

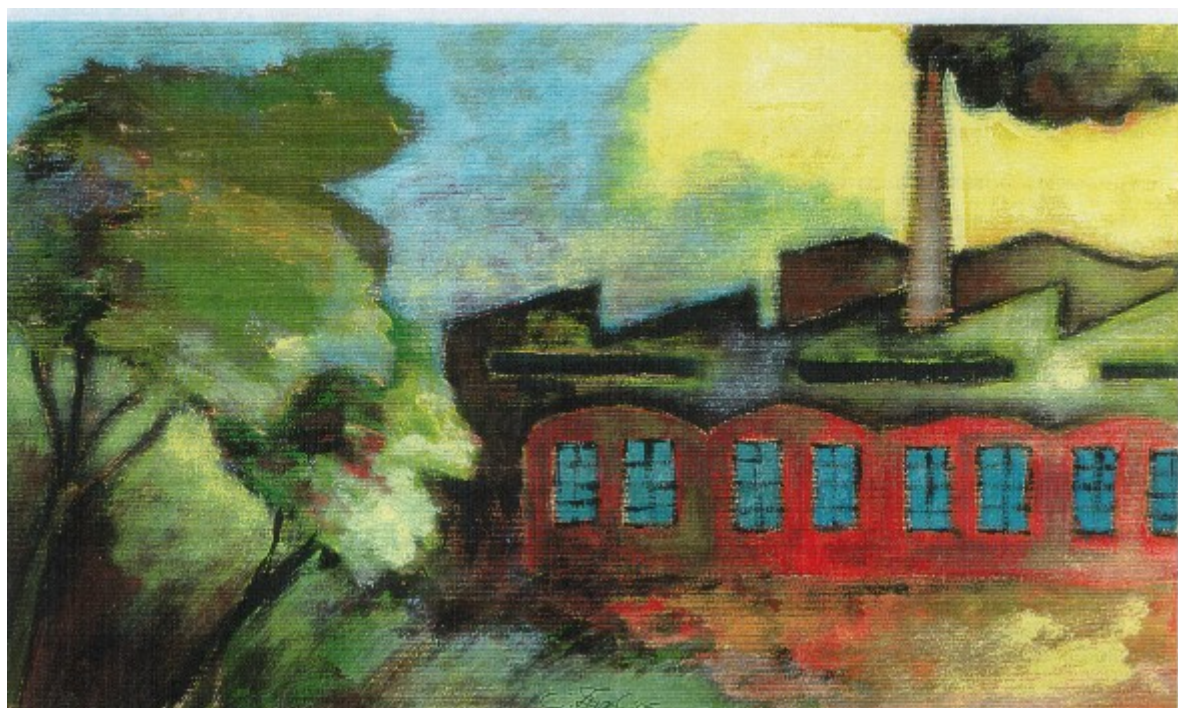


*MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI*

**DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI POTENZA
SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO**

**DALLA SCUOLA AL LAVORO
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E
SICUREZZA**

IL DECRETO LEGISLATIVO 19 SETTEMBRE 1994 N°626



Potenza, dicembre 2005

Nell'ambito delle attività programmate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'anno 2005, ampio spazio è stato dato alle iniziative di tipo informativo dirette agli studenti che frequentano l'ultimo anno della scuola media superiore riguardanti, in particolare, la normativa che disciplina il rapporto di lavoro nelle diverse tipologie (autonomo, subordinato, a progetto, temporaneo, ecc...) e la normativa di riferimento in materia di igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro.

A tal fine sono stati programmati, di concerto con i responsabili delle scuole ad indirizzo tecnico individuate, incontri informativi tenuti da funzionari del Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro di Potenza.

A supporto di tale attività è stata predisposta la presente dispensa.

Con l'auspicio che tale attività possa continuare nel futuro e cogliere l'obiettivo di fornire elementi di riflessione, oltre che di prima informazione, agli studenti che, a breve, entreranno nel mondo del lavoro, si ringraziano i responsabili delle strutture scolastiche per la disponibilità e sensibilità dimostrata ed il personale del Servizio Ispezione del Lavoro di questa Direzione Provinciale che, a vario titolo, con la consueta professionalità, ha contribuito alla buona riuscita delle attività programmate.

*Il Dirigente del Servizio Ispezione del Lavoro
(Dott. Ing. Nicola SABATINO)*

DALLA SCUOLA AL LAVORO
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E
SICUREZZA

IL DECRETO LEGISLATIVO 19 SETTEMBRE 1994 N°626

Indice

1. Premessa	Pag.2
2. Le parole che si utilizzano in materia di lavoro e sicurezza	Pag.2
3. La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro dopo il decreto legislativo 19 settembre 1994 n°626	Pag.14
4. Quali sono i lavoratori tutelati dal D.Lgs626/94?	Pag.16
5. Il datore di lavoro	Pag.16
6. Il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	Pag.18
7. Il medico competente	Pag.19
8. I lavoratori	Pag.20
9. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Pag.21

1. Premessa

C'era un manovale, un falegname, un muratore, un contadino, un operaio; c'era qualcuno che andava a lavorare...¹

I puntini di sospensione spesso, forse troppo spesso, indicano infortuni sul lavoro definiti come eventi lesivi dell'integrità fisica dei lavoratori occorsi "per causa violenta in occasione di lavoro" (cfr art. 2, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124).

Nonostante oggi le fabbriche e le lavorazioni siano più sicure, la gente più attenta, la prevenzione più curata, in Italia i morti sul lavoro sono circa sei volte quelli dell'Inghilterra: ammazzati dagli incidenti, dalle malattie professionali, dalla sicurezza che non c'era e, se c'era, non bastava.

In tale scenario l'azione di controllo effettuata dagli organi di vigilanza, il cui fine ultimo è quello di prevenire gli infortuni sul lavoro, risulterà chiaramente inadeguata fino a quando i soggetti che intervengono a vario titolo nel "mondo del lavoro" non svilupperanno una sufficiente sensibilità verso le tematiche attinenti la sicurezza e l'igiene del lavoro.

Obiettivo di questo opuscolo, rivolto agli alunni dell'ultimo anno delle scuole superiori ad indirizzo tecnico che, dunque, si preparano ad entrare nel variegato mondo del lavoro, è quello di fornire alcune informazioni di base sulla sicurezza che, oltre a fungere da stimolo per un successivo approfondimento della materia, possano essere utilizzate per:

- **saper riconoscere il pericolo nell'ambiente di lavoro**, attraverso la conoscenza dei rischi per la salute correlati ai fattori di rischio ambientali e occupazionali.
- **essere consapevoli dei propri diritti e doveri.**
- **riconoscere l'importanza di ottenere e far circolare le informazioni** inerenti la sicurezza, per promuovere la salute e la prevenzione nei luoghi di lavoro.
- **conoscere e saper interloquire con i soggetti della prevenzione.**

2. Le parole che si utilizzano in materia di lavoro e sicurezza

AMBIENTE DI LAVORO

L'insieme dei fattori fisici, chimici, biologici, organizzativi, sociali e culturali che circondano una persona nel suo spazio e tempo di lavoro (norma ISO 6385 del 1981, UNI ENV 26385 del 1991).

ANPA

Agenzia Nazionale per la Protezione dell'Ambiente.

ANTINFORTUNISTICA

Tecniche e procedure per ridurre il rischio di infortunio sul lavoro.

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI

¹ Emanuela Audisio, La Repubblica, 30 gennaio 1996.

È l'assicurazione obbligatoria che tutela il valore economico rappresentato dalla capacità di lavoro dell'assicurato (il lavoratore).

Se all'infortunio, o alla malattia professionale, consegue un danno permanente, a questo è attribuita una valutazione percentuale.

L'indennizzo è, quindi, calcolato applicando questa percentuale alla retribuzione.

Il premio assicurativo è versato dal datore di lavoro all'ente che gestisce l'assicurazione (INAIL), ottenendone una copertura per la sola responsabilità civile.

