



# **DATORI DI LAVORO E LAVORATORI**

**GUIDA PRATICA AGLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA  
E ALL'APPARATO SANZIONATORIO**



## ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472  
info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

### I SOCI



### COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

### GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

### LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



Performa Confcommercio, Società consortile a responsabilità limitata, promossa dalla CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia - ha l'obiettivo generale di favorire la creazione, il consolidamento, lo sviluppo delle PMI e l'aumento dell'occupazione, attraverso la crescita delle risorse umane sotto il profilo della formazione, della riqualificazione e dello sviluppo di nuova imprenditorialità.

Costituita nel 1998, PERFORMA, certificata per la Qualità e per la conformità del proprio sistema di gestione aziendale alla norma UNI EN ISO 9001:2008, promuove e organizza un insieme di servizi qualificati per la soluzione delle problematiche di impresa. La gamma dei servizi disponibili comprende sia le attività rivolte direttamente al management dell'impresa sia le attività rivolte alle risorse umane impegnate a livelli diversi in azienda.

Performa è il partner delle PMI, nell'elaborazione di strategie competitive mirate ad adeguare strutture e risorse umane, progettando ed erogando attività di informazione, consulenza, orientamento, formazione continua e di tipo specialistico.

La sede operativa è in p.zza G.G.Belli, 2, 00153 Roma.  
Tel. 06/5866241 • Fax 06/5809704

# **DATORI DI LAVORO E LAVORATORI**

**GUIDA PRATICA AGLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA  
E ALL'APPARATO SANZIONATORIO**

## **DATORI DI LAVORO E LAVORATORI**

Supplemento 1 al N. 1/2011 Anno I del semestrale:



**BILATERALITÀ  
NEL TERZIARIO**

### **Direttore Responsabile**

Pierangelo Raineri

### **Redazione, Direzione, Amministrazione**

EBINTER

Via Cristoforo Colombo, 137

00147 Roma

Tel. 06.57305405, Fax 06.57135472

[www.ebinter.it](http://www.ebinter.it)

[ebinter@ebinter.it](mailto:ebinter@ebinter.it)

Registrazione del Tribunale di Roma  
n. 218/2011 del 06/07/2011

ROC 21627

### **Stampa**

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio, 37

00030 San Cesareo (Roma)

Finito di stampare nel mese di novembre 2011



## INDICE GENERALE

Introduzione

pag. 7

### PARTE I ADEMPIMENTI PER DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

#### CAPITOLO 1

##### ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

1. Istituire il servizio di prevenzione e protezione dai rischi interno all'azienda **pag. 13**
2. Istituire il servizio di prevenzione e protezione dai rischi esterno all'azienda **pag. 22**
3. Possibilità del datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi **pag. 25**
4. Garantire il regolare svolgimento dell'attività al responsabile e agli addetti al servizio di prevenzione e protezione: permessi retribuiti e formazione **pag. 27**

#### CAPITOLO 2

##### NOMINE E DESIGNAZIONI

1. Nominare il responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione dai rischi **pag. 32**
2. Nominare il medico autorizzato **pag. 34**
3. Nominare il medico competente **pag. 38**
4. Designare i lavoratori incaricati della gestione dell'emergenza **pag. 42**
5. Nominare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso **pag. 44**
6. Nominare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio **pag. 46**
7. Favorire l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale (aziende con meno di 15 lavoratori) **pag. 48**
8. Favorire l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale (aziende con più di 15 lavoratori) **pag. 52**
9. Avvalersi del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale in caso di mancata designazione di quello aziendale **pag. 56**
10. Individuare, nei casi previsti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo **pag. 58**

#### CAPITOLO 3

##### GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

1. Fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale **pag. 60**
2. Informare i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni assunte in materia di protezione **pag. 65**
3. Munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento **pag. 67**
4. Assicurare il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro **pag. 69**

#### CAPITOLO 4

##### GESTIONE DEI RISCHI

1. Fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito ai rischi ed alla misure preventive adottate **pag. 77**
2. Eliminare i rischi o ridurli al minimo **pag. 84**

## **CAPITOLO 5**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

1. Effettuare la valutazione dei rischi ed elaborare il relativo documento **pag. 92**
2. Effettuare la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato **pag. 102**
3. Per i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori, autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi **pag. 107**
4. Rielaborare la valutazione dei rischi ed il relativo documento in occasione di modifiche del processo produttivo **pag. 109**
5. Custodire il documento di valutazione dei rischi **pag. 110**
6. Elaborare il documento di valutazione dei rischi interferenziali **pag. 112**

## **CAPITOLO 6**

### **PREVENZIONE, CONTROLLO E GESTIONE DELLE EMERGENZE**

1. Adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza **pag. 116**
2. Aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi **pag. 118**
3. Programmare la prevenzione **pag. 121**
4. Adottare le misure necessarie per la prevenzione incendi e garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei **pag. 129**
5. Prendere i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza **pag. 133**

## **CAPITOLO 7**

### **INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

1. Assicurare l'informazione e la formazione adeguate per i lavoratori **pag. 138**
2. Assicurare l'informazione e la formazione adeguate per i dirigenti e i preposti **pag. 142**
3. Assicurare l'informazione e la formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza **pag. 143**
4. Formare i lavoratori addetti alle emergenze **pag. 145**
5. Assicurare la formazione adeguata del datore di lavoro nei casi di svolgimento diretto dei compiti di responsabile del servizio di prevenzione e protezione **pag. 149**

## **CAPITOLO 8**

### **ORGANIZZAZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA**

1. Attuare le misure indicate dal medico competente **pag. 152**
2. Inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste **pag. 156**
3. Svolgere il controllo sanitario dei lavoratori **pag. 158**

## **CAPITOLO 9**

### **COMUNICAZIONI, CONVOCAZIONI E CONSULTAZIONI**

1. Comunicare i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza **pag. 166**
2. Comunicare i dati relativi agli infortuni sul lavoro **pag. 170**
3. Convocare la riunione periodica **pag. 179**
4. Consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ordine alla valutazione dei rischi **pag. 180**
5. Consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sulle nomine e sulle designazioni dei soggetti responsabili della sicurezza **pag. 182**
6. Consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito all'organizzazione della formazione **pag. 184**
7. Fornire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza le informazioni e la documentazione aziendale sulla sicurezza **pag. 186**
8. Consentire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'accesso ai luoghi di lavoro **pag. 187**

## **CAPITOLO 10**

### **ORGANIZZAZIONE DEI LUOGHI DI LAVORO**

1. Fare uso di segnali di avvertimento e di sicurezza **pag. 190**
2. Strutturare i luoghi di lavoro in base alle norme di sicurezza **pag. 192**
3. Assicurare la manutenzione di ambienti di lavoro, attrezzature e impianti **pag. 204**

## **CAPITOLO 11**

### **USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO**

1. Mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi e idonee ai fini della salute e sicurezza **pag. 206**
2. Sottoporre le attrezzature di lavoro a verifiche periodiche **pag. 208**
3. Riservare l'uso dell'attrezzatura ai lavoratori che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati **pag. 212**
4. Sottoporre le attrezzature pericolose ad interventi di controllo periodici **pag. 214**

## **CAPITOLO 12**

### **USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

1. Fornire ai lavoratori DPI conformi ai requisiti di sicurezza **pag. 217**
2. Individuare le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi **pag. 222**
3. Assicurare una formazione adeguata sull'utilizzo dei DPI **pag. 224**

## **CAPITOLO 13**

### **MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI**

1. Adottare le misure necessarie allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale dei carichi **pag. 226**
2. Sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria **pag. 230**
3. Assicurare ai lavoratori la formazione e l'addestramento adeguati in relazione ai rischi lavorativi **pag. 234**

## **CAPITOLO 14**

### **LAVORO AL VIDEOTERMINALE**

1. Organizzare i posti di lavoro in conformità ai requisiti minimi di sicurezza **pag. 236**
2. Sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria **pag. 241**
3. Fornire ai lavoratori informazione e formazione adeguate **pag. 247**

## **CAPITOLO 15**

### **CONTRATTI DI APPALTO, D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE**

1. Verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi **pag. 249**
2. Elaborare un unico documento di valutazione dei rischi interferenziali **pag. 250**
3. Valutare che il valore economico dell'offerta sia adeguato rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza **pag. 253**
4. Munire il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice di apposita tessera di riconoscimento **pag. 257**

