulteriormente le prerogative dei lavoratori nei luoghi di lavoro, ridefinisce la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza-RLS che svolge la propria attività in una sempre più stretta relazione e con sempre maggior coinvolgimento dei lavoratori, sia in sede di predisposizione che di aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione. Viene, infatti, puntualmente riconfermato, da un lato che il rappresentante per la sicurezza sia eletto o designato direttamente dai lavoratori e dall'altro che, in strutture organizzative di una certa dimensione (*più di 15 dipendenti*), sia eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda (*art. 47, co4*).

Tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente è stato, inoltre, inserito l'onere di comunicare all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, il nominativo del RLS. L'inadempienza di tale obbligo comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria (*v. Appendice - artt. 18, co1, aa) e 55, co5, D*).

7.1 Il rappresentante per la sicurezza e le sue attribuzioni

Nel sistema organizzativo della sicurezza, che prevede la partecipazione attiva di tutti i lavoratori all'obiettivo di avere un luogo di lavoro sicuro, il rappresentante dei lavoratori è figura di rilievo con attribuzioni specifiche in materia di protezione della salute e della sicurezza: contribuisce a garantire la tutela dei lavoratori e, con la loro collaborazione, promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro. A tale scopo dispone degli strumenti necessari per l'espletamento delle opportune azioni e riceve una formazione specifica ed adeguata all'esercizio attivo del proprio ruolo.

Il legislatore ha infatti previsto l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare, tempestivamente, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che ne faccia richiesta, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro infortuni, del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza nonché dei dati relativi ai costi della sicurezza (*v. Cap. 8 e Appendice - art. 18 co1 o) e p)*). Ciò al fine di rendere il rappresentante dei lavoratori in grado di svolgere il proprio ruolo con maggiore consapevolezza, grazie alla conoscenza dei principali documenti aziendali in materia di sicurezza. Naturalmente, il rappresentante dei lavoratori è tenuto al rispetto della normativa vigente in materia di riservatezza e al segreto (*con riferimento ad esempio a prototipi comportanti brevetti, etc.*) per quanto concerne le informazioni contenute nella predetta documentazione.

Tra le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, esaminate nel dettaglio all'articolo 50 (*v. Appendice*), sono comprese:

- possibilità di accesso, secondo le procedure concordate con il datore di lavoro, ai luoghi di lavoro e alla documentazione inerente la sicurezza dei lavoratori (*documento sulla valutazione dei rischi, documento unico valutazione rischi interferenziali, dati sanitari collettivi dei lavoratori, etc.*);
- acquisizione delle informazioni provenienti dalle autorità di vigilanza (*ASL, Ispettorato del Lavoro, VVFF, etc.*);

- partecipazione alle riunioni periodiche sulla sicurezza previste dalla legge;
- segnalazione, ai responsabili dell'azienda, dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- formulazione di proposte in materia di prevenzione e di osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- consultazione preventiva in ordine a programmi, valutazioni, nomine o designazioni che abbiano diretto collegamento alla sicurezza;
- ricorso - in caso di persistenza di pericolo grave ed immediato - alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

È opportuno, inoltre, evidenziare che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, alla luce dei compiti assegnati, deve seguire adeguati percorsi di formazione e d'informazione.

In particolare, il Decreto 81, nell'art. 37, commi 10 e 11, entra nel merito della formazione dei rappresentanti per la sicurezza, stabilendo per questa figura, oltre i contenuti formativi previsti per i lavoratori (*v. Cap. 4*), il diritto ad una formazione particolare 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.

In caso di variazione delle attività lavorative, il rappresentante deve essere, inoltre, formato sui nuovi rischi - anche se non riguardano la sua mansione - poiché deve essere in grado di cogliere come le modifiche del ciclo lavorativo possono interferire con la sicurezza dei lavoratori rappresentati.

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:

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

La durata minima dei corsi è di 32 ore, 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.

Rispetto alla normativa previgente, vengono specificate le ore minime da dedicare ai rischi specifici e la durata dell'aggiornamento periodico.

Il rappresentante per la sicurezza, dotato di tali strumenti di tutela, rappresenta concretamente il punto di riferimento della partecipazione e della consultazione del personale. In questo modo l'organizzazione della sicurezza e della prevenzione non è gestita esclusivamente dal datore di lavoro, ma diviene un'occasione di confronto con il lavoratore che, da questo punto di vista, acquista pienamente la facoltà di partecipare al miglioramento continuo del proprio ambiente di lavoro attraverso la condivisione di obiettivi e finalità delle politiche aziendali di sicurezza e salute.