ATTREZZATURA DI LAVORO

Qualsiasi macchina, apparecchio, utensile od impianto destinato ad essere usato durante il lavoro (D.Lgs. 626/'94). Attrezzi, macchine, veicoli, dispositivi, arredi, installazioni ed altri elementi usati nel sistema di lavoro (norma ISO 6385 del 1981, UNI ENV 26385 del 1991).

AUDIOMETRIA

Esame con cui si misura l'udito di una persona. Permette di rilevare se un lavoratore ha o sta sviluppando una ipoacusia (= sordità). L'esame è obbligatorio per i lavoratori che sono esposti a rumore al di sopra di un determinato livello (85 dBA).

AZIENDA INDUSTRIALE

Un'impresa che svolge la propria attività economica in una o più unità produttive, finalizzata alla produzione e/o trasformazione di materie prime, semilavorati, prodotti finiti, con l'ausilio di macchine e/o impianti, destinati alla commercializzazione (linee guida del Coordinamento delle Regioni e Province autonome e istituti centrali 1996).

BONIFICA

Intervento di natura tecnica, ad esempio su un impianto, una macchina, una postazione di lavoro, con lo scopo di eliminare o ridurre i fattori di rischio ivi identificati.

CANCEROGENO

È un agente chimico, fisico o biologico in grado di provocare il cancro nell'uomo. Secondo il Decreto legislativo 626/'94, si deve fare riferimento ad un elenco di agenti cancerogeni, che riportano nella scheda di sicurezza le frasi di rischio R45 ("Può provocare il cancro") o R49 ("Può provocare il cancro per inalazione").

CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

Documento redatto dal medico competente in cui sono registrati, oltre ai rischi a cui è esposto il lavoratore, i risultati degli accertamenti sanitari nonché i giudizi di idoneità conclusivi.

CAUSTICO

Una sostanza che, venendo a contatto con una parte del corpo (pelle, occhi, gola, ecc.) vi può causare bruciori, ustioni, ulcere.

CCIAA

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

CEI

Comitato Elettrotecnico Italiano.

CEN

Comitato Europeo di Normalizzazione.

CENELEC

Comitato Europeo di Normalizzazione Elettronica.

CHECK LIST (lista di controllo)

Questionario guida contenente l'analisi sistematica di un ambito lavorativo, inteso come insieme di strutture, impianti e attrezzature, lavorazioni svolte e organizzazione del lavoro.

CICLO PRODUTTIVO

Le fasi elementari in cui può essere scomposta un'attività lavorativa che abbia come scopo la produzione di un bene o di un servizio.

Detta analisi parte dall'elenco delle materie prime, descrive le varie fasi del processo di trasformazione (ivi comprese le operazioni manuali o quelle che implicano l'uso di macchine o di attrezzature) ed individua, infine, i prodotti finali, compresi quelli collaterali di scarto o i rifiuti.

Questa analisi dovrebbe sempre precedere la prima fase della valutazione del rischio, rappresentata dall'individuazione dei pericoli nell'attività lavorativa.

CORROSIVO

Sostanza che ha il potere di intaccare specifici materiali provocandone la progressiva alterazione o distruzione.

CPI

Certificato di Prevenzione Incendi.

DATORE DI LAVORO

Il 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. Nelle pubbliche amministrazioni, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale (D.Lgs. 626/'94). Negli Istituti scolastici è il Preside (D.M. n° 292 del 21/06/'96; si veda anche il D.M. n°382 del 29/09/98 e, per quanto riguarda il datore di lavoro nelle Università, il D.M. N°363 del 5/08/98).

DECIBEL (dB)

Unità di misura del rumore. La misura dell'esposizione professionale a rumore si effettua applicando alcuni parametri correttivi, in questo caso si usa il termine "decibel(A)" o "dB(A)". Poiché si tratta di una misura espressa su scala logaritmica, ad ogni incremento di 3 dB corrisponde un raddoppio dell'energia sonora (es.: 73 dB rappresenta il doppio di intensità sonora di 70 dB).

Per esposizioni prolungate nel tempo a rumori di intensità pari a 85 dB(A), già una piccola parte della popolazione (circa il 10%) è suscettibile di ammalare di sordità.

DENUNCIA DI INFORTUNIO (o di malattia professionale)

Comunicazione che il datore di lavoro deve inviare all'INAIL quando un lavoratore presenta un certificato medico di malattia professionale o di infortunio sul lavoro per il quale sia stata espressa una prognosi superiore ai tre giorni.

Una denuncia simile deve essere inviata anche all'Organo di vigilanza per gli eventuali adempimenti di polizia giudiziaria.

DISPOSITIVO DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

Qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo, dotato dei seguenti requisiti:

- essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475;
- essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

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

Non sono dispositivi di protezione individuale:

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

ERGONOMIA

L'applicazione delle informazioni scientifiche che riguardano l'essere umano al disegno di oggetti, sistemi ed ambienti destinati all'uso da parte di persone. In particolare, è la scienza che studia come adattare all'uomo i posti di lavoro, gli utensili e l'organizzazione del lavoro.

ESPOSIZIONE

Riferita ad un fattore di rischio, esprime il contatto fra questo e il lavoratore. Per esempio, si dice che il lavoratore è esposto a rumore quando lavora in un ambiente rumoroso.

FATTORI DI RISCHIO (o agenti di rischio)

Le classificazioni proposte sono innumerevoli. La più completa e semplice è la seguente:

I) fattori fisici;

- rumore;
- vibrazioni;
- microclima (umidità, ventilazione, temperatura, calore radiante);
- pressione atmosferica;
- radiazioni ionizzanti;
- radiazioni non ionizzanti;
- illuminazione.

Come si può notare, questi fattori sono normalmente presenti in tutti gli ambienti di vita oltreché di lavoro, e quindi non sono di per sé nocivi, ma lo diventano quando la loro intensità o il loro livello si discostano dai valori di fondo naturali.

Sono tutti fattori misurabili esattamente con opportune apparecchiature di rilevazione.

II) fattori chimici e biologici;

I fattori chimici: costituiscono indubbiamente il gruppo di fattori di rischio oggi più importanti e diffusi, praticamente in tutto il mondo del lavoro, dall'industria all'agricoltura (basti pensare ai pesticidi), dall'artigianato al terziario e ai servizi (basti pensare all'ospedale, con il rischio da anestetici, da formaldeide, da ossido di etilene, ecc.). Possono essere classificati in vario modo:

- 1) per il loro stato fisico (solidi, polveri, fumi; liquidi, aerosol, nebbie; gassosi: gas e vapori);
- 2) per la loro origine (naturali e sintetici);
- 3) per la loro composizione chimica (sostanze inorganiche e organiche, con tutte le loro suddivisioni in gruppi e sottogruppi);
- 4) per i loro effetti sull'organismo umano (sostanze irritanti, allergizzanti, tossiche, causa di fibrosi polmonare, cancerogene, mutagene, teratogene).

I fattori biologici: si tratta di virus, batteri, protozoi, parassiti che, pur essendo presenti non esclusivamente in ambiente di lavoro, e costituendo anzi un fattore di rischio per la popolazione in generale, diventano uno specifico fattore di rischio lavorativo per quelle attività che prevedono di per sé un maggior contatto con potenziali fonti di contagio o

ambientati contaminati: basti pensare a chi opera nel settore zootecnico e veterinario, nel settore agricolo, nel settore ospedaliero (in particolare in alcuni reparti ad alto rischio come la dialisi, i centri trasfusionali, i laboratori, ecc.), nei lavori di pulizia e disinfezione, ecc..

III) fattori legati all'organizzazione dei lavori.

Schematicamente si possono ulteriormente suddividere in tre sottogruppi:

- fatica fisica da lavoro muscolare dinamico;
- fatica fisica da lavoro muscolare statico;
- fatica mentale.