## **CAPITOLO 16**

### **LE SANZIONI PER DATORI DI LAVORO IN SINTESI**

<b>1.</b> Sanzioni generali in tema di gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro	<b>pag. 260</b>
<b>2.</b> Luoghi di lavoro	<b>pag. 276</b>
<b>3.</b> Contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione	<b>pag. 278</b>
<b>4.</b> Uso delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di protezione individuale e impianti e apparecchiature elettriche	<b>pag. 281</b>
<b>5.</b> Cantieri temporanei e mobili	<b>pag. 292</b>
<b>6.</b> Lavori in sotterraneo	<b>pag. 306</b>
<b>7.</b> Scavi e splateamenti	<b>pag. 307</b>
<b>8.</b> Viabilità e luoghi di transito	<b>pag. 312</b>
<b>9.</b> Demolizioni	<b>pag. 315</b>
<b>10.</b> Segnaletica di salute e sicurezza	<b>pag. 317</b>
<b>11.</b> Movimentazione manuale dei carichi	<b>pag. 319</b>
<b>12.</b> Attrezzature munite di videoterminale	<b>pag. 321</b>
<b>13.</b> Protezione dagli agenti fisici	<b>pag. 324</b>
<b>14.</b> Protezione dalle sostanze pericolose	<b>pag. 333</b>
<b>15.</b> Protezione dagli agenti biologici	<b>pag. 371</b>
<b>16.</b> Protezione da atmosfere esplosive	<b>pag. 389</b>

## **PARTE II**

### **DIRITTI E OBBLIGHI DEI LAVORATORI**

#### **CAPITOLO 1**

##### **DIRITTI E OBBLIGHI DEI LAVORATORI**

<b>1.</b> Diritti dei lavoratori	<b>pag. 395</b>
<b>2.</b> Obblighi dei lavoratori	<b>pag. 398</b>
<b>3.</b> Contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione	<b>pag. 399</b>

#### **CAPITOLO 2**




##### **LE SANZIONI PER I LAVORATORI**

<b>1.</b> Le sanzioni in sintesi	<b>pag. 403</b>
----------------------------------	-----------------

## **Introduzione**

*Uno degli aspetti più qualificanti e significativi dell'azione correttiva operata dal D.Lgs 3 agosto 2009, n. 106, di modifica al testo unico sulla sicurezza sul lavoro, è rappresentato dalla semplificazione della disciplina prevenzionale in un'ottica che tende ad agevolare la chiarezza del dato normativo quale presupposto per favorirne un'applicazione corretta ed efficace. Centrale, in questa prospettiva, è la revisione e il potenziamento dei compiti, delle funzioni e delle responsabilità posti in capo a datori di lavoro, dirigenti e preposti, soggetti che divengono, per tale via, i protagonisti attivi e determinanti della funzione prevenzionale ed assi portanti dell'intera organizzazione aziendale. Nonostante l'intervento operato dal legislatore, il quadro legislativo che caratterizza il settore della salute e della sicurezza sul lavoro rimane ancora oggi complesso ed articolato, soprattutto a causa dei numerosi obblighi cui sono tenuti i diversi soggetti coinvolti. Attualmente, infatti, gli adempimenti che il datore di lavoro di una media impresa deve compiere, unitamente al dirigente o al preposto, per vedere assicurata la conformità ai requisiti di sicurezza imposti dal D.Lgs 81/08, sono oltre 300, diversamente declinabili in ragione della tipologia di attività esercitata, del numero di lavoratori presenti in azienda e della specifica funzione aziendale rivestita. Si va dalle procedure di gestione della prevenzione, alla valutazione dei rischi, all'istituzione del servizio di prevenzione e protezione, alla formazione, informazione ed addestramento dei lavoratori, alla sorveglianza sanitaria fino alla gestione delle emergenze. Ciascun adempimento necessita poi di una modulistica specifica per essere adeguatamente compiuto e del rispetto di una ben definita scansione temporale. A ciò si aggiunga la totale assenza di indicazioni interpretative ed applicative volte a fornire risposte chiare e precise agli operatori sui numerosi aspetti ancora dubbi che sono emersi nel corso di questo primo anno e mezzo di vigenza del testo unico. Con l'obiettivo di offrire una chiave di lettura organica ed unitaria dei diversi adempimenti a carico dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, il volume, rivolto a professionisti, responsabili della sicurezza, imprese e lavoratori, avvocati ed operatori del diritto in genere, si propone come un pratico e agevole strumento per orientare le aziende, fornendo loro l'indicazione dei principali obblighi normativi vigenti, le modalità di espletamento, la loro frequenza di aggiornamento e le formule indispensabili per la loro corretta realizzazione. Per ciascun soggetto sono stati raggruppati e descritti gli obblighi legislativi cui deve adempiere, con i riferimenti alla modulistica di sicurezza appositamente predisposta. Il testo è arricchito con una serie di esempi pratici e replicabili, con la principale modulistica di riferimento, con questionari e check-list per una migliore e più approfondita valutazione delle condizioni di rischi aziendali. Per conferire poi una maggiore praticità all'esposizione, all'inizio di ciascun*

*paragrafo è stata inserita una tabella di sintesi ove sono concentrate, in breve, tutte le informazioni utili direttamente connesse al tema trattato.*

	Aspetti rilevanti	Brevissimo flash sul contenuto del paragrafo
	Legislazione	Articolo di legge o del contratto collettivo di categoria
	Sanzioni	Vengono riportate le principali sanzioni previste dal D.Lgs per il mancato rispetto dei vari adempimenti.

**PARTE I**  
**IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PREVENZIONE**








**CAPITOLO 1**  
**ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**



## 1. Istituire il servizio di prevenzione e protezione dai rischi interno all'azienda

	Il datore di lavoro deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva.
	Art. 31, comma 1, del D.Lgs 81/08
	Il datore di lavoro che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

### A) Istituzione del servizio di prevenzione e protezione

L'**articolo 31 del D.Lgs 81/08**, tenendo conto di quanto originariamente disposto dall'art. 8 del D.Lgs 626/1994, prevede che il datore di lavoro debba organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o deve incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici.

Per servizio di prevenzione e protezione si intende l'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.

**Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, devono possedere le capacità e i requisiti professionali adeguati, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati.** Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico. Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne alla azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio. Ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia. **L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria** nei seguenti casi:

a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;

b) nelle centrali termoelettriche;

c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del

decreto legislativo 19 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.

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.

### **B) Compiti del servizio di prevenzione e protezione**

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali, disciplinato dall'**articolo 33 del D.Lgs 81/08** (ex art. 9 del D.Lgs 626/1994) deve provvedere:

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

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;

c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;

e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica;

f) a fornire ai lavoratori le informazioni necessarie.

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

### **C) Scopi ed obiettivi del servizio di prevenzione e protezione**

Se il Servizio di prevenzione e protezione dei rischi è interno all'azienda, esso costituisce uno strumento a disposizione dell'imprenditore per l'esercizio dell'impresa. Se invece è esterno all'azienda costituisce propriamente una collaborazione convenzionata di professionisti esperti di sicurezza, che usano proprie strutture. Lo scopo primario comunque di tale struttura è quello di **promuovere, nel posto di lavoro, condizioni che garantiscano il più alto grado di qualità nella vita lavorativa**, proteggendo la salute dei lavoratori, migliorando il loro benessere fisico, psichico, sociale e prevenendo malattie ed infortuni,

fungendo da consulente specializzato del datore di lavoro su ciò che attiene a tutte le incombenze (valutazione dei rischi, individuazione delle misure preventive, definizione delle procedure, informazione) relative alla promozione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Per raggiungere questo scopo sono richieste **competenze multidisciplinari** integrate in un'apposita organizzazione ed afferenti sostanzialmente a due tipologie di professionalità: di igiene industriale e di sicurezza con competenze anche in campo di tecniche di comunicazione e di organizzazione del lavoro. L'ultima competenza necessaria per la più ampia attuazione delle attività di prevenzione, quella medico sanitaria, è situata nella figura del medico competente, che il D.Lgs 81/08 prevede concettualmente al di fuori del SPP, anche se dovrà, per molte funzioni, cooperare strettamente con lo stesso, come del resto è previsto in diversi passaggi della legge stessa.

La **competenza in campo ergonomico**, si colloca in un area di "border-line" tra la competenza di organizzazione del lavoro e quella medico sanitaria. Il Servizio di prevenzione e protezione per realizzare tali finalità deve porsi alcuni obiettivi fondamentali che sono:

- individuazione e caratterizzazione delle fonti potenziali di pericolo, delle situazioni pericolose e dei rischi
- individuazione e caratterizzazione dei soggetti esposti
- elaborazione della valutazione dei rischi
- individuazione ed attuazione (secondo un programma con ben identificate priorità) di misure di prevenzione e protezione, che comprendono misure tecniche, impiantistiche, comportamentali, organizzative, informative e formative.