La riconferma di questa metodologia d'approccio ai temi della sicurezza rafforza ulteriormente un modello di tipo partecipativo - ben sviluppato anche in altri paesi dell'Unione europea - che è fondato principalmente su una procedura di consultazione, volta ad accrescere il significato della decisione finale che, sia pur di competenza del datore di lavoro, non può prescindere dal contributo attivo, equilibrato e propositivo del personale tramite le rappresentanze.

8. LA SICUREZZA NEI CONTRATTI D'APPALTO A DITTE ESTERNE

Secondo la giurisprudenza consolidata, deve intendersi per contratto di appalto o d'opera e servizi il contratto con il quale un soggetto (*appaltatore*) s'impegna, in cambio di un corrispettivo, a realizzare a proprio rischio un determinato risultato (*opera o servizio*), avvalendosi in piena autonomia di una propria organizzazione imprenditoriale e di propri dipendenti nell'interesse di un altro soggetto (*committente, appaltante*).

Pertanto, il requisito fondamentale affinché il contratto di appalto sia legittimo è che l'appaltatore sia, a tutti gli effetti, un imprenditore e non un intermediario. Inoltre, l'appaltatore deve avere una propria autonomia e un'organizzazione, anche strumentale, in grado di assicurare la direzione e conduzione dei lavori.

La prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza, durante l'esecuzione di attività da parte di ditte o professionisti esterni all'interno di un'azienda, ha costituito, da sempre, elemento di criticità del sistema. Si possono creare, infatti, condizioni di rischio nuove e diverse dovute all'interfacciamento o alla sovrapposizione delle attività svolte da personale esterno con quelle eseguite da personale interno, che possono determinare come conseguenza i cosiddetti rischi interferenziali.

Per eliminare questa evenienza, il legislatore ha emanato norme volte a garantire il coordinamento e la cooperazione dei due datori di lavoro (*del committente e dell'impresa*).

Le disposizioni in materia, già regolamentate con l'art. 7 del Decreto 626/94 e, successivamente, con la Legge 123/07 (*rif. 4*) anche attraverso l'introduzione del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (*DUVRI*) e dell'obbligo di riportare i costi per la sicurezza nel contratto di appalto, sono state recepite e integrate dal Decreto 81/08 e smi.

L'articolo 26 (*v. Appendice*) disciplina gli obblighi di sicurezza in caso di affidamento di attività in appalto o con contratto d'opera o somministrazione

all'interno dell'azienda, individuando un processo di gestione che inizia sin dalle fasi precedenti l'affidamento del contratto.

Tale processo pone a carico del datore di lavoro committente l'onere di:

- verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi, in relazione ai lavori da affidare, tramite l'acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio e un'autocertificazione da parte dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi attestante il possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale;
- fornire alle imprese e ai lavoratori autonomi esterni dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti dove andranno ad operare e sulle misure di prevenzione adottate.

In aggiunta, sono posti a carico dei datori di lavoro (*compresi eventuali subappaltatori*):

- la cooperazione nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- il coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione tramite l'informazione reciproca, per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra lavori delle stesse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Come evidenziato dalla norma (*art. 26, co3*), il datore di lavoro committente non risponde invece dei rischi propri dell'impresa.

Al datore di lavoro committente è assegnato, pertanto, un ruolo primario nelle attività di cooperazione e coordinamento attraverso la predisposizione del DUVRI, che deve contenere la valutazione dei rischi da interferenza e le misure necessarie a eliminarli o ridurli al minimo e che, va precisato, non riguarda i rischi specifici dell'attività dell'appaltatore. Il DUVRI deve essere allegato al contratto d'appalto o d'opera.

Secondo le indicazioni della circolare del Presidente INFN del 21.01.08 (*prot. n. 001997*), il DUVRI è redatto a cura del Responsabile Unico del Procedimento-RUP (*v. Glossario*) di cui all'art.10 del Decreto Legislativo 163/2006 (*Codice dei Contratti*) con l'eventuale consulenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (*RSPP*).

Importante novità è data, altresì, dall'obbligo di specificare nei contratti d'appalto i costi relativi alla sicurezza, con riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto e necessari alla messa in atto delle misure di prevenzione e di protezione dai rischi interferenziali. Tali costi non sono soggetti a ribasso d'asta durante la fase di offerta.