Ai precedenti si potrebbe aggiungere un quarto sottogruppo, che in particolare negli ultimi anni, con l'introduzione dell'informatica e dei videoterminali, sta sempre più acquistando importanza: la fatica visiva.

Per fatica fisica da lavoro muscolare dinamico si intende quella conseguente allo spostamento di pesi o all'effettuazione di movimenti; per fatica fisica da lavoro muscolare statico si intende quella dovuta al mantenimento prolungato di posizioni fisse, sia viziate che non (es. la stazione eretta), con o senza un contemporaneo sostenimento di oggetti. Qualunque lavoro comporta un lavoro muscolare di uno o di entrambi i tipi: se questo carico di lavoro (acutamente o cronicamente) si fa eccessivo, nasce la fatica.

Ecco perché la fatica è collegata ai carichi di lavoro, ai tempi e ritmi di lavoro, alla posizione di lavoro, ai livelli o meno di automazione, ecc..

La fatica mentale (solo in parte identificabile con il cosiddetto stress) è la risultante complessa di tutta una serie di problemi inerenti l'ambiente di lavoro e il modo di lavorare. Ma, in particolare, accanto al peso degli altri fattori di rischio prima considerati, entrano più direttamente in ballo fattori legati all'organizzazione del lavoro: tempi, ritmi e carichi innanzitutto, ma non solo: rapporti gerarchici, autoritarismo, mancanza di autonomia professionale, monotonia, ripetitività, eccesso di responsabilità o viceversa, assoluta deresponsabilizzazione, mancata gratificazione e quindi frustrazione, eccessiva parcellizzazione del lavoro (frammentazione in operazioni banali e ripetitive), dequalificazione, ma anche inadeguatezza rispetto alle mansioni assegnate, contatto col pubblico, paura della perdita del posto di lavoro, difficoltà di inserimento nel gruppo, ecc...

FONOMETRO

Strumento che misura il rumore.

FORMARE

Fornire, mediante una appropriata disciplina, i requisiti necessari ad una data attività, ossia predisporre un processo attraverso il quale trasmettere l'uso degli attrezzi del mestiere, o di parte di essi, incidendo nella sfera del sapere, del saper fare e del saper essere, con l'obiettivo di conseguire modalità di comportamento e di lavoro che mettano in pratica le regole ed i principi della sicurezza.

FUMI

Vedi: inquinanti aerodispersi.

GAS

Vedi: inquinanti aerodispersi.

GAS TOSSICI

Al di là del significato generale della locuzione (gas nocivi per la salute, gas velenosi) si intendono quei gas la cui custodia, trasporto ed impiego sono regolati dal Regio Decreto n. 147 del 9 gennaio 1927.

GIUDIZIO DI IDONEITÀ LAVORATIVA

Giudizio che il medico competente esprime a conclusione dell'attività di sorveglianza sanitaria, mirata a stabilire se il lavoratore può intraprendere o continuare una precisa mansione senza discapito per la propria salute.

L'idoneità può essere espressa senza limitazioni oppure può essere condizionata a particolari provvedimenti e restrizioni (il lavoratore può svolgere una parte della mansione, ma deve essere esonerato da alcuni compiti particolari per motivi di salute); a sua volta, la non idoneità può essere temporanea (per un periodo di tempo stabilito: in attesa, ad esempio, di valutare l'evoluzione di un problema o di acquisire ulteriori elementi di giudizio) o definitiva.

Contro il giudizio di non idoneità il lavoratore può presentare ricorso all'Organo di vigilanza.

HACCP

Hazard Analysis and Critical Control Point.

IEC

International Electrical Committee.

IGIENE

Complesso delle misure individuali e collettive volte a salvaguardare il mantenimento della salute.

IGIENE DEL LAVORO

Disciplina che, mutuando conoscenze da diverse aree professionali (in primo luogo: Chimica, Ingegneria e Medicina), si occupa del miglioramento della salubrità degli ambienti di lavoro.

IMQ

Istituto del Marchio di Qualità.

INAIL

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

Agisce come un ente assicuratore dei datori di lavoro, i quali versano un premio assicurativo proporzionale al livello di pericolosità delle lavorazioni che svolgono. L'ente paga al lavoratore i giorni di assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale ed eroga l'assegno di invalidità nei casi in cui l'infortunio o la malattia professionale abbia provocato al lavoratore una invalidità permanente.

INFORMARE

Fornire notizie ritenute utili o funzionali (G. Devoto - G.C. Oli, Dizionario della lingua italiana, 1971), comunicare conoscenze.

Fin dal 1955, il datore di lavoro aveva l'obbligo di "... rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione mediante affissione, negli ambienti di lavoro, di estratti delle presenti norme o, nei casi in cui non sia possibile l'affissione, con altri mezzi" (art.4, D.P.R. 547/'55)

Nel testo del D.Lgs. 626/'94 il legislatore usa parole come "informa" e "informazione" ben 60 volte e vi dedica, un intero articolo, il n° 21, sulla "Informazione dei lavoratori".

INFORTUNIO SUL LAVORO

Evento (danno) che si produce alla persona (lavoratore) e che avviene per causa violenta (= azione intensa e concentrata nel tempo – fattore che agisce nell'ambito di un turno di lavoro), in occasione di lavoro.

Dall'infortunio può derivare la morte, un'inabilità permanente al lavoro, parziale o assoluta, un'inabilità assoluta temporanea (di giorni o mesi) che comporta l'astensione dal lavoro, ma che si conclude con la guarigione clinica senza postumi permanenti. L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, in Italia, è gestita dall'INAIL.

INQUINANTI AERODISPERSI

Si possono distinguere in: polveri, fumi, nebbie, vapori e gas.

Polveri

Sono particelle derivanti dalla frantumazione di materiali solidi. Più la polvere è fine, più a lungo resta sospesa nell'aria e maggiori sono le possibilità di inalarla. Le dimensioni dei granuli di polvere (= granulometria) influenza anche la capacità che essi hanno di penetrare all'interno dei bronchi.

Le polveri sono prodotte dalle operazioni che provocano attriti ed urti fra corpi solidi (attrezzi e materiali in lavorazione) come ad esempio macinazione, schiacciamento, sabbiatura, smerigliatura/levigatura, sbavatura, ecc.

Fumi

Sono polveri finissime (es. ceneri, particelle di metalli, di carbone o di catrame) che si liberano nell'aria dai processi di combustione o quando si fonde o si vaporizza un metallo che poi si raffredda velocemente. In ambito lavorativo, i fumi sono tipicamente prodotti dalle operazioni di saldatura o fusione dei metalli.

Nebbie

Sono minuscole goccioline liquide a base organica o a base d'acqua che si creano da operazioni di spruzzo e si disperdono nell'aria. Ad esempio, le nebbie sono generate da operazioni di distribuzione di fitofarmaci, di mescolatura e di pulizia.

Vapori

Sono la forma gassosa di sostanze che a pressione e temperatura ambiente si trovano allo stato liquido o solido. La benzina è un esempio di liquido che evapora facilmente, producendo vapori di benzina. Altri esempi sono i solventi contenuti nelle vernici: toluolo, xilolo, acetone.

Gas

Sono sostanze in fase aeriforme a pressione e temperatura ambiente. Possono essere inodori, incolori, e diffondersi molto velocemente anche a grande distanza dalla loro sorgente. Esempi tipici sono: monossido o biossido di carbonio, ossidi di azoto,...

ISO

International Standard Organisation.

ISPESL

Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro.

LAVORATORE

Persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato, anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari, e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici (D.Lgs. 626/'94).

Analoga definizione si trova già nella norma del 1955 - '56: lavoratore subordinato è colui che fuori del proprio domicilio presta il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui, con o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte od una professione. Sono equiparati ai lavoratori subordinati i soci di società e di enti in genere cooperativi, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società o degli enti stessi (DPR 303/'56) e gli allievi degli istituti di istruzione e di laboratori-scuola nei quali si faccia uso di macchine, attrezzature, utensili ed apparecchi in genere (DPR 547/'55).