Vanno sottolineati, a questo punto, due ulteriori aspetti di fondamentale importanza:

- il Servizio di prevenzione e protezione è una struttura che il datore di lavoro utilizza per il raggiungimento degli obiettivi indicati;
- i componenti del Servizio sono tenuti al segreto professionale relativamente al processo produttivo, fatte salve naturalmente le informazioni che devono essere socializzate per conseguire gli obiettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

**Per mettere il SPP in grado di disporre correttamente ed efficacemente delle necessarie conoscenze**, il datore di lavoro deve fornire allo stesso tutte le informazioni necessarie al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi. Appare però evidente la necessità che tale attività documentale non si traduca in un danno per il datore di lavoro che potrebbe vedere svelati segreti e conoscenze sui processi lavorativi. In tal senso la documentazione potrà essere opportunamente classificata con procedure che consentono al datore di lavoro la massima garanzia e tutela della riservatezza.

## D) Funzioni ed attività

Per realizzare lo scopo e gli obiettivi prima definiti, devono essere precisate, in modo operativo, le funzioni e le attività del Servizio di prevenzione e protezione. Le funzioni, dal punto di vista operativo, sono: (1) analisi della situazione e definizione dei problemi, (2) progettazione degli interventi e contestuale formulazione al datore di lavoro delle esigenze di intervento preventivo in tutte le sue articolazioni, (3) controllo nella realizzazione degli interventi programmati, (4) attività di informazione nei confronti dei lavoratori, (5) valutazione di efficacia e di efficienza

1. L'analisi della situazione e la definizione dei problemi comprende **l'identificazione e la valutazione dei bisogni dell'azienda/unità produttiva** dal punto di vista della sicurezza e della salute dei lavoratori, nonché dell'ambiente, il riconoscimento e la classificazione dei problemi secondo un ordine di priorità, l'analisi delle loro conseguenze sulla sicurezza e la salute e sull'azienda in generale; tale analisi va condotta in modo partecipato, non solo garantendo il ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la **partecipazione del medico competente**, ove presente, ma anche la partecipazione col più ampio coinvolgimento di tutti i lavoratori, in quanto portatori di esperienze e conoscenze di insostituibile importanza.
2. La seconda funzione comprende la progettazione di programmi di prevenzione e controllo dei rischi e dei problemi identificati nella fase precedente. Tale funzione si realizza attraverso attività rivolte a diversi obiettivi che sono selezionati a seconda della natura del posto di lavoro. In questo modo potranno essere compresenti, prevalenti o addirittura esclusive attività di sicurezza, di igiene industriale, sanitarie, ergonomiche, psicologiche, organizzative, etc. Questa funzione prevede anche la **presentazione al datore di lavoro del programma stesso, comprese indicazioni operative ed opzioni** che tengano conto anche del rapporto costi benefici. Spetta poi al datore di lavoro la decisione di mettere in atto quanto sopra, in modo integrale o parzialmente, con piena assunzione di ogni responsabilità nel merito.
3. La terza funzione è il momento effettivamente operativo in cui il Servizio di prevenzione e protezione **controlla la realizzazione di tutto quanto è stato definito in precedenza**, realizzazione che, per altro, come appena detto, non è a suo carico, ma diretta dal datore di lavoro o eventualmente dirigente o preposto. Per supportare tale funzione è fondamentale conoscere ed adottare metodi, strumenti e procedure finalizzati alla sorveglianza degli ambienti di lavoro.
4. La quarta funzione consiste **nell'attuazione e gestione dei necessari flussi informativi verso i lavoratori** anzitutto, ma anche verso dirigenti, quadri intermedi etc. per la miglior gestione dei processi preventivi.

5. La quinta funzione viene realizzata per **verificare se le azioni adottate a scopo preventivo per il controllo dei rischi** e per lo sviluppo delle condizioni di lavoro ottimali dal punto di vista della sicurezza e della salute sono state efficaci e hanno avuto successo. A questo scopo occorre adottare nell'ambito di una strategia di valutazione metodi ed indicatori concretamente applicabili.

Le attività individuabili nell'ambito delle cinque funzioni sopra indicate possono essere sintetizzate come di seguito:

- **esame della documentazione** e fonti informative preliminari
- **sopralluogo** e orientamento preliminare all'interno dell'azienda
- sopralluoghi ulteriori approfonditi in merito a problemi emersi nella fase 2
- **stima dei problemi** di salute e sicurezza e dei rischi
- **recupero delle esperienze** e considerazioni dei lavoratori interessati
- eventuale esecuzione di **rilievi e campionamenti** ambientali
- individuazione delle **misure preventive** (in tutti i sensi) da attuare
- definizione delle **procedure di sicurezza**
- stesura del **programma attuativo** con indicazione delle opzioni tecniche e del rapporto costi benefici e sua presentazione al datore di lavoro
- **progettazione delle attività di tipo informativo**, calibrate per i diversi interlocutori e destinatari
- **effettuazione delle attività** di tipo informativo
- collaborazione alla **progettazione** delle attività di tipo formativo
- **sorveglianza e controllo** della sistematica applicazione di quanto indicato ai punti precedenti

Queste attività sono di fatto quelle che il SPP **dovrà gestire sistematicamente**, anche se sono di particolare rilevanza in sede di prima applicazione del processo di valutazione dei rischi. Poi le stesse attività continueranno se pure con intensità e frequenza diversa da quella iniziale. Nel prosieguo dell'attività del SPP, diventerà particolarmente strategica anche l'attività di consulenza nella pianificazione e progettazione dei luoghi di lavoro, nell'acquisto e gestione delle attrezzature, dei dispositivi di protezione individuale, nonché l'attività di supporto nella gestione dei rapporti, a livello tecnico, con gli organi preposti alla vigilanza e controllo. Esiste infine un **ultimo insieme di attività** strettamente legate al sistema informativo, e alla ricerca ed informazione. Si tratta di:

- raccolta e registrazione di dati sulla situazione di salute generale, sulle patologie professionali e sugli infortuni nella azienda;
- ricerca su problemi di salute e sicurezza del lavoro dell'azienda;
- valutazione a lunga scadenza delle attività del Servizio di prevenzione e protezione dell'azienda e della loro efficacia

Tutte le attività di pertinenza del SPP vanno gestite in stretta

collaborazione con altri partner interni o esterni all'azienda, infatti, la grande varietà di metodologie impiegate richiede implicitamente una **collaborazione multidisciplinare** di esperti con competenze diverse, quali medici del lavoro, igienisti del lavoro, psicologi, ergonomi, tecnici della sicurezza, etc. E' inoltre importante sottolineare la necessità di verificare sistematicamente la qualità e di standardizzare i metodi usati nella realizzazione di ognuna delle attività del Servizio di prevenzione e protezione.

### **E) Risorse umane: competenze e capacità necessarie**

Le funzioni, le attività ed i compiti del Servizio di prevenzione e protezione richiedono l'individuazione di un metodo generale per l'attuazione di quanto previsto dal legislatore.

Il prerequisito per attuare quanto sopra è quello di **disporre di adeguate risorse e competenze** che però devono essere integrate da un forte approccio metodologico. Tale metodologia è estremamente importante poiché il Servizio di prevenzione e protezione influisce sui pericoli attraverso gli esiti delle proprie attività. Le competenze e le capacità di cui verranno tracciati sommari profili sono ovviamente reperibili, a seconda delle disponibilità ed opportunità, all'interno dell'organizzazione aziendale ovvero all'esterno a seconda delle valutazioni del datore di lavoro.

A. Il **Responsabile** del Servizio di prevenzione e protezione è caratterizzato da **due aree di competenza**: una gestionale ed una tecnico-specifica, fra loro integrate. La prima area attiene a capacità organizzative, relazionali ed amministrative cioè alla capacità di programmare, pianificare, comunicare (con vari soggetti) gli obiettivi, di reperire, sviluppare, gestire e motivare le risorse umane. Nell'area tecnico-specifica invece possono essere rappresentate varie competenze culturali che concorrono a definire più in generale la prevenzione. In particolare si può trattare di conoscenze ricavate dall'igiene industriale o dalla sicurezza sul lavoro, dall'ergonomia e dalle tecniche di analisi dell'organizzazione del lavoro nonché da altre discipline correlate per aziende e/o unità produttive che si caratterizzano per particolari pericoli e/o rischi e naturalmente dalla profonda conoscenza delle norme di legge e delle norme di buona tecnica. Va ricordato che, il Responsabile del SPP non è definito nel D.Lgs 81/08 né dirigente né preposto, né tantomeno assoggettato a responsabilità penale in quanto non menzionato nel titolo IX del decreto, relativo alle sanzioni conseguenti alle violazioni delle norme. Il problema della sua **eventuale responsabilità in caso di infortunio sul lavoro**, sarà valutato dalla magistratura sulla base della sua collocazione interna o esterna all'azienda e di un'attenta analisi del processo che ha portato al verificarsi dell'infortunio. Se il Responsabile aveva mancato di individuare un pericolo, e di



conseguenza individuare le necessarie misure preventive, non fornendo al datore di lavoro l'informazione necessaria per attuare le stesse, potrebbe essere chiamato a rispondere, ovviamente in concorso con il datore di lavoro, dell'evento; ove invece il Responsabile aveva correttamente individuato il problema e indicate le soluzioni, ma il datore di lavoro o il dirigente o il preposto non ha dato seguito alle sue indicazioni, egli dovrebbe essere sollevato da qualsiasi responsabilità nel merito dell'evento. Sarà naturalmente l'autorità giudiziaria a pronunciarsi su questioni di questo tipo.