Si rileva in proposito che sia i rappresentanti per la sicurezza che le organizzazioni sindacali possono accedere a tali dati.

Come previsto già dalla Legge 123/07, il Testo Unico, nelle disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare, ha riconfermato l'obbligo, per il personale impiegato nell'ambito di attività in appalto o in subappalto, di essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (*art. 26, co8*).

9. SICUREZZA E IGIENE NELLE ATTIVITÀ DELL'INFN

L'INFN opera nel campo della fisica nucleare e subnucleare tramite macchine acceleratrici, apparati tecnologici complessi quali rivelatori di particelle e altre strumentazioni a supporto degli esperimenti.

Gli esperimenti sono progettati e realizzati dall'INFN in collaborazione con ditte specializzate in campi quali la radiofrequenza, il vuoto, la criogenia, l'elettronica, etc.

Nella maggior parte delle Strutture INFN sono presenti esperimenti di vario tipo e complessità insieme a numerose attività di supporto, quali officine meccaniche per la realizzazione di prototipi o componenti di un esperimento, laboratori di elettronica o di prova.

9.1 I rischi esistenti nelle Strutture

Per quanto riguarda l'attività sperimentale condotta dall'INFN, occorre preliminarmente considerare che questa è generalmente caratterizzata da una presenza contemporanea di una pluralità di fattori di rischio. Tali fattori sono riconducibili alle seguenti tipologie:

- rischi meccanici, principalmente dovuti a proiezione di materiali, a urti, abrasioni come pure a cadute dall'alto, scivolamenti, e rischi connessi a movimentazioni manuali dei carichi;
- rischi termici, quali rischi connessi ai sistemi con flussaggio di miscele di gas nei rivelatori o in sistemi criogenici, alla manutenzione caldaie, etc.;
- rischi elettrici, quali rischi di esposizione a contatti diretti ed indiretti cioè tramite masse metalliche in tensione - nei rivelatori e negli altri esperimenti;
- rischi da radiazioni, ionizzanti e non ionizzanti;
- rischi chimici, connessi all'uso di sostanze potenzialmente pericolose per la salute, utilizzate, sia pure in modeste quantità, negli esperimenti (*es. piombo, etc.*);
- rischi da rumore, connessi all'uso di macchine di supporto, quali compressori, etc.

Inoltre, occorre tener presente che, contrariamente a quanto avviene nelle attività di tipo industriale, l'attività sperimentale è generalmente caratterizzata da ulteriori fattori che possono incidere sul livello complessivo di sicurezza:

- in primo luogo, l'impossibilità, talvolta, di un rispetto integrale di tutte le normative vigenti per un apparato di ricerca scientifica. Ciò comporta la necessità, sul piano formale, di presentare alle autorità territoriali (*ASL, VVFF etc.*) procedure di richiesta di deroga a (*una o anche più*) specifiche normative (*ad esempio normativa antincendio*) e, sul piano della gestione dei rischi residui, di porre in essere quelle misure alternative, ad esempio di tipo organizzativo, anche più restrittive delle norme stesse, atte a garantire sempre un livello di sicurezza almeno equivalente;
- in aggiunta, l'esposizione ai rischi professionali non è costante nelle varie fasi di vita di un esperimento: si constata una significativa esposizione durante le fasi di montaggio e di dismissione ed una generale attenuazione dei rischi in fase di esercizio/presa dati;

- infine, la mobilità del personale negli ambienti di ricerca, che comporta la presenza contemporanea in una Struttura INFN di personale ricercatore, tecnologo e tecnico di più Strutture dell'INFN, di altri Enti di Ricerca a livello internazionale, di Università e di personale di ditte esterne operanti nei vari campi di specializzazione, con i conseguenti rischi c.d. interferenziali.

Questi ultimi aspetti, che incidono sull'effettivo livello di sicurezza, hanno portato gli Enti di Ricerca, in particolare europei e tra questi l'INFN, a dotarsi di una specifica organizzazione funzionale, altamente qualificata, che trova riscontro negli standard internazionali (*OHSAS 18001:2007, BS 8800, etc.*) e che è descritta alla sezione 9.2.