LAVORATORE AUTONOMO O PRESTATORE D'OPERA

Colui che mette a disposizione del committente, dietro un compenso, il risultato del proprio lavoro. Se la singola persona compone la ditta individuale e ne è anche titolare, è l'unico

prestatore d'opera della ditta (linee guida del Coordinamento delle Regioni e Province autonome e istituti centrali 1996).

LUOGHI DI LAVORO

Luoghi destinati a contenere posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo nell'area della medesima azienda ovvero unità produttiva comunque accessibile per il lavoro (D.Lgs. 626/'94).

LUOGO SICURO

Luogo nel quale le persone sono da considerarsi al sicuro dagli effetti determinati dall'incendio o altre situazioni di emergenza (DPR 547/'55).

MALATTIA PROFESSIONALE (tecnopatia)

Malattia contratta nell'esercizio di una attività lavorativa e a causa dell'esposizione prolungata ad un agente nocivo (chimico, fisico, organizzativo ...) presente nell'attività stessa.

Spesso, per manifestarsi, il danno richiede un contatto con l'agente nocivo (= esposizione) di parecchi anni.

Alcune malattie professionali (es. i tumori professionali) si manifestano anche dopo il definitivo abbandono dell'attività lavorativa.

Come nel concetto di infortunio è insito quello di causa violenta (che agisce, cioè, entro un turno di lavoro), nella definizione di malattia professionale è compreso l'elemento della "causalità diluita" cioè dell'azione, espletata in un tempo (nettamente) superiore ad un turno di lavoro, lenta, prolungata, cronica, di fattori connessi con il normale svolgimento lavorativo, ma capaci di causare una determinata e, spesso, prevedibile malattia.

L'assicurazione contro le malattie professionali, in Italia, è gestita dall'INAIL.

MEDICINA DEL LAVORO

Branca della medicina che si occupa della prevenzione, della diagnosi e della cura delle malattie da lavoro.

MEDICO COMPETENTE

Medico in possesso di uno dei seguenti titoli:

- specializzazione in Medicina del lavoro, o in Medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o in Tossicologia industriale, o in Igiene industriale, o in Fisiologia ed igiene del lavoro, o in Clinica del lavoro ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della Sanità di concerto con il Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica;
- docenza o libera docenza in Medicina del lavoro, o in Medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o in Tossicologia industriale, o in Igiene industriale, o in Fisiologia ed igiene del lavoro;
- autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277 (D.Lgs. 626/'94).

Viene nominato dal datore di lavoro per effettuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori esposti a rischio.

Il medico competente deve conoscere completamente i rischi connessi al ciclo tecnologico, per questo ha diritto a ricevere tutte le informazioni in merito dal datore di lavoro, e ha il dovere di visitare periodicamente i luoghi di lavoro.

Egli ha il dovere di occuparsi di tutti gli aspetti della realtà aziendale che attengono alla salute del personale, come ad esempio l'organizzazione dei servizi igienico-assistenziali e l'educazione sanitaria ed alimentare.

MICROCLIMA

Insieme dei parametri fisici che caratterizzano l'aria degli ambienti confinati e che concorrono alla produzione della sensazione di caldo, di freddo o di benessere termico. Questi parametri sono:

- la temperatura dell'aria;
- l'umidità relativa;
- l'irraggiamento termico;
- la velocità dell'aria.

MONITORAGGIO AMBIENTALE

Pratica dell'igiene del lavoro che consiste nel misurare diversi fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro, come inquinanti aerodispersi, fattori fisici come rumore o parametri microclimatici, per ricavare una valutazione quantitativa dell'esposizione dei lavoratori.

Vengono usate diverse tecniche che vanno dal prelievo di campioni di aria con successiva analisi in laboratorio, alla misurazione diretta con strumenti specifici (es. fonometro).

MONITORAGGIO BIOLOGICO

Pratica della sorveglianza sanitaria che consiste nel misurare la quantità di sostanze tossiche, o di loro prodotti di trasformazione, presenti nel sangue o nelle urine dei lavoratori. In questo modo si può conoscere la quantità degli inquinanti che i lavoratori possono aver assorbito durante il lavoro.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

Le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico a opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportino tra l'altro rischi di lesioni dorso-lombari (D.Lgs. 626/'94).

MUTAGENO

Si dice di un agente chimico, fisico o biologico che è in grado di generare delle "mutazioni", cioè delle alterazioni definitive del corredo genetico nella cellula, che è l'unità base dell'organismo vivente.

Spesso la cellula così trasformata diventa una cellula tumorale.

OIL (ILO)

Organizzazione Internazionale del Lavoro.

OMS

Organizzazione Mondiale della Sanità.

ORGANO DI VIGILANZA

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dalla Unità Sanitaria Locale e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché, per il settore minerario, dal Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali, dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano. Per attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuati dal D.P.C.M. 14.10.'97 n° 412, l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza è esercitata anche dall'Ispettorato del Lavoro (ora: Direzione Provinciale del Lavoro).

PERICOLO

Proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità (sostanza, attrezzo, metodo) avente potenzialità di causare danni (orientamenti CEE).

Fonte di possibili lesioni o danni alla salute. Il termine pericolo è generalmente usato insieme con altre parole che definiscono la sua origine o la natura della lesione o del danno alla salute previsti: pericolo di elettrocuzione, di schiacciamento, di cesoiamento, di intossicazione, ... (Norma UNI EN 292/1991); (vedi anche "Rischio").

PREPOSTO AI LAVORI

La persona responsabile che sovrintende ai lavori. A tale titolo è anche responsabile delle misure di sicurezza sul luogo di lavoro (D.M. 9 giugno 1980).

PREVENZIONE

Azione diretta a impedire il diffondersi di fatti non desiderati o dannosi (G. Devoto - G.C. Oli, Dizionario della lingua italiana, 1971), nel nostro caso gli infortuni e le malattie professionali.

Il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno (D.Lgs. 626/'94).

Si può distinguere (a scopo meramente didattico) in primaria, secondaria e terziaria.

PREVENZIONE PRIMARIA

Azione diretta ad individuare le cause di rischio che possono determinare una malattia o un infortunio per eliminarle o, se ciò non è possibile, per attenuarne gli effetti.

PREVENZIONE SECONDARIA

Consiste nell'effettuare la diagnosi del danno alla salute in una fase molto precoce: prima cioè che si manifestino i sintomi e, soprattutto, prima che il danno diventi irreversibile.

PREVENZIONE TERZIARIA

(Può essere scorretto definirla "prevenzione")

Consiste in quell'insieme di misure (terapeutiche, comportamentali, ecc.) che si adottano per impedire che un danno, già presente, possa aggravarsi, dare origine a complicanze, provocare invalidità permanenti, ecc.

PROCESSO DI LAVORO

Sequenza spaziale e temporale dell'interazione di persone, attrezzature di lavoro, materiali, energia e informazioni all'interno di un sistema di lavoro (norma ISO 6385 del 1981, UNI ENV 26385 del 1991).

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro (denominato anche rappresentante per la sicurezza) (D.Lgs. 626/'94).

REGISTRO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO

Il registro tenuto dal datore di lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è redatto conformemente al modello approvato con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'Organo di vigilanza.

RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)

Persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate (D.Lgs. 626/'94).

Coordina la strategia aziendale finalizzata alla eliminazione o riduzione dei rischi, alla prevenzione delle patologie correlate al lavoro, alla promozione della salute dei lavoratori; il tutto attraverso l'attuazione di alcuni obiettivi intermedi rappresentati da:

- identificazione dei pericoli;
- valutazione dei rischi;
- stesura di un programma di misure protettive e preventive;
- elaborazione di proposte operative per l'informazione e la formazione del personale;
- verifica delle modificazioni delle condizioni di lavoro, delle procedure, dei metodi e dei comportamenti.