- B. Gli **altri componenti** del SPP saranno caratterizzati in base alle loro competenze tecniche specifiche, che possono essere tra loro differenti (igienista industriale, tecnico della sicurezza, etc.); sicuramente terreni di conoscenza/competenza comuni a tutte le figure sono quelli della legislazione, delle norme di buona tecnica e delle tecniche di comunicazione.
- C. **Altre figure di supporto** possono essere di volta in volta individuate a seconda della complessità e specificità dei problemi di prevenzione emersi dalla valutazione del rischio e dal programma di prevenzione e protezione scaturito da questo nonché dal piano di informazione e formazione necessario per sostenerlo. Tali figure possono naturalmente (ed in genere lo saranno) essere anche esterne al SPP o addirittura all'azienda stessa (anche nel caso di un SPP aziendale).

#### **F) Struttura e dimensione del servizio di prevenzione e protezione**

Appare molto difficile fornire indicazioni univoche e ben motivate per la struttura e dimensione dei SPP, in quanto troppe sono le variabili che influenzano questi due parametri.

E' però certo che la struttura e la dimensione del SPP debba essere articolata tenendo in considerazione la tipologia produttiva (settori o comparti), le dimensioni aziendali, il contesto organizzativo della/e azienda/e.

La definizione caso per caso (cioè azienda per azienda) del numero di persone e del modo di organizzarle, dipende da molti fattori quali:

1. il **comparto/settore produttivo**, quale generico indicatore delle numerosità e complessità dei problemi da affrontare;
2. il **numero di lavoratori** addetti, le dimensioni aziendali, l'eventuale articolazione su più sedi distinte, quali valori quantitativi su cui plasmare il SPP;
3. il **divario** da colmare tra ciò che è già stato fatto (strutture, cultura, organizzazione) per la prevenzione e ciò che è previsto dalla complessiva normativa vigente; un grande divario comporta la necessità di consistenti investimenti e tra questi anche in personale tecnico specializzato per finalità di prevenzione;
4. le **caratteristiche di gravità ed estensione del profilo di rischio** dell'azienda che supera la generica attribuzione dei rischi per




comparto, per entrare invece nella dimensione dei problemi individuali di quella impresa;

5. **l'esistenza e consistenza di esperti interni** monotematici qualificati che caratterizza l'organico produttivo; questi specialisti possono infatti integrare conoscenze e competenze su singoli fattori di rischio (esempio peculiare è il settore di fisica sanitaria in un'azienda ospedaliera) da essere di fatto, anche se part-time, potenziali costituenti del Servizio di prevenzione e protezione, la cui opera di coordinamento può sostituire competenze interne e a tempo pieno del SPP;
6. Lo stato di **avanzamento applicativo del modello di "Qualità Totale"**; la dimensione di dotazione organica e di competenze professionali da prevedere nel SPP non può infatti essere considerata in modo neutrale rispetto alla "concezione" strategica d'impresa esistente (o che si intende promuovere) nel rapporto tra produzione e prevenzione; è infatti noto come approcci di "qualità totale" integrano nella promozione della qualità del processo produttivo sia la prevenzione che le esigenze di qualità del prodotto. Omogeneamente caratterizzata da tale "filosofia", la dotazione organica del SPP potrebbe essere un po' più limitata, caratterizzata soprattutto da personale laureato, potendo contare su una rete diffusa ed integrata di "esperti" caratterizzati da una qualità di "mestiere" spendibile sia nel miglioramento della produzione, sia nel miglioramento della qualità del lavoro e della qualità dei comportamenti e del saper fare con finalità di prevenzione; ciò presuppone ovviamente una parziale riconversione-completamento professionale che non può che derivare da chiare ed inequivocabili scelte strategiche aziendali.

Come emerge in particolare da quest'ultimo punto il problema non è solo di dimensione quantitativa del SPP ma anche di dimensione qualitativa (quali figure professionali?). Un'ultima considerazione riguarda la collocazione del SPP nell'architettura dell'organigramma e funzionigramma aziendale: date le sue funzioni e caratteristiche, la collocazione che appare più opportuna è in posizione di staff rispetto al datore di lavoro o comunque alle più alte gerarchie aziendali, in modo da dare a questa struttura, - che per i suoi compiti essenzialmente "consulenziali", per il suo ruolo di "staff" e non di "line" (quindi di scarso peso gerarchico), per le sue caratteristiche di problematicità (è verosimile che possa entrare in conflitto con le esigenze produttive, e quindi con le figure che tali esigenze presidiano), appare debole in termini di "peso specifico" all'interno dell'azienda, e forte solo dell'autorevolezza tecnico-scientifica del suo responsabile (o dei suoi collaboratori), - una "forza" riflessa che le deriva dall'essere in staff (e quindi in forma di rapporto privilegiato, almeno in termini di relazioni e comunicazioni) con le più alte gerarchie aziendali. Quindi il SPP dovrebbe contare sulla sua

intrinseca autorevolezza e sull'autorità che gli deriva dalla contiguità con gli alti vertici aziendali o con la stessa proprietà.

## 2. Istituire il servizio di prevenzione e protezione dai rischi esterno all'azienda

	Il datore di lavoro che non intende organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, può o incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici. In tal caso i soggetti esterni devono essere in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32 del D.Lgs 81/08.
	Artt. 31, comma 1, e 32 del D.Lgs 81/08
	Il datore di lavoro che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro che non intenda organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, può incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici. In tal caso i soggetti esterni devono essere in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32 del D.Lgs 81/08. Le soluzioni al riguardo ipotizzabili sono le seguenti:

- *Servizio di prevenzione e protezione **interno all'azienda con supporti esterni***

Riteniamo questa la soluzione migliore per le aziende industriali con più di 200 addetti (per legge tenute ad avere il SPP interno) ma con meno di 1000 addetti (o 500, vedi punto precedente). In questo caso il SPP non avrà al suo interno tutte le competenze necessarie, ma sarà più snello e agile, e sarà supportato da un'adeguata rete di competenze esterne.

- *Servizio di prevenzione e protezione **per gruppi di aziende***

Organizzato congiuntamente da diverse aziende di piccola e media dimensione generalmente localizzate nella stessa area geografica. L'amministrazione ed il finanziamento del servizio può essere garantito congiuntamente dalle aziende del gruppo interessato. Il vantaggio di questo modello è la **vicinanza con il posto di lavoro** e la **diretta proprietà da parte delle aziende**, che sono i clienti del servizio, e la sua flessibilità nel rispondere ai diversi bisogni delle piccole e medie aziende. Ammesso che la popolazione di lavoratori di cui occuparsi sia sufficientemente ampia, un'équipe a tempo pieno, ben equipaggiata e multidisciplinare, può essere organizzata in modo assai simile a quella

dei servizi delle grandi aziende. I problemi evidenziati in questo tipo di modello sono invece legati al fatto che: l'attività viene condotta dall'esterno delle aziende, e ciò potrebbe causare problemi particolarmente se le aziende sono disperse in una vasta area geografica; si possono incontrare anche ostacoli nel tentativo di rispondere a bisogni molto diversificati dato il grande numero di clienti.

- *Servizi di Prevenzione e Protezione orientati **per settore (o comparto produttivo)***

E' questo un modello di servizio specificatamente organizzato per un particolare settore dell'attività economica, come potrebbe essere quello delle costruzioni, quello alimentare, quello agricolo, etc. La **copertura geografica** di tale servizio può variare, a seconda del comparto in questione, da un'area geografica circoscritta, fino ad una dimensione regionale o interregionale. La forza di questo modello consiste nella possibilità di organizzare servizi grandi, ben equipaggiati e con buon personale, dotati, se necessario, di mezzi mobili, con la possibilità di concentrarsi su specifici problemi del singolo comparto, e con la possibilità di portare avanti programmi di prevenzione o azioni di promozione attraverso l'intero comparto. I problemi possono derivare dal carattere esterno del servizio e, in alcuni casi, dalla localizzazione remota rispetto all'azienda. Non vi è tuttavia dubbio sul fatto che in questo modello come nel primo, è fortemente aumentata la possibilità di integrare l'attività di prevenzione con il processo produttivo, seguendo in questa integrazione logiche organizzative di "Total Quality".