Le numerose attività di supporto alla ricerca presentano varie tipologie di rischio che si differenziano per qualità ed entità. Di seguito sono elencati i rischi presenti e le corrispondenti attività lavorative:

- rischi meccanici, che si riscontrano in prevalenza nelle officine; in proposito occorre rilevare che il rischio meccanico può essere più elevato in officine di piccole dimensioni, ad es. con una o due macchine utensili, quando non siano prese adeguate misure organizzative;
- rischi termici, ad es. nella manutenzione di caldaie e negli ambienti a rischio di incendio;
- rischi elettrici, nelle attività di gestione e manutenzione delle cabine e degli impianti utilizzatori;
- rischi chimici, nelle officine sia meccaniche (*uso di solventi etc.*) che nei laboratori di elettronica (*uso di saldature etc.*);
- rischi da rumore, connessi all'uso di macchine.

I rischi presenti possono essere minimizzati correttamente anche tramite semplici misure di tipo gestionale, ad es. la nomina dei preposti da parte dei dirigenti, in particolare per le attività a rischio più elevato quali le officine meccaniche.

Per concludere, è il caso di fare riferimento alla presenza di altri fattori di rischio, quali quelli legati all'uso del videoterminale. Sebbene l'uso dei videoterminali avvenga, nella maggior parte dei casi, in modi e circostanze al di sotto delle soglie normative previste per i veri e propri operatori da videoterminali, l'uso del PC è così diffuso da meritare comunque un'attenta analisi dei rischi: anche in questo caso, una concezione ergonomica del posto di lavoro (*illuminazione, posizionamento del PC, etc.*) può certamente migliorare, con semplici accorgimenti, lo standard qualitativo dell'ambiente di lavoro.

Per un approfondimento sull'argomento, si fa riferimento al Titolo VII e all'allegato XXXIV del Decreto 81.

9.2 L'organizzazione funzionale nell'attività di ricerca

L'attività di costruzione, in tempi brevi, di apparati tecnologici particolarmente complessi, ha richiesto all'INFN una specifica organizzazione funzionale che è risultata particolarmente compatibile con i criteri metodologi-

ci adottati di recente dal legislatore comunitario e nazionale, con standard internazionali e nazionali relativi ai modelli di organizzazione e gestione applicabili.

Gli esperimenti sono realizzati da collaborazioni scientifiche configurabili come raggruppamenti tra più professionalità. La struttura minima è costituita da un coordinatore con funzioni di capogruppo, da ricercatori e tecnologi componenti il gruppo, da collaboratori tecnici e da consulenti esperti. È da sempre presente all'interno delle unità sperimentali, quale componente in staff del gruppo, una specifica professionalità di sicurezza pienamente riconducibile a quelle delineate dalle direttive europee (*generali e particolari*) e dalla relativa norma nazionale di recepimento e dagli standard per i modelli di organizzazione e di gestione applicabili. Parimenti, ciascun laboratorio ospitante, a livello delle direzioni, ha sviluppato un'ulteriore professionalità specifica nel campo della sicurezza ed igiene che garantisce funzioni di coordinamento e cooperazione tra l'esperimento ospitato e la direzione ospitante - tramite riunioni e visite di sopralluogo periodiche - e che assicura i rapporti con le autorità territoriali (*ASL, VVFF etc.*).

Nel corso del tempo, l'emanazione degli standard internazionali e nazionali per i sistemi di gestione e dei Decreti Legislativi 165/01 e 81/08 ha confermato la validità di questa organizzazione funzionale, che è presente da decenni nel mondo della ricerca internazionale, in particolare nei laboratori di ricerca dei paesi europei, rafforzando, anche a livello nazionale, i ruoli e le professionalità specifiche di sicurezza e di igiene.

L'INFN, tramite i propri organi di vertice, attribuisce le funzioni gestionali operative ai direttori delle strutture e questi a loro volta, in collaborazione con la Presidenza INFN, riconoscono i grandi apparati tecnologici della ricerca come unità tecnico-funzionali.

Il criterio adottato dall'INFN è pertanto basato sulla distinzione delle funzioni di indirizzo "*politico*" (*vale a dire la definizione dei programmi scientifici*) da quelle gestionali. Parimenti le funzioni gestionali operative sono altrettanto distinte da quelle di sicurezza. Queste ultime riguardano tipologie a loro volta individuate in rapporto alle funzioni specifiche svolte, quali:

- analisi e monitoraggio dei rischi presenti (*tramite professionalità di sicurezza interne ai gruppi di ricerca in cooperazione con i responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei laboratori ospitanti*);
- coordinamento, riunioni e visite di controllo periodico (*tramite professionalità INFN di sicurezza, esterne alla collaborazione scientifica ed afferenti alle direzioni ospitanti*).