Nelle aziende più piccole questo ruolo può essere svolto dal datore di lavoro.

RISCHIO

Probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego e/o di esposizione; dimensioni possibili del danno stesso (orientamenti CEE).

Combinazione di probabilità e di gravità di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa (Norma UNI EN 292/1991); (vedi anche “Pericolo”).

SALUTE

Condizione di benessere fisico e psichico; normalità strutturale e funzionale dell'organismo (G. Devoto - G.C. Oli, Dizionario della lingua italiana, 1971).

L'Organizzazione Mondiale della Sanità, nel 1946, definisce: “... stato di benessere fisico, psichico e sociale dell'individuo”; il che non può essere garantito dalla semplice assenza di malattia.

Più completa è la seguente definizione: condizione di armonico equilibrio funzionale, fisico e psichico dell'individuo, dinamicamente integrato nel suo ambiente naturale e sociale (A. Seppilli, 1966).

SCHEDA DI SICUREZZA (scheda tossicologica)

Documento, redatto dal produttore, in cui si descrive la composizione di un prodotto, le caratteristiche delle sostanze pericolose presenti, i possibili effetti tossici, le precauzioni da adottare per evitare intossicazioni, incidenti o inquinamenti ambientali.

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (SPP)

Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva (D.Lgs. 626/94). (vedi anche “responsabile del ...”).

SICUREZZA

Condizione oggettiva esente da pericoli o garantita contro eventuali pericoli (G. Devoto - G.C. Oli, Dizionario della lingua italiana, 1971).

negli operatori della prevenzione è invalso l'uso di riservare questo termine al campo della prevenzione degli infortuni, mentre alla prevenzione delle malattie professionali sono collegati i termini di “igiene” e “salute nei luoghi di lavoro”.

SISTEMA DI LAVORO

Si compone della combinazione di persone e attrezzature di lavoro, che agiscono insieme nel processo di lavoro, per eseguire il compito lavorativo, nello spazio di lavoro all'interno dell'ambiente di lavoro, sotto le condizioni imposte dal compito lavorativo (norma ISO 6385 del 1981, UNI ENV 26385 del 1991).

SITUAZIONE PERICOLOSA

Qualsiasi situazione in cui una persona è esposta ad un pericolo o a più pericoli (Norma UNI EN 292/1991).

SOGLIA OLFATTIVA

Riferita ad una sostanza avvertibile con l'olfatto (alcune sostanze non lo sono: ricorda l'ossido di carbonio!), è la più piccola concentrazione della sostanza, nell'aria, in grado di stimolare l'organo di senso e, quindi, di essere percepita con l'odorato.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Attività svolta dal medico competente, su incarico del datore di lavoro, che consiste nell'esecuzione di visite mediche e nella valutazione di accertamenti sanitari complementari, come esami strumentali e di laboratorio, finalizzata alla diagnosi precoce di eventuali tecnopatie e alla valutazione, attraverso il giudizio di idoneità alla mansione specifica, della capacità del lavoratore di sopportare l'esposizione a rischi specifici.

(Vedi anche “medico competente” e “giudizio di idoneità lavorativa”).

SPAZIO DI LAVORO

Un volume assegnato ad una o più persone, nel sistema di lavoro, per l'esecuzione del compito lavorativo (norma ISO 6385 del 1981, UNI ENV 26385 del 1991).

SSN

Servizio Sanitario Nazionale.

TECNOPATIA

Vedi: malattia professionale.

TERATOGENO

Si dice di agente chimico, fisico o biologico che è in grado di provocare malformazioni al feto durante la gravidanza.

UNAE

Unione Nazionale Albi di qualificazione degli installatori Elettrici.

UNI

Comitato di Unificazione Industriale.

UNITÀ PRODUTTIVA

Stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale (D.Lgs 626/'94).

USO DI UNA ATTREZZATURA DI LAVORO

Qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, lo smontaggio (D.Lgs. 626/'94).

VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE

Il massimo livello di un agente di rischio a cui può essere esposto un lavoratore, giorno per giorno per tutta la vita lavorativa, senza che ne derivi un pregiudizio per la sua integrità biologica. Va sempre ricordato che, a causa della grande variabilità individuale esistente fra le persone (diverse costituzioni fisiche, abitudini, suscettibilità ad ammalare), tali limiti possono costituire una garanzia per la maggior parte della popolazione lavorativa, ma non per la sua totalità.

Il rispetto di tali limiti di riferimento è da considerarsi, pertanto, necessario ma non sufficiente per l'attuazione di una corretta pratica di prevenzione.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Valutazione globale della probabilità e della gravità di possibili lesioni in una situazione pericolosa per scegliere le adeguate misure di sicurezza (Norma UNI EN 292/1991).

VIDEOTERMINALE (VDT)

Uno schermo alfanumerico o grafico, a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato (D.Lgs. 626/'94). Nella grande maggioranza dei casi è costituito dal monitor del computer.

VVF

Vigili del Fuoco.

ZONA PERICOLOSA

Qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro, nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso (D.Lgs. 626/'94).

Il tema della tutela psico-fisica del lavoratore trova il suo fondamento già nella Costituzione della Repubblica italiana a partire dalla quale sono state quindi emanate specifiche norme contenute nell'ordinamento giuridico vigente².

E' interessante, comunque, osservare che la materia dell'igiene del lavoro e della prevenzione degli infortuni era già stata presa in considerazione, anche se in modo non sistematico e con riferimento a specifiche attività di lavoro, nella legislazione pre-repubblicana con l'emanazione di alcuni decreti regi e con l'introduzione nell'ordinamento giuridico vigente della legislazione sulla tutela della maternità, dei fanciulli e dell'orario di lavoro.

La Costituzione della Repubblica non sancisce principi espressi in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

La giustificazione costituzionale delle norme in tale materia trova tuttavia il suo fondamento negli articoli 32, 35 e 41.

L'articolo 35 tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (n.d.r. *“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori...”*). L'art. 32 riconosce la tutela della salute come fondamentale interesse della collettività (n.d.r. *La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti*). L'art. 41, se stabilisce che l'iniziativa economica privata è libera (comma 1) prevede, tuttavia, che essa *“non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”* (comma 2).

In presenza di tale quadro normativo le norme che impongono all'imprenditore il rispetto delle misure di sicurezza costituiscono attuazione dei principi di cui agli articoli 32 e 41, comma 2, della Costituzione che riconoscono **al diritto alla salute la prevalenza su quello alla libertà di iniziativa economica**.

La tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore è stata anche oggetto di norme particolari emanate in attuazione della legge delega 12 febbraio 1955 n°51 con la quale il Parlamento ha delegato *il Governo della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, ad emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della stessa legge, norme generali e speciali per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e per l'igiene del lavoro*.

In attuazione della sopra citata delega, sono stati emanati otto decreti presidenziali di cui due sulla prevenzione in generale degli infortuni sul lavoro (DPR547/55 e DPR302/56), uno sull'igiene del lavoro (DPR303/56) più alcune norme speciali concernenti particolari settori produttivi quali:

- il DPR 164/56-relativo alle costruzioni
- il DPR 320/56 relativo ai lavori in sotterraneo (in buona parte sostituito dal titolo VII-bis del D.Lgs626/94);
- il DPR 321/56 relativo all'impiego dei cassoni ad aria compressa;
- il DPR 322/56 relativo all'industria della cinematografia e della televisione;
- il DPR 323/56 relativo agli impianti telefonici;

² In materia di prevenzione degli infortuni ed igiene del lavoro le fonti del diritto sono costituite dalla costituzione, dalle leggi, dai decreti legge, dai decreti legislativi, dai decreti del Presidente della Repubblica , dai decreti ministeriali, dalle circolari e dalle linee guida per il coordinamento con le Regioni.