- *Servizio di Prevenzione e Protezione **esterno all'azienda***

Questo modello che opera all'esterno dell'azienda è applicabile nelle aziende piccola dimensione, che non posseggono, al loro interno, risorse specifiche da destinare a questa funzione. La forza di questo modello consiste nell'estrema flessibilità di gestione e dai costi relativamente meno sostenuti rispetto all'organizzazione di un servizio interno.

Per raggiungere la massima copertura di lavoratori e di aziende da parte del Servizio di prevenzione e protezione, nessuno dei modelli citati precedentemente da solo è forse sufficiente, ma può essere necessaria la combinazione di due, o più, differenti opzioni per offrire un servizio completo.





La scelta del modello dovrebbe essere basata sulla realistica capacità di dare soddisfazione ai bisogni delle aziende e dei lavoratori in questione e di assicurare la più ampia copertura, senza, tuttavia, compromettere professionalità e qualità.

Oltre alla consulenza tecnico-scientifica i Servizi di prevenzione e protezione dipendono in modo vitale dalla possibilità di accedere ad informazioni tecnico-scientifiche su problemi di prevenzione nei luoghi di lavoro e a dati sulle condizioni di rischio e di salute a livello nazionale e di singole aziende. I sistemi informativi locali, regionali e nazionali dovrebbero fornire informazioni sulla forza lavoro e sui lavoratori occupati, sui pericoli e rischi, anche rilevanti, presenti a livello di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, prodotti e anche nell'ambito di attività individuate per comparto produttivo, sulla situazione attuale e sulle tendenze degli infortuni sul lavoro, sulle patologie professionali e su quelle correlate col lavoro e, dove è possibile, sui dati di monitoraggio ambientale e biologico nonché sulle soluzioni di bonifica sperimentate con efficacia e del loro impatto organizzativo. Questi dati sono importanti come riferimenti per stimare la situazione dei rischi nella azienda in cui il Servizio è interessato. Il Servizio ha bisogno, inoltre, di dati a livello di azienda, sui cicli produttivi, sui piani di ristrutturazione, sulle condizioni di salute dei lavoratori e sui livelli di assenteismo per motivi di salute, sugli infortuni e sulle malattie professionali.

L'accesso a tali dati dovrebbe essere organizzato in forma sistematica e su base permanente che assicuri un flusso tempestivo verso il Servizio su tutti gli aspetti più rilevanti per le finalità dallo stesso perseguite.

Poiché inoltre, solo i Servizi di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro più grandi sono autosufficienti per tutti i tipi di attività delineati, la maggior parte di questi, per realizzare propriamente tutti i compiti, hanno bisogno del supporto di esperti esterni. Questi ultimi potrebbero essere utilizzati come supporto di tipo informativo, di ricerca e di formazione ma anche essere integrati per completare l'arco delle competenze del personale del Servizio. Le aree di competenza che più frequentemente sono necessarie sono diverse e ricoprono il campo dell'igiene della tossicologia, dell'analisi di sicurezza, della tecnologia di controllo, dell'ergonomia, etc. Fondamentale quindi è la scelta di tali supporti secondo criteri che certificano l'adeguatezza delle capacità nonché l'efficienza e l'efficacia dei risultati.

### 3. Possibilità del datore di lavoro si svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi

	Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, purchè abbia preventivamente frequentato i corsi di formazione previsti dagli articoli 45 e 46 del D.Lgs 81/08.
	Artt. 34 del D.Lgs 81/08
	Giurisprudenza
	Il datore di lavoro, in caso di svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione, se non partecipa ai prescritti corsi di formazione 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 può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi. Il datore di lavoro che intende svolgere tali compiti, deve frequentare **corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore**, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui sopra, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui sopra.

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

**Decreto 16 gennaio 1997** - Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Italiana n. 27 del 3 febbraio 1997)

(Omissis)

**Art. 3** - *Formazione dei datori di lavoro.*

I contenuti della formazione dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono i seguenti:

- a) il quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e la responsabilità civile e penale;
- b) gli organi di vigilanza e di controlli nei rapporti con le aziende;
- c) la tutela assicurativa, le statistiche ed il registro degli infortuni;
- d) i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori;
- e) appalti, lavoro autonomo e sicurezza;
- f) la valutazione dei rischi;
- g) i principali tipi di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza;
- h) i dispositivi di protezione individuale;
- i) la prevenzione incendi ed i piani di emergenza;
- l) la prevenzione sanitaria;
- m) l'informazione e la formazione dei lavoratori.

La durata minima dei corsi per i datori di lavoro è di sedici ore




(Omissis)

Il datore di lavoro che svolge i compiti di prevenzione e protezione è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. Tale obbligo si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, del D.Lgs 81/08, nelle **imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori** il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni così come previsto all'articolo 31 del medesimo decreto, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa frequenza degli specifici corsi di formazione previsti agli articoli 45 e 46 del D.Lgs 81/08, e relativi al primo soccorso e alla prevenzione incendi, analiticamente descritti nel successivo Capitolo 7.



#### 4. Garantire il regolare svolgimento dell'attività al responsabile e agli addetti al servizio di prevenzione e protezione: permessi retribuiti e formazione

	Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire l'ordinario diritto allo svolgimento dell'attività da parte del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Deve, in particolare, riconoscere permessi retribuiti e formazione adeguata.
	Artt. 34 del D.Lgs 81/08
	Il datore di lavoro e il dirigente, nel caso non consentono ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute, sono puniti con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro.

Nell'ipotesi di affidamento dell'incarico di Rspp interno, sorge il problema della **compatibilità tra il rapporto gerarchico tra datore di lavoro e responsabile del servizio**, in relazione al necessario grado di autonomia e indipendenza che quest'ultimo deve necessariamente avere. In proposito, l'art. 34 del D.Lgs 81/08 ha previsto l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di garantire il diritto allo svolgimento dell'attività da parte del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dovendo, in particolare, riconoscere **permessi retribuiti e formazione adeguata**. Sotto quest'ultimo profilo, ed in assenza di altra indicazione operativa in merito alle modalità di esercizio dell'attività di Rspp interno, ed ai rapporti tra questa specifica attività e quella svolta ordinariamente per il datore di lavoro dal dipendente, riteniamo possa essere utile richiamare la **contrattazione collettiva a livello interconfederale**. Quest'ultima è intervenuta, in realtà, per regolare la designazione e le prerogative del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei settori delle aziende aderenti alla Confindustria (accordo interconfederale del 22 giugno 1995), alla Confapi (accordo interconfederale del 27 ottobre 1995) e delle aziende artigiane (accordo interconfederale 22 novembre 1995), alle aziende Confcooperative (accordo interconfederale 5 ottobre 1995), alle aziende Confcommercio (accordo interconfederale 18 novembre 1996), alle aziende Confesercenti (accordo interconfederale 20 novembre 1996) nonché nel settore del pubblico impiego (accordo interconfederale del 7 maggio 1996) che il Governo è stato autorizzato a sottoscrivere con provvedimento del Consiglio dei ministri del 5 giugno 1996. Riteniamo tuttavia estensibili analogicamente i principali richiami operati dalla contrattazione collettiva anche per i casi in cui il dipendente svolga l'attività di Rspp. Per comodità riportiamo gli aspetti più significativi,

applicabili alla figura del Rspg, contenuti nella contrattazione collettiva con riferimento ai settori dell'industria, del terziario e dell'artigianato.

### **Aziende industriali**

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i rappresentanti vengono designati di norma nell'ambito delle R.S.U. (l'elezione diretta è prevista solo in assenza di tali organismi). I rappresentanti per la sicurezza restano in carica 3 anni. Il numero dei rappresentanti ed i **permessi loro attribuiti** per l'espletamento dei compiti istituzionali risultano dal prospetto che segue:

Nn. dipendenti (*) dell'unità produttiva	N. rappresentanti per la sicurezza	Ore annue di permesso retribuito	
		per rappresentante	in complesso
fino a 5	1	12	12
da 6 a 15	1	30	30
da 16 a 200	1	40	40
da 201 a 300	3 (**)	40	120
da 301 a 1.000	3	40	120
oltre 1.000	6	40	240

(\*) *L'accordo Confapi specifica che, ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali, sono conteggiati tutti i dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali; i lavoratori a tempo parziale vengono conteggiati "pro\_quota".*

(\*\*) *Di cui - secondo l'accordo Confindustria - 1 eletto tra i lavoratori e 2 individuati tra i componenti della R.S.U.*

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una **formazione specifica impartita secondo un programma base di 32 ore** che deve comprendere:

1. conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
2. conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di

- prevenzione e protezione;
- 3. metodologie sulla valutazione del rischio;
- 4. metodologie minime di comunicazione.