9.3 Glimos (Group leader in matter of safety): le funzioni di sicurezza nell'esperimento

Mentre la figura professionale del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (*v. Cap. 3*) è espressamente prevista nel nostro ordinamento con il Decreto 81/08, il glimos è un ruolo peculiare alle attività di ricerca dedicato agli aspetti della sicurezza e igiene degli esperimenti di un certo rilievo.

vo. Pertanto, si ritiene utile descrivere brevemente l'organizzazione per la sicurezza degli esperimenti di rilievo, già da tempo in uso in particolare modo nei laboratori europei.

Non appena ottenuta l'approvazione dell'esperimento da parte degli organi di vertice dell'INFN (*ovvero contestualmente alla stessa*), la collaborazione scientifica provvede alla nomina del glimos, cioè di una propria risorsa professionale con incarico di curare gli aspetti di "safety assessment" correlati all'esperimento stesso, a partire dalla fase di progettazione e durante le successive fasi del suo sviluppo, quali la costruzione, l'installazione, fino alla dismissione.

Una volta designato dal coordinatore di progetto della collaborazione scientifica di cui fa parte, il glimos, con i propri collaboratori (*e/o consulenti esterni*), provvede, in stretta cooperazione professionale con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione del laboratorio ospitante, ad assolvere le seguenti funzioni di sicurezza dell'esperimento:

- collaborazione in merito all'analisi dei rischi specifici connessi all'esperimento, ivi compresi i rischi derivanti dall'interazione con l'ambiente circostante;
- redazione del piano di sicurezza specifico dell'esperimento anche al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra diverse attività di personale INFN dipendente o equiparato e di ditte esterne coinvolte nell'esecuzione del cantiere tecnologico;
- trasmissione del piano di sicurezza dell'esperimento al servizio di prevenzione e protezione della struttura che ospita l'esperimento per i successivi approfondimenti e adempimenti di legge;
- cooperazione e coordinamento con i soggetti di cui all'articolo 35 del Decreto 81/08 e, in particolare, con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in merito all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione applicabili (*v. sezione 3.2*).

Il Glimos è incluso tra i destinatari primari dei programmi di formazione continua, anche presso laboratori all'estero, nei settori di riferimento.

Al fine di ottimizzare le suddette azioni di cooperazione e di coordinamento, il glimos si attiva con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione della struttura dell'INFN dove si realizza l'esperimento per proporre, comunque prima dell'inizio dell'attività, apposite procedure interne, in particolare sulla gestione delle emergenze, controlli periodici su impianti di sicurezza, nonché attività d'informazione e formazione.

In conclusione, si evidenzia come il modello in uso da parte della comunità scientifica, preesistente alla stessa normativa di recepimento della direttiva europea "quadro", abbia riportato pieni risultati in termini di sicurezza, come pure in termini di qualità di sistema, di efficienza e d'impiego delle risorse umane e professionali.

RIFERIMENTI NORMATIVI

(rif. 1) Accordo europeo sullo stress sul lavoro. Bruxelles, 8 ottobre 2004. *(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE - "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale).*

(rif. 2) Decreto Legislativo 20 marzo 2001, n. 165. *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.* G.U. n. 106 del 9 maggio 2001- Supplemento Ordinario n. 112 (Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001).

(rif. 3) Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.* G.U. n. 140 del 19 giugno 2001.

(rif. 4) Legge 3 agosto 2007, n. 123. *Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia.* G.U. n.185 del 10 agosto 2007.

(rif. 5) BS OHSAS 18001:2007 - *Occupational health and safety management systems - Requirements. Occupational health and safety Assessment Series. British Standards.*

(rif. 6) Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.* G.U. n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159.

(rif. 7) Decreto Legislativo 17 Marzo 1995, n. 230. *Attuazione delle direttive EURATOM 80/836, 84/467, 84/466, 89/618, 90/641 E 92/3 in materia di Radiazioni Ionizzanti.* Ecologia. GU n. 136 Suppl.Ord. del 13/06/1995.

(rif. 8) Legge 20 maggio 1970, n. 300. *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.*

(rif. 9) Direttiva del Consiglio del 12 giugno 1989 *concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.* 89/391/CEE.

APPENDICE

GLOSSARIO

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.

Addetto al servizio di prevenzione e protezione

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Azienda

Il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato.