Tali decreti stabiliscono i mezzi, i metodi, le condizioni, le cautele per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Prevedono l'universalità delle norme, la gradualità delle sanzioni e l'istituzione di un sistema di studi per l'aggiornamento della norma.

Prima dell'emanazione nel settembre 1994 del decreto legislativo n°626 le attività di prevenzione e protezione nelle aziende si basavano quindi in larga misura sul rispetto delle norme di igiene e sicurezza del lavoro promulgate a partire dalla metà degli anni '50. Si riteneva cioè che il rispetto di queste norme fosse di per sé sufficiente a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro mentre vi era di solito poco interesse per l'organizzazione necessaria per svolgere in maniera efficace le attività di prevenzione e protezione all'interno delle aziende.

Con il decreto 626 sono state introdotte alcune importanti novità che definiscono un nuovo modo per eliminare o ridurre i rischi e proteggere i lavoratori. Tali novità riguardano l'organizzazione³ che deve essere creata in ogni azienda se si vuole davvero affrontare efficacemente i problemi di igiene e sicurezza del lavoro per cui il datore di lavoro che non può più limitarsi ad applicare passivamente le norme esistenti ma deve invece:

- a) organizzare un sistema aziendale di prevenzione che permetta ai diversi protagonisti della prevenzione di mettersi in rapporto tra loro;
- b) sforzarsi di prevedere ogni possibile effetto negativo per la salute e la sicurezza dei suoi dipendenti e che derivi in tutto o in parte dalla loro attività lavorativa (**valutazione dei rischi**);
- c) programmare e mettere in atto tutte le misure utili per contrastare i rischi lavorativi e verificarne l'efficacia.

Neppure i lavoratori vengono più considerati come i destinatari passivi delle attività di prevenzione. Al contrario, il 626 riconosce loro un ruolo da protagonisti nella tutela della propria salute e sicurezza e, entro certi limiti, di quella dei compagni di lavoro; a tale scopo attribuisce grande importanza alla loro informazione e formazione.

Ai lavoratori viene riconosciuto anche il diritto ad avere un proprio rappresentante per la sicurezza che entra a pieno titolo nel sistema aziendale di prevenzione.

Il 626 non vede l'organizzazione della produzione e l'organizzazione della sicurezza come attività tra loro contrastanti o disgiunte ma prevede invece che esse procedano sempre di pari passo; l'attenzione all'igiene ed alla sicurezza del lavoro viene dunque considerata come un aspetto non secondario dell'attenzione che un'azienda decide di dedicare alla qualità. Accanto alla qualità dei prodotti e dei servizi ed alla qualità dei processi necessari per ottenere quei prodotti e quei servizi il 626 richiama l'attenzione sulla qualità dell'ambiente lavorativo come elemento di salvaguardia per la salute e l'incolumità dei lavoratori.

Infine, ed anche questa non è una novità da poco, il 626 definisce le "regole del gioco" che devono assicurare il funzionamento del sistema aziendale di prevenzione.

³ Creare un'organizzazione significa stabilire chi fa che cosa, come lo fa, ed in che modo si mette in relazione con gli altri.

4. Quali sono i lavoratori tutelati dal D.Lgs626/94?

Il 626 ha un campo di applicazione estremamente vasto: infatti la regola generale è che il 626 tutela i lavoratori di tutti i settori di attività privati o pubblici: in pratica basta che ci sia un lavoratore dipendente perché si applichi il 626.

Per lavoratore il 626 intende qualunque persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Rientrano quindi nella definizione di lavoratore anche:

- i lavoratori con contratto a tempo determinato;
- gli apprendisti;
- gli assunti con contratto di formazione-lavoro;
- i lavoratori a part time;
- i lavoratori con contratto interinale.

Inoltre, il 626 considera come lavoratori e, quindi, soggetti a tutela, anche:

- i soci lavoratori di cooperative o di società;
- gli studenti, compresi quelli universitari, che effettuino tirocini pratici presso aziende;
- gli studenti, compresi quelli universitari, e gli allievi di corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchiature ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici.

L'applicazione del decreto legislativo 626 è regolamentata da specifiche disposizioni normative per alcuni settori particolari quali:

- le forze armate e di polizia;
- i servizi di protezione civile;
- le strutture giudiziarie, penitenziarie, organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica;
- le università;
- gli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado;
- le rappresentanze diplomatiche e consolari;
- mezzi di trasporto aerei e marittimi.

I soli lavoratori esplicitamente esclusi dalla tutela del 626 sono gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Ovviamente, il 626 non si applica nelle aziende individuali nelle quali cioè non operano, accanto al titolare, lavoratori dipendenti o ad essi assimilabili.

5. Il datore di lavoro

Il datore di lavoro è la persona che ha la principale responsabilità nella conduzione dell'azienda ed il potere di prendere le più importanti decisioni nella gestione dell'azienda e quindi è a lui che la legge attribuisce la principale responsabilità in tema di salute e sicurezza dei lavoratori. Nelle piccole aziende lo si riconosce facilmente nel titolare mentre nelle aziende di maggiori dimensioni e complessità il datore di lavoro può essere l'amministratore delegato, il direttore generale o altro dirigente con effettivi poteri di decisione e di spesa.

Esistono però delle situazioni, soprattutto nella Pubblica Amministrazione, in cui non è agevole riconoscere chi riveste effettivamente il ruolo di datore di lavoro: in questi casi è

necessario che l'Amministrazione interessata indichi attraverso atti formali (delibere o documenti equivalenti) a chi viene assegnato il ruolo di datore di lavoro, ricordando che in ogni caso:

- è una persona fisica e non può essere un organismo collettivo;
- deve avere i poteri di decisione e di spesa necessari per garantire l'applicazione del 626.

Il 626, in linea con le norme precedenti, attribuisce al datore di lavoro la responsabilità di garantire ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e che non arrechino danno alla salute.

Ciò non significa che il datore di lavoro deve essere per forza un esperto di igiene e sicurezza del lavoro; ciò che gli si chiede è preoccuparsi che nella sua azienda venga fatto tutto ciò che la legge considera necessario per tutelare i lavoratori, avvalendosi a questo scopo anche di figure specializzate interne o esterne all'azienda.

In concreto, il datore di lavoro deve:

- istituire un Servizio di prevenzione e protezione e nominarne il responsabile
- · istituire un Servizio per la gestione delle emergenze (antincendio, pronto soccorso, etc.)
- · se necessario, nominare un medico competente
- · effettuare la valutazione dei rischi da aggiornare periodicamente
- · individuare, programmare ed attuare tutte le misure di prevenzione e di protezione che, sulla base della valutazione dei rischi, siano ritenute utili per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori
- · informare e formare tutti i lavoratori sui rischi generali dell'azienda ed in particolare su quelli specifici delle lavorazioni cui sono addetti
- · assicurare una particolare formazione agli addetti al Servizio per la gestione delle emergenze ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- · consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi previsti (prima della valutazione dei rischi, prima di designare gli addetti al servizio di prevenzione e protezione, etc.)
- · convocare la riunione periodica sull'igiene e la sicurezza del lavoro.

Come si vede, è il datore di lavoro che deve dare l'impulso iniziale per l'applicazione del 626 nella sua azienda e verificare costantemente nel tempo che vengano predisposte ed attuate le misure fondamentali di tutela dei lavoratori.

Innanzitutto si tratta di un compito gravoso ed impegnativo ma, è questa una delle innovazioni più interessanti del 626, gli viene riconosciuta un'ampia autonomia operativa.

A differenza di buona parte della legislazione precedente il 626 fissa gli obiettivi da raggiungere (ad esempio in tema di servizio di prevenzione e protezione, misure da adottare, formazione dei lavoratori) ma lascia al datore di lavoro una notevole libertà su come raggiungerli.

6. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è, assieme al medico competente, uno dei due principali collaboratori del datore di lavoro per tutto ciò che riguarda la tutela della salute e dell'incolumità dei lavoratori.