Alla contrattazione nazionale di categoria è demandata l'individuazione di ulteriori contenuti specifici della formazione (anche per quanto riguarda la metodologia didattica). Per lo svolgimento del programma di formazione sono concessi permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli risultanti dalla tabella che precede.

## **Aziende del terziario**

### ***A) Aziende fino a 15 dipendenti***

Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Per l'espletamento dei propri compiti istituzionali, al rappresentante per la sicurezza sono riconosciuti **permessi** pari a:

- a) 12 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti;
- b) 16 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti;
- c) 24 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore suindicato viene riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di: 4 ore annue nel caso previsto sub a); 5 ore annue nel caso sub b) e 7 ore annue nel caso sub c).

In considerazione delle peculiarità del settore e in attuazione del criterio sussidiario contenuto nell'art. 18 del D.Lgs. n. 626 (vedi ora artt. 47 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2008) è stato previsto anche un modello di rappresentanza territoriale. In questo caso i rappresentanti territoriali sono designati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

### ***B) Aziende oltre 15 dipendenti***

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i rappresentanti vengono designati di norma nell'ambito delle R.S.A. (l'elezione diretta è prevista solo in assenza di tali organismi).

Il numero di rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- ◊ 1 rappresentante nelle unità produttive fino a 200 dipendenti;
- ◊ 3 rappresentanti nelle unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
- ◊ 6 rappresentanti nelle unità produttive oltre 1.000 dipendenti.




Per l'espletamento dei loro compiti istituzionali, i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto, individualmente, a 30 ore annue nelle unità produttive da 16 a 30 dipendenti e a 40 ore annue nelle unità produttive oltre 30 dipendenti. Per le aziende stagionali il monte ore suindicato viene riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle unità produttive oltre 30 dipendenti.

## **Imprese artigiane**

Per le aziende aderenti artigiane è prevista l'adozione del modello di rappresentanza territoriale. La designazione dei rappresentanti territoriali viene formalizzata dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori. Tali rappresentanti possono essere scelti anche tra i dipendenti delle imprese interessate (con esclusione comunque delle aziende con meno di 5 dipendenti). I dipendenti eventualmente designati avranno diritto ad un periodo di aspettativa per tutta la durata del mandato e l'azienda potrà assumere a tempo determinato un altro lavoratore in sostituzione del lavoratore distaccato. Fermo restando l'impegno delle parti alla realizzazione in via generalizzata del modello territoriale, l'accordo prevede comunque, nelle condizioni e secondo le modalità che verranno definite a livello di categoria, l'eventuale individuazione di un rappresentante per la sicurezza nelle imprese fino a 15 dipendenti, nonché - in attuazione dell'obbligo di legge - l'elezione di un rappresentante per la sicurezza nelle imprese con più di 15 dipendenti nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali ovvero in mancanza fra i dipendenti dell'impresa. Richiamando la specifica normativa in vigore per il comparto, l'accordo precisa che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non concorrono alla determinazione del limite dei 15 dipendenti. I rappresentanti hanno diritto a permessi retribuiti per 40 ore all'anno, da utilizzare con un preavviso di almeno 48 ore, salvo i casi di forza maggiore e tenendo conto delle esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'impresa, nonché a permessi retribuiti aggiuntivi per complessive 32 ore destinati alla formazione secondo un programma base analogo a quello sopra esaminato per il comparto industriale. Per il finanziamento del meccanismo di rappresentanza territoriale le imprese sono tenute all'accantonamento in un apposito Fondo regionale di un importo pari a € 5 (L. 10.000) annue per dipendente.

**CAPITOLO 2**  
**NOMINE E DESIGNAZIONI**

## 1. Nominare il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione dai rischi

	Il datore di lavoro nominare il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione.
	Artt. 31, comma 1, e 29, comma 4, del D.Lgs 81/08
	Il datore di lavoro che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

A norma degli articoli 31, comma 1, e 29, comma 4, il datore di lavoro deve provvedere alla nomina del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni 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. **Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili** e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni (Articolo 32 del D.Lgs 81/08, ex art. 8-bis del D.Lgs 626/1994) devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti interessati, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale, serie generale, del 14 febbraio 2006, n. 37, e successive modificazioni e integrazioni

In ordine all'organizzazione dei **corsi di formazione**, essi dovranno avere i seguenti requisiti:

- a) individuazione di un responsabile del progetto formativo;




- b) impiego di docenti con esperienza almeno biennale in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- c) numero dei partecipanti per ogni corso: massimo 30 unità;
- d) tenuta del registro di presenza dei «formandi» da parte del soggetto che realizza il corso;
- e) assenze ammesse: massimo 10% del monte orario complessivo.

Per quanto concerne la metodologia di insegnamento/apprendimento occorre privilegiare le metodologie «attive», che comportano la centralità del discente nel percorso di apprendimento.

A tali fini è necessario:

- a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo;
- b) favorire metodologie di apprendimento basate sul problem solving, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione.

## 2. Nominare il medico autorizzato

	Il datore di lavoro, nei casi di esposizione dei lavoratori al rischio da radiazioni ionizzanti, deve nominare il medico autorizzato.
	Artt. 87 e 88 del D.Lgs 230/95, come modificato dal D.Lgs 241/00.
	La mancata nomina del medico autorizzato è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 € a 4.130 €

Il medico responsabile della sorveglianza medica dei lavoratori esposti al rischio da radiazioni ionizzanti classificati come lavoratori esposti di categoria A viene definito medico autorizzato. I datori di lavoro, nell'ambito di queste attività, devono assicurare la sorveglianza medica del personale dipendente avvalendosi esclusivamente di tale figura professionale. La sorveglianza medica sui lavoratori esposti classificati in Categoria B, oltre che dal medico autorizzato, può essere effettuata anche dal medico competente (**art. 83, comma 2, D.Lgs. n. 230/1995**). E' **competenza esclusiva del medico autorizzato** la sorveglianza medica eccezionale (art. 91, D.Lgs. n. 230/1995) e la consulenza al datore di lavoro in caso di esposizioni accidentali o di emergenza (art. 89, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 230/1995).

Le attribuzioni del medico autorizzato sono elencate nell'**art. 89 del D.Lgs. n. 230/1995** e consistono in:

- analisi dei rischi individuali connessi alla destinazione lavorativa e alle mansioni ai fini della programmazione di indagini specialistiche e di laboratorio atte a valutare lo stato di salute del lavoratore, anche attraverso accessi diretti negli ambienti di lavoro;
- istituzione e aggiornamento dei documenti sanitari personali e loro consegna all'ISPESL;
- consegna al medico subentrante dei documenti sanitari personali, nel caso di cessazione dall'incarico;
- consulenza al datore di lavoro per la messa in atto di infrastrutture e procedure idonee a garantire la sorveglianza medica dei lavoratori esposti, sia in condizioni di lavoro normale che in caso di esposizioni accidentali o di emergenza.

Per ogni lavoratore esposto il medico addetto alla sorveglianza medica deve istituire, tenere aggiornato e conservare un **documento sanitario personale** in cui sono compresi:

- i dati raccolti nella visita preventiva e nelle visite mediche periodiche, straordinarie ed in occasione della sorveglianza medica eccezionale;
- la destinazione lavorativa, i rischi ad essa connessi e i successivi



mutamenti;

- le dosi ricevute dal lavoratore, derivanti sia da esposizioni normali, sia da esposizioni accidentali o di emergenza, ovvero soggette ad autorizzazione speciale, utilizzando i dati trasmessi dall'esperto qualificato.