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'ISPESL, dall'INAIL e dagli organismi paritetici di cui all'art. 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede ad assicurarne la più ampia diffusione.

Datore di lavoro

Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Nel caso dell'INFN, il datore di lavoro, ai fini degli adempimenti di sicurezza, è individuato nei direttori delle strutture.

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.

Documento di sicurezza e salute

Documento, avente data certa, redatto a conclusione della valutazione di tutti i rischi, contenente: una relazione nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuali adottati; il programma delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, in possesso di adeguate competenze e poteri; l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione; le mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici.

DUVRI

Documento unico di valutazione dei rischi, elaborato dal datore di lavoro committente, indicante le misure adottate per eliminare o, ove ciò non fosse possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera.

Esperto qualificato

Persona che possiede le cognizioni e l'addestramento necessari a garantire la sorveglianza fisica della protezione dalle radiazioni ionizzanti dei lavoratori e della popolazione. La sua qualificazione è riconosciuta secondo le procedure stabilite dalla legge.

Formazione

Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e 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.

Glimos (Group leader in matter of safety)

Coordinatore dell'unità di sicurezza interna all'esperimento, composta da una o più persone, ivi compresi eventuali esperti e consulenti esterni, con incarico di sicurezza dell'esperimento nelle fasi di progettazione, esecuzione, presa dati e dismissione.

Informazione

Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.

Istituti relazionali

Attività quali informazione, formazione, addestramento, consultazione etc., già previste nel nostro ordinamento, rafforzate dalle direttive europee e dalla legislazione in materia di sicurezza e salute.

Lavoratore

Personale 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, nonché soggetti ad essi equiparati (*dipendenti dell'INFN, personale docente, ricercatore, tecnico e amministrativo non dipendente che, in base ad accordi e convenzioni, svolge attività presso le strutture dell'INFN, ivi compresi studenti, dottorandi, specializzandi, borsisti nonché soggetti ad essi equiparati*).

Linee guida

Atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti ed approvati dagli organismi competenti.

Luogo di lavoro

Spazio destinato a ospitare posti di lavoro, compreso nell'area in uso alla struttura, in cui il lavoratore può, svolgere la propria attività.

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al Decreto 81/08.

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'articolo 6 comma 1 lettera a) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

Norma tecnica

Specificata 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.

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.

Pericolo

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (per esempio materiali o attrezzature di lavoro, metodi e pratiche di lavoro etc.) avente il potenziale di causare danni.

Preposto

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

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.

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.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

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.

Responsabile Unico del Procedimento (RUP)

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 163/2006 (Codice dei Contratti), è responsabile delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture previste dal codice dei contratti, ivi compresi gli affidamenti in economia, e alla vigilanza sulla corretta esecuzione dei contratti, che non siano specificatamente attribuiti ad altri organi o soggetti.

Rischio

Probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore, o agente, oppure alla loro combinazione.

Rischio accettabile

Rischio che è stato ridotto a un livello che può essere tollerato dall'organizzazione in relazione ai suoi obblighi di legge e alla sua politica per la Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro (*definizione OHSAS 18001, punto 3, punto 3.1*).

Riunione periodica di prevenzione e protezione

Riunione prevista all'articolo 35 del Decreto, che è indetta dal datore di lavoro almeno una volta l'anno. Partecipano alla riunione il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il medico competente ove nominato, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. È chiamato a partecipare anche l'esperto qualificato.

Salute

Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

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.

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.

Unità produttiva

Stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

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 loro 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.

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

ESTRATTI

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 la 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) 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 in funzione dei rischi specifici;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'assegnazione ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e 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 ed 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.

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 possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza, richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

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

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

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

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'articolo 28;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Art. 18.

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

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

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a sua carico nel presente decreto;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare in via telematica all'INAIL, o all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza 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'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'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'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

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

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 comma 1, lettera 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-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'esclusi-

va 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.

Art. 19.

Obblighi del preposto

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

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

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 i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

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

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.

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 e 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 devono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

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.

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'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale;
- e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;
- f) *lettera soppressa dall'art. 15 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*
- g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;

- m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero della Salute entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente Decreto.

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'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture, da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. 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'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;
- b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 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 ed il coordinamento di cui al comma 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. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, 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 commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

3-ter. Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 34, del decreto legislativo 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 comma 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 articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile 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 comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, 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 decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, come da ultimo modificate dall'articolo 8, comma 1, della legge 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.

Art. 28.

Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera *m-quater*), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico e deve essere munito, anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 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'articolo 17, comma 1, lettera 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 comma 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.

Art. 29.

Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.

2. Le attività di cui al comma 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 commi 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 commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

4. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), e quello di cui all'articolo 26, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

5. 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'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 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'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g).

6. I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, e 4. 7. Le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle attività svolte nelle seguenti aziende:

- a) aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere 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) aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV del presente decreto.

6-bis. Le procedure standardizzate di cui al comma 6, anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 28. *omissis*

Art. 30.

Modelli di organizzazione e di 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 decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 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 pre-

sumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini, ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 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'articolo 11.

Art. 31.

Servizio di prevenzione e protezione

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 34, il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione 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 comma 1, devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 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'articolo 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'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 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 comma 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.

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'articolo 28, comma 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'articolo 35;
 - f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 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.

Art. 35.

Riunione periodica

1. Nelle aziende, ovvero 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 previsto;
- 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.

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 articoli 45 e 46;
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

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

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

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

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

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 Sta-

to, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

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

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

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

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'articolo 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'articolo 39, comma 3.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

- a) per accertare stati di gravidanza;
- b) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al comma 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 comma 2, lettere 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'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 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 lettere a), b), c) e d) del comma 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. 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.

Art. 42.

Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n.68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 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.

Art. 43.

GESTIONE DELLE EMERGENZE - Disposizioni generali

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 18, comma 1, lettera 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'articolo 18, comma 1, lettera 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 comma 1, lettera 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'articolo 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.

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.

Art. 45.

Primo soccorso

1. Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della 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 decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi decreti ministeriali di adeguamento acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

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 decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e successive modificazioni.

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 decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139 e dalle disposizioni concernenti la prevenzione incendi di cui al presente decreto, i Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti:

a) i criteri diretti atti ad individuare:

1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;

- 2) misure precauzionali di esercizio;
 - 3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
 - 4) criteri per la gestione delle emergenze;
- b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

4. Fino all'adozione dei decreti di cui al comma 3, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998.

5. Al fine di favorire il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, ed ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera h), del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, con decreto del Ministro dell'interno 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 articoli 1 e 2 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. Restano ferme le rispettive competenze di cui all'articolo 13.

7. Le maggiori risorse derivanti dall'espletamento della funzione di controllo di cui al presente articolo, sono rassegnate al Corpo nazionale dei vigili del fuoco per il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro.

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 comma 6. 2.

2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.

4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di

norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e

protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

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

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

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

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

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

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

Art. 51.

Organismi paritetici

1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee).

2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 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'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

5. Agli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.

6. Gli organismi paritetici di cui al comma 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 comma 3.

7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'articolo 48, comma 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 all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Art. 55.

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

1. È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro:

- a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;
- b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2;

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

- a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);
- b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- c) 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.

3. È punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3.

4. È punito con l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

- a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e), e 4, 45, comma 1;
- b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a);

- c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;
- d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), d) e z) prima parte, e 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l'articolo 26, commi 3, quarto periodo, o 3-ter;
- e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), 35, comma 4;
- f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;
- g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2;
- h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo 35, comma 5;
- i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;
- l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera aa).

6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Art. 56.

Sanzioni per il preposto

1. Con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono puniti:

- a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), c) e), ed f);
- b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere b), d) e g).

Art. 57.

Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori

1. I progettisti che violano il disposto dell'articolo 22 sono puniti con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

2. I fabbricanti e i fornitori che violano il disposto dell'articolo 23 sono puniti con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 10.000 a 40.000 euro.

3. Gli installatori che violano il disposto dell'articolo 24 sono puniti con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

Art. 58.

Sanzioni per il medico competente

1. Il medico competente è punito:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere d), e) primo periodo;
- b) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 300 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere b), c) e g);
- c) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 400 a 1.600 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettera a), con riferimento alla valutazione dei rischi, e l);
- d) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 2.000 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere h), i);
- e) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.000 euro per la violazione dell'articolo 40, comma 1.

Art. 59.

Sanzioni per i lavoratori

1. I lavoratori sono puniti:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'articolo 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) e i);
- b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'articolo 20 comma 3; la stessa sanzione si applica ai lavoratori autonomi di cui alla medesima disposizione.

Art. 299.

Esercizio di fatto di poteri direttivi

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Realizzazione Grafica e Stampa:

Poligrafica Laziale srl - Frascati (RM)