Il 626 prevede per il RSPP oltre al possesso di "attitudini e capacità adeguate", anche alcuni particolari requisiti professionali dettagliatamente indicati all'articolo 8-bis dello

stesso decreto⁴. Il RSPP viene nominato dal datore di lavoro dopo aver consultato in proposito il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il RSPP coordina il servizio di prevenzione e protezione. Il 626 indica i casi in cui tale servizio deve essere interno all'azienda e quando, invece, può essere anche esterno. Lo stesso decreto, inoltre, specifica i casi in cui lo stesso datore di lavoro può svolgere direttamente le funzioni di RSPP. Tutto ciò viene sintetizzato nel riquadro qui sotto a sinistra. A destra, invece, vengono riportati i compiti che il 626 attribuisce al servizio di prevenzione e protezione.

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE: interno, esterno o diretto dallo stesso datore di lavoro?

Devono avere un servizio di prevenzione e protezione interno:

- le aziende a rischio di incidenti rilevanti
- le centrali termoelettriche
- gli impianti ed i laboratori nucleari
- le aziende che fabbricano o hanno depositi di esplosivi, polveri e munizioni
- le aziende industriali con più di 200 dipendenti
- le industrie estrattive con più di 50 dipendenti
- le strutture di ricovero e cura pubbliche o private.

In tutti gli altri casi, il servizio di prevenzione e protezione può essere anche esterno.

Infine, il datore di lavoro può svolgere direttamente le funzioni di RSPP nelle aziende:

- artigiane e industriali con non più di 30 addetti, purché non appartenenti all'elenco precedente
- agricole e zootecniche con non più di 10 addetti
- della pesca con non più di 20 addetti
- altre con non più di 200 addetti.

Se il datore di lavoro intende svolgere direttamente le funzioni di RSPP deve frequentare un corso di formazione e comunicare all'ASL una serie di notizie dettagliatamente indicate all'art. 10 del 626.

⁴ Tale articolo è stato introdotto dall'articolo 2 del decreto legislativo 23/06/2003 n°195.

COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

I compiti di maggior rilevanza che il servizio di prevenzione e protezione deve svolgere per conto del datore di lavoro sono:

- coordinare la realizzazione della valutazione dei rischi
- individuare le misure di prevenzione e di protezione
- elaborare le procedure di sicurezza per le diverse attività aziendali
- elaborare modalità e programmi per la verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione
- proporre programmi di informazione e di formazione dei lavoratori
- partecipare agli incontri che hanno per tema la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I compiti attribuiti al servizio di prevenzione e protezione sono assai impegnativi, soprattutto in quelle realtà aziendali in cui sono presenti rischi significativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Come si vede esaminando il riquadro di sinistra, il 626 definisce alcune regole molto generali sulle caratteristiche del servizio di prevenzione e protezione mentre lascia al datore di lavoro ampi spazi di autonomia per quanto riguarda il modo in cui organizzarlo e le dotazioni di personale e di attrezzature di cui deve disporre.

Ancora una volta all'ampia autonomia che viene riconosciuta al datore di lavoro corrisponde la sua responsabilità nell'organizzare un servizio di prevenzione e protezione effettivamente in grado di svolgere i compiti che il 626 gli assegna.

7. Il medico competente

Il medico competente, accanto al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, è l'altra figura specializzata di cui si avvale il datore di lavoro per tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Oltre ad essere laureato in medicina, il 626 richiede che sia specializzato in medicina del lavoro o in altre materie simili che vengono elencate nel decreto; di recente è stata estesa la possibilità di fare il medico competente anche agli specializzati in Igiene e Medicina Preventiva e in Medicina Legale.

Il medico competente viene scelto dal datore di lavoro; può essere un dipendente aziendale o un libero professionista o appartenere ad una istituzione pubblica (a condizione che non faccia parte di un organo di vigilanza per evidenti ragioni di incompatibilità) o ad un centro privato con cui l'azienda stipula un contratto.

A differenza del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che deve operare in ogni azienda che ricade nel campo di applicazione del 626, il medico competente è richiesto obbligatoriamente solo in quelle aziende in cui si svolgono quelle attività a rischio per le quali o il 626 stesso o un'altra legge prevedono che i lavoratori siano sottoposti a visite mediche preventive e periodiche (sorveglianza sanitaria).

Prima del 626 il compito pressoché esclusivo del medico competente era quello di visitare i lavoratori. Alla sorveglianza sanitaria il 626 affianca diverse altre attività di notevole rilievo che vengono illustrate sinteticamente nel riquadro qui sotto.

<p style="text-align: center;">COMPITI DEL MEDICO COMPETENTE</p> <p>Il 626 stabilisce che il medico competente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipa alla valutazione dei rischi (1) - individua e mette in atto, assieme al datore di lavoro ed al RSPP, le misure che tutelano la salute e l'integrità fisica dei lavoratori (1) - effettua le visite mediche preventive e periodiche previste dal 626 o da altre leggi e, a conclusione di ogni visita, esprime il giudizio di idoneità alla mansione specifica (2) - informa i lavoratori su tutto ciò che riguarda le visite e gli esami cui sono sottoposti (significato, risultati, etc.) - registra i risultati dell'attività sanitaria e custodisce i documenti sanitari nel pieno rispetto della riservatezza (3) - partecipa alle attività di informazione e formazione dei lavoratori sui rischi che corrono e sulle misure da attuare per tenerli sotto controllo - partecipa alla riunione periodica annuale ed in questa occasione fornisce informazioni statistiche ed anonime sull'esito delle visite preventive e periodiche - visita i lavoratori a loro richiesta, se vi sono dei motivi legati al lavoro - organizza per conto del datore di lavoro le attività di pronto soccorso (4) 	<p>Note</p> <p>(1) A questi fini il medico competente deve anche visitare gli ambienti di lavoro e ricevere ogni informazione utile dal datore di lavoro e dal RSPP.</p> <p>(2) Stabilire che un lavoratore è idoneo alla mansione specifica significa affermare che quel lavoratore non ha problemi di salute che ne limitino l'impiego nella mansione cui è assegnato.</p> <p>Se questo giudizio non è completamente positivo il medico competente deve informare in forma scritta il lavoratore interessato ed il datore di lavoro. Contro questo parere il lavoratore interessato può presentare ricorso all'ASL.</p> <p>(3) Il medico competente è tenuto, come ogni medico, al segreto professionale</p> <p>(4) Il pronto soccorso va organizzato in relazione alle concrete condizioni di ogni azienda: tipo di lavoro e pericoli connessi, distanza dal più vicino ospedale, etc.</p>
---	---

L'esame dei compiti che il 626 attribuisce al medico competente mette bene in evidenza come questo professionista sia uno degli indispensabili protagonisti delle attività di prevenzione e protezione; è altrettanto evidente che il suo ruolo in azienda non può più svolgersi tutto e solo all'interno dell'ambulatorio.

8 I lavoratori

Il 626 riconosce un importante ruolo ai lavoratori nel sistema aziendale di prevenzione facendone dei protagonisti nella difesa della salute e dell'incolumità proprie e dei loro compagni di lavoro, è bene indicare con il massimo di chiarezza quali sono i diritti e quali i doveri che il 626 attribuisce loro.