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti l'ANPA e l'ISPESL, sono determinate le modalità di tenuta della documentazione e sono approvati i modelli della stessa. Fino all'adozione del suddetto decreto, valgono le disposizioni dell'allegato XI del D.Lgs. n. 241/2000. **I lavoratori hanno diritto ad accedere ai risultati delle valutazioni di dose**, delle introduzioni e degli esami medici e radiotossicologici, nonchè ai risultati delle valutazioni di idoneità, che li riguardano, e di ricevere, dietro loro richiesta, copia della relativa documentazione. Copia del documento sanitario personale deve essere consegnata dal medico all'interessato alla cessazione del rapporto di lavoro. Il documento sanitario personale deve essere conservato sino alla data in cui il lavoratore compie o avrebbe compiuto il settantacinquesimo anno di età, ed in ogni caso per almeno trenta anni dopo la cessazione del lavoro comportante esposizione alle radiazioni ionizzanti. Il medico addetto alla sorveglianza medica provvede entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro o dalla cessazione dell'attività di impresa comportante esposizioni alle radiazioni ionizzanti a consegnare i predetti documenti sanitari personali all'ISPESL, che assicurerà la loro conservazione. Entro tre giorni dal momento in cui ne abbia effettuato la diagnosi il medico deve comunicare all'Ispettorato provinciale del lavoro e agli organi del Servizio sanitario nazionale competenti per territorio i casi di malattia professionale. I medici, le strutture sanitarie pubbliche e private, nonchè gli istituti previdenziali o assicurativi pubblici o privati, che refertano casi di neoplasie da loro ritenute causate da esposizione lavorativa alle radiazioni ionizzanti, trasmettono all'ISPESL copia della relativa documentazione clinica ovvero anatomopatologica e quella inerente l'anamnesi lavorativa (art. 90, D.Lgs. n. 230/1995). L'ISPESL inserisce nell'archivio nominativo i casi di neoplasia. Su segnalazione degli organismi di vigilanza il capo dell'Ispettorato medico centrale può disporre, previa contestazione degli addebiti, senza pregiudizio delle altre sanzioni previste dalla legge, la sospensione, non superiore a sei mesi, dall'esercizio delle funzioni del medico autorizzato, in caso di accertata inosservanza dei rispettivi compiti. Nei casi più gravi il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del capo dell'Ispettorato medico centrale del lavoro può disporre la cancellazione del medico autorizzato dagli elenchi ministeriali; lo stesso Ispettorato si avvale, nella valutazione, del parere della Commissione per l'iscrizione nell'elenco nominativo dei medici autorizzati (D.Lgs. n. 241/2000, all. V). I provvedimenti di cui sopra possono essere adottati dopo che sia stato assegnato all'interessato un

termine di sessanta giorni per presentare le proprie controdeduzioni sugli addebiti contestati. Tali provvedimenti non possono essere adottati decorsi sei mesi dalla presentazione delle controdeduzioni da parte dell'interessato. La procedura per l'adozione dei provvedimenti disciplinari viene iniziata d'ufficio in caso di condanna definitiva a pena detentiva del medico autorizzato per reati inerenti alle funzioni attribuite. La procedura per l'adozione dei provvedimenti viene iniziata d'ufficio anche in caso di sentenza non passata in giudicato con condanna a pena detentiva (art. 93, D.Lgs. n. 230/1995). Avverso il giudizio in materia di idoneità medica all'esposizione alle radiazioni ionizzanti è ammesso ricorso, entro il termine di trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio stesso, all'Ispettorato medico centrale del lavoro (art. 94, D.Lgs. n. 230/1995); lo stesso Ispettorato si avvale, nella valutazione del ricorso, del parere della Commissione per l'iscrizione nell'elenco nominativo dei medici autorizzati (D.Lgs. n. 241/2000, all. V). Decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento del ricorso senza che l'Ispettorato abbia provveduto, il ricorso si intende respinto. Il medico autorizzato, alla cessazione dell'incarico deve consegnare il Documento sanitario personale e tutta la documentazione relativa alla sorveglianza medica al medico autorizzato subentrante che firma per ricevuta. **La qualifica di medico autorizzato viene conferita dal Ministero del lavoro previo accertamento del possesso dei requisiti, successivamente indicati, attraverso una apposita commissione.** I requisiti richiesti sono costituiti da:

- laurea in medicina e chirurgia nonchè il titolo di medico competente secondo il decreto legislativo n. 626/1994 (All. V, D.Lgs. n. 230/1995);
- siano cittadini italiani o di Stati membri dell'Unione europea, ovvero cittadini di altri Stati nei cui confronti vige un regime di reciprocità;
- godano dei diritti politici e non risultino essere stati interdetti;
- non siano stati cancellati dagli elenchi nominativi degli esperti qualificati e dei medici autorizzati negli ultimi cinque anni.

**L'istanza**, al fine dell'iscrizione nell'elenco dei medici autorizzati, **deve essere indirizzata al Ministero del lavoro** che, annualmente, attraverso una commissione di esame valuta la validità dei titoli prodotti. La tassa di esame è stabilita con il D.M. 8 giugno 2001 (L. 388.000 pari a euro 200, 38). Le iscrizioni negli elenchi nominativi degli esperti qualificati e dei medici autorizzati istituiti dal decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185, conservano a tempo indeterminato la loro validità, numero progressivo e, se presenti, le loro limitazioni all'attività in campo sanitario. Il Ministero del lavoro, con comunicazione n. 778 del 14 maggio 1998, ha trasmesso alla Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici l'elenco nominativo dei medici autorizzati; in conseguenza di ciò, presso ogni Ordine provinciale

è stato istituito un apposito elenco e la suddetta qualifica è compresa nei certificati e negli attestati di iscrizione, con ogni validità di legge.

**Schema di domanda di ammissione all'esame di abilitazione per l'iscrizione nell'elenco dei medici autorizzati**

*(da presentare in carta libera entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si vuole sostenere l'esame)*

Al Ministero del Lavoro, della Salute e delle  
Politiche Sociali  
Direzione Generale della Tutela delle Condizioni  
di Lavoro – DIV. III  
Via Fornovo 8  
00192 - ROMA.

Il sottoscritto (*cognome e nome*) \_\_\_\_\_ nato il \_\_\_\_\_ nel  
comune di \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)  
domiciliato in via \_\_\_\_\_ città \_\_\_\_\_  
(CAP \_\_\_\_\_) chiede di essere ammesso a sostenere l'esame di abilitazione per  
l'iscrizione, a norma del Decreto Legislativo 230/95, Allegato V, come modificato dal  
decreto legislativo 241/00, nell'elenco nominativo dei medici autorizzati.

A tal fine dichiara sotto la propria responsabilità:

- 1) di essere cittadino italiano (*se non si è italiani indicare l'effettiva cittadinanza posseduta*)
- 2) di godere dei diritti politici e di non essere interdetto
- 3) di possedere la laurea in medicina e chirurgia, conseguita in data \_\_\_\_\_,  
presso l'Università \_\_\_\_\_
- 4) di possedere \_\_\_\_\_ conseguita il \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_  
(*specificare il titolo tra quelli indicati all'art. 38, c. 1, lett. a), b), c), d) del D. Lgs. n. 81/2008. I candidati in possesso dei titoli di cui al punto d) devono dichiarare di svolgere l'attività di medico competente o di aver svolto tale attività per almeno un anno nell'arco del triennio precedente all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/08 (art. 38, c. 2).*)




*In quest'ultima ipotesi i candidati dovranno specificare il periodo di svolgimento dell'attività e l'azienda o l'ente presso i quali è stata svolta.*

Allega:

- a) Ricevuta del versamento di 200,39 € (\*)
  - b) Copia di un documento di riconoscimento valido
- Firma (*non autenticata*)

*(\*) Il versamento va effettuato presso la Sezione di Tesoreria Provinciale dello Stato competente per territorio (provincia di residenza del candidato), oppure tramite conto corrente intestato alla predetta Sezione con l'indicazione, nella causale del versamento, dell'imputazione al Capo XXVII Capitolo di entrata 3670*

### 3. Nominare il medico competente

	Il datore di lavoro, nei casi in cui deve essere effettuata la sorveglianza sanitaria, deve nominare il medico competente.
	Art. 18, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08.
	Il datore di lavoro e il dirigente nel caso in cui non nominano il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

A norma dell'art. 39, comma 2, del D.Lgs 81/08, **il medico competente**, che deve essere nominato dal datore di lavoro, **svolge la propria opera in qualità di:**

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

Il datore di lavoro ha quindi piena libertà di scelta del proprio collaboratore, ricordando però che se decide di rivolgersi ad un dipendente da una struttura pubblica, quest'ultimo non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, l'attività di medico competente qualora esplichi attività di vigilanza (D.Lgs. n. 81/2008, art. 39, comma 3). **Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.** Questo obbligo per il datore di lavoro non è più limitato al solo rapporto di dipendenza del medico competente, come era nel precedente D.Lgs. n. 626/1994. Inoltre il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri (D.Lgs. n. 81/2008, art. 39, comma 5). Viene così risolto il problema riguardante la sorveglianza sanitaria delle piccole e medie unità produttive; infatti per piccole attività artigianali o industriali è possibile per il medico competente gestire tutti gli adempimenti che gli sono affidati dal D.Lgs. n. 81/2008, mentre nelle grandi aziende è di fatto indispensabile la presenza di un servizio di medicina del lavoro che garantisca l'organizzazione anche per l'attività di un medico che non sia dipendente. Anzi, lo stesso articolo 39, al comma 6, precisa che nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento. Nelle situazioni intermedie, per le

quali sarebbe troppo oneroso istituire un vero servizio medico, è bene che venga fornito un minimo supporto logistico e organizzativo e che, nella lettera d'incarico al professionista, vengano esplicitati quali mezzi e condizioni gli saranno assicurati e quali compiti, oltre quelli tipicamente professionali, dovrà esplicare. In ogni caso, per alcuni adempimenti il datore di lavoro deve mettere a disposizione la propria struttura organizzativa al medico, quale che sia il tipo di rapporto in essere; si ricordano in particolare alcuni obblighi che possono configurare la necessità di fornire un supporto:

- il datore di lavoro fornisce al medico competente informazioni in merito a (D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, comma 2):
  - la natura dei rischi;
  - l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
  - la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
  - i dati relativi ai provvedimenti presi per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno
  - i dati relativi alle malattie professionali;
  - i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza;
- il datore di lavoro, nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori concorda con il medico competente il luogo di custodia delle cartelle sanitarie e di rischio;
- il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda o dell'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 (D.Lgs. n. 81/2008, art. 45, comma 1).

**Possono essere nominati medico competente** coloro che abbiano:

- specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- autorizzazione di cui all'art. 55 del D.Lgs. n. 277/1991; trattasi di laureati in medicina e chirurgia che, pur non possedendo i precedenti requisiti, hanno svolto alla data di entrata in vigore dello stesso D.Lgs. n. 277/1991 l'attività di medico competente per almeno quattro anni e che hanno ottenuto dall'assessorato regionale alla sanità l'autorizzazione ad esercitare la funzione di medico competente;
- specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

Relativamente a questi ultimi due titoli, trattandosi di specializzazioni nel cui cursus studiorum non sono previsti tutti gli insegnamenti inerenti la medicina del lavoro, lo stesso articolo 38, al comma 2, precisa che tali medici sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari che saranno definiti con apposito decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica di concerto con il Ministero della salute. Precisa inoltre che i medici che dimostrino, alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008 (15 maggio 2008), di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività;




- con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei carabinieri, e della Polizia di Stato, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.

Il decreto precisa altresì che, **per lo svolgimento delle funzioni di medico competente, è necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina** ai sensi del D.Lgs. n. 229/01999 e s.m.i., a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro. I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di medico competente **devono essere iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito con D.M. 4 marzo 2009** (G.U. 26/6/2009, n. 146) presso l'Ufficio II della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. I sanitari che svolgono l'attività di medico competente sono tenuti a comunicare, mediante autocertificazione, al predetto Ufficio il possesso dei titoli e requisiti abilitanti per lo svolgimento di tale attività; sono altresì tenuti a comunicare, con le stesse modalità, eventuali successive variazioni comportanti la perdita di requisiti precedentemente autocertificati e la cessazione dello svolgimento dell'attività. Il conseguimento dei crediti formativi del programma triennale di educazione continua in medicina, ovvero il completo recupero dei crediti mancanti entro l'anno successivo alla scadenza del medesimo programma triennale di educazione continua in medicina, previsto dall'art. 38, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, quale requisito necessario per poter svolgere le funzioni di medico competente, comporta, per l'interessato, l'obbligo della comunicazione del possesso del necessario requisito formativo mediante l'invio all'Ufficio della certificazione dell'Ordine di appartenenza o di apposita autocertificazione. Il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali effettua con cadenza annuale verifiche, anche a campione, dei requisiti e dei titoli autocertificati. L'esito negativo della verifica comporta la cancellazione d'ufficio

dall'elenco. L'elenco dei medici competenti è consultabile attraverso il portale del Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali. L'iscrizione all'elenco non costituisce di per sè titolo abilitante all'esercizio dell'attività di medico competente.



#### 4. Designare i lavoratori incaricati della gestione dell'emergenza

	Il datore di lavoro ha l'obbligo di designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure per la gestione dell'emergenza.
	Art. 18, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08.
	Il datore di lavoro e il dirigente, nel caso non adottano le disposizioni generali per la gestione delle emergenze previste dall'art. 43, commi 1, lettere a), b), c), ed e) e 4 del D.Lgs 81/08 e in caso non adottano le misure di pronto soccorso, sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4000 euro.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 18, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08 con gli artt. da 43 a 46 del D.Lgs 81/08, si evince l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di nominare **preventivamente** i lavoratori incaricati della gestione delle emergenze. Il datore di lavoro deve inoltre:

a) organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

b) informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;

c) programmare 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;

d) adottare i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;




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

**Ai fini delle designazioni, il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva.** I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in



numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva. 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.

## 5. Nominare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso

	Il datore di lavoro ha l'obbligo di nominare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di salvataggio e di primo soccorso.
	Art. 18, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08.
	lavoro e il dirigente, nel caso non adottano le disposizioni generali per la gestione delle emergenze previste dall'art. 43, commi 1, lettere a), b), c), ed e) e 4 del D.Lgs 81/08 e in caso non adottano le misure di pronto soccorso, sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4000 euro.

A norma dell'art. 18, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08, il datore di lavoro deve designare **preventivamente** i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso.

Per queste figure professionali il mandato è richiamato sommariamente nel D.Lgs 81/08. La variabilità degli ambienti di lavoro, in termini di dimensioni, localizzazione, rischi specifici, non consente a questo livello di trattazione specificazioni; d'altra parte è prevista una ulteriore normazione in tal senso. Si ritiene che nella maggior parte delle attività soggette all'obbligo di osservare il D.Lgs 81/08, queste figure dovranno svolgere un ruolo di "attesa attiva" delle strutture esterne preposte al pronto soccorso, limitandosi ad evitare l'aggravarsi di danni già eventualmente instaurati ed evitando atteggiamenti eccessivamente "interventistici". È da sottolineare come verosimilmente tale ruolo non potrà essere indifferentemente svolto da qualsiasi soggetto, per cui andranno opportunamente valutati aspetti di tipo personale e caratteriale. Devono essere distinti in relazione al grado di complessità aziendale e alla specifica natura dei rischi ivi presenti, anche dopo verifica dell'andamento del fenomeno infortunistico (sede, natura e gravità delle lesioni) e tenendo presente il ruolo di indirizzo che dovrà svolgere al proposito il medico competente. Ad un livello di base si potrà prevedere:

- conoscenza di nozioni elementari del primo soccorso in relazione a danni oculari, ferite, emorragie, ustioni gravi, arresto cardio-respiratorio, perdita di conoscenza.

In situazioni più strutturate o a rischio o logisticamente disagiati potrà essere utile una formazione più specialistica nell'ambito di una particolare strutturazione organizzativa, finalizzata al primo trattamento di:

- danni oculari, ustioni e causticazioni, ferite, amputazioni, distorsioni, lesioni muscolo-tendinee, lussazioni, fratture, traumi cranici, politraumatismi gravi, folgorazione, intossicazione acuta da inquinanti aerodispersi, avvelenamenti, punture di insetto, morso di vipera, patologia acuta da calore e da basse temperature, epistassi, perdita di coscienza, arresto cardio-respiratorio.




In ogni caso la formazione dovrà comprendere l'acquisizione delle seguenti capacità:

- saper descrivere alle unità di soccorso esterno lo stato del soggetto da soccorrere e le caratteristiche topografiche del luogo da raggiungere;
- sapere proteggere la propria persona dai rischi derivanti dall'opera di pronto soccorso.

Le caratteristiche individuali di scolarità possono essere molto varie; è comunque opportuno un discreto livello di cultura generale. È da vedere con favore l'esistenza di una personale propensione verso l'argomento.

La **formazione** dovrà essere pratica ed essenziale, in grado di dare luogo, al bisogno, a comportamenti precisi ed efficaci e potrà essere direttamente curata dal medico competente. Soprattutto per le necessità organizzative di maggiore complessità si ritiene di segnalare, per la loro efficacia operativa e facilità di apprendimento, i programmi incentrati sulle tecniche BLS (basic life support) che, contenuti in termine di durata dei corsi, conseguono anche l'obiettivo di far prendere ai discenti coscienza della gravità del fatto, anche al fine di una corretta segnalazione ai presidi di soccorso ospedalieri. 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.

## 6. Nominare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio

	Il datore di lavoro ha l'obbligo di nominare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio.
	Art. 18, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08.
	lavoro e il dirigente, nel caso non adottano le disposizioni generali per la gestione delle emergenze