<p>I LAVORATORI HANNO DIRITTO</p> <ul style="list-style-type: none"> o Ad essere informati sui contenuti del 626 o Ad essere informati sul sistema aziendale di prevenzione (chi è il responsabile del servizio di prevenzione e protezione? chi è il medico competente? etc.) o A ricevere un'informazione, una formazione ed un addestramento sufficienti per un'adeguata tutela della propria salute e sicurezza e, in particolare, ad essere informati: <ul style="list-style-type: none"> - sui rischi presenti in azienda ed in modo specifico su quelli legati alla propria mansione ed al proprio posto di lavoro - sulle misure di prevenzione adottate dall'azienda, ed in modo specifico su quelle legate al proprio 	<p>I LAVORATORI HANNO IL DOVERE</p> <ul style="list-style-type: none"> o Di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quelle degli altri lavoratori per quanto dipende dalle loro azioni o omissioni o Di osservare le disposizioni ricevute dai dirigenti e dai preposti ai fini della prevenzione e della protezione individuale e collettiva o Di utilizzare in modo appropriato gli impianti, le macchine, le attrezzature ed i relativi dispositivi di sicurezza o Ad utilizzare tutte le volte che è necessario ed in modo appropriato i dispositivi individuali di protezione
--	--

<p>posto di lavoro, sulle procedure lavorative sicure da adottare, sui dispositivi personali di protezione da utilizzare e sulle loro corrette modalità d'impiego</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ad essere informati dal medico competente: <ul style="list-style-type: none"> - sul tipo di esami cui vengono sottoposti, sul loro significato, sui loro risultati - sul giudizio di idoneità specifica alla mansione ○ A ricorrere presso l'ASL contro il giudizio di idoneità specifica alla mansione espresso dal medico competente ○ Ad essere visitati dal medico competente se pensano di avere malattie o disturbi dipendenti dal lavoro ○ Di disporre della documentazione sanitaria che li riguarda ed alla tutela della riservatezza dei loro dati sanitari ○ Di segnalare ogni situazione di rischio 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Di segnalare tempestivamente ai propri preposti e dirigenti ogni situazione di pericolo ed ogni deficienza delle misure di sicurezza e dei dispositivi individuali di protezione ○ Di partecipare ad ogni iniziativa di formazione e di addestramento finalizzata alla difesa della salute ed alla sicurezza ○ Di rendersi disponibili, se non vi sono specifici motivi che lo impediscono, a far parte del servizio per la gestione delle emergenze ○ Di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria nei modi e con la periodicità indicati dalla legge o proposti dal medico competente ○ Di non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo ○ Di evitare di prendere iniziative che possano risultare pericolose per sé o per i compagni di lavoro
--	---

9 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è un lavoratore, eletto dai colleghi o nominato dalle organizzazioni sindacali interne all'azienda, che entra a far parte del sistema aziendale di prevenzione assieme al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, al medico competente.

A questa figura il 626 gli attribuisce importanti funzioni, indica i momenti in cui le può svolgere, gli riconosce diritti e garanzie per il loro effettivo esercizio.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non è necessariamente né un sindacalista né un tecnico della sicurezza. Infatti, come meglio si vedrà tra poco, non gli si chiede di aprire vertenze, di contrattare e stipulare accordi e neppure di analizzare a fondo e risolvere da solo i problemi di igiene e sicurezza del lavoro.

Di seguito vengono brevemente indicati i diversi compiti che il 626 attribuisce al RLS che, nel testo di legge, sono elencati in modo alquanto casuale.

Innanzitutto, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il portavoce dei suoi compagni di lavoro sulle tematiche attinenti alla sicurezza ed all'igiene del lavoro. Egli, infatti, svolge buona parte dei suoi compiti facendo da intermediario o, se si preferisce, da portavoce dei suoi compagni di lavoro nei confronti del datore di lavoro e dei dirigenti aziendali.

E' a lui, infatti, che il datore di lavoro si deve rivolgere prima di affrontare diverse e rilevanti questioni che riguardano l'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione. In particolare, deve sentire il suo parere prima di:

- designare gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- designare gli addetti alla gestione delle situazioni d'emergenza (prevenzione incendi, pronto soccorso, evacuazione dei lavoratori);

- attuare i programmi di formazione per gli addetti alla gestione delle situazioni d'emergenza;
- procedere alla valutazione dei rischi e all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle misure di prevenzione.

In tutti questi casi il 626 dice "... il datore di lavoro consulta il RLS..." il che significa almeno due cose:

- 1) che il datore di lavoro espone chiaramente che cosa intende fare per ognuno dei punti precedenti;
- 2) che il datore di lavoro ascolta le osservazioni che in proposito il RLS ritiene di avanzare.

Il 626 non dice che il datore di lavoro deve tener conto per forza delle osservazioni del RLS, né che si deve aprire una trattativa tra datore di lavoro ed RLS per trovare un punto d'incontro quando esistono diversità di opinioni; però non lo vieta neppure ed il buon senso suggerisce che la consultazione è tanto più utile quanto più rappresenta lo strumento per la ricerca del consenso tra le parti, anziché una semplice questione di rispetto della procedura o delle buone maniere.

Le opinioni che il RLS presenta al datore di lavoro non devono essere necessariamente le sue opinioni personali: il RLS ha la più ampia libertà di decidere se e come coinvolgere i suoi compagni di lavoro nella discussione dei temi su cui è consultato.

Non è solo su questioni di metodo ed organizzative che il RLS fa da tramite tra i suoi compagni di lavoro e l'azienda. Infatti, il 626 stabilisce che il RLS debba ricevere le informazioni e la documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione; debba essere informato su sostanze e preparati pericolosi utilizzati nelle lavorazioni, sulle macchine ed impianti presenti in azienda, sull'organizzazione del lavoro e sugli ambienti di lavoro, sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti i lavoratori, sui risultati anonimi e collettivi degli accertamenti sanitari eseguiti dal medico competente, sugli infortuni e le malattie professionali.

Inoltre, il 626 riconosce al responsabile dei lavoratori per la sicurezza la possibilità di avvertire il datore di lavoro dei rischi individuati nel corso della sua attività e di verificare l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute pianificate nel documento di valutazione dei rischi.

Il RLS può svolgere le sue funzioni quando lo ritiene più opportuno, ma ci sono dei momenti di particolare significato per la sua attività quale, ad esempio, la riunione periodica annuale, obbligatoria nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti o che può essere richiesta dal RLS in quelle che hanno fino a 15 occupati.

A tale riunione partecipano oltre al datore di lavoro ed al RLS anche il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente.

E' questa l'occasione forse più importante per la periodica verifica di come l'azienda sta affrontando i problemi di igiene e sicurezza del lavoro.

Nel corso della riunione si esaminano, in particolare:

- il documento preparato a seguito della valutazione dei rischi;
- l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Il datore di lavoro redige il verbale della riunione e lo tiene a disposizione dei partecipanti.

In caso di controversie con l'azienda il RLS può rivolgersi all'organismo paritetico territoriale che è la sede di prima istanza in cui cercare un accordo.

Se lo ritiene opportuno può rivolgersi agli organi di vigilanza (ASL, DPL e VVF per le rispettive competenze).

Nel corso delle visite e delle verifiche effettuate da questi organi il RLS può formulare osservazioni e proposte ed ha diritto di ricevere copia delle comunicazioni eventualmente inviate all'azienda.

Per quanto riguarda i requisiti che devono essere posseduti dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è opportuno evidenziare che un bravo RLS deve prima di tutto essere capace di stare a sentire gli altri e, quando è il momento, di farsi ascoltare.

Buona parte dei suoi compiti hanno infatti a che fare con la comunicazione, ed è questa probabilmente la principale abilità che deve possedere.

Per svolgere bene il suo compito non è necessario che l'RLS sia un esperto di igiene e sicurezza del lavoro. Ciò che conta è che conosca abbastanza bene il 626 e che abbia le conoscenze di base sulle altre principali norme d'igiene e sicurezza del lavoro.

In ogni caso, il RLS ha diritto ad una particolare formazione che viene fornita con appositi corsi la cui durata e le cui modalità sono definiti da accordi contrattuali.

Il 626 stabilisce con chiarezza i diritti e le garanzie di cui godono i RLS per poter svolgere in maniera efficace le loro funzioni. Infatti il 626 afferma il principio che il RLS non può subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento della sua attività e gli riconosce le stesse garanzie che la legge prevede per i rappresentanti sindacali.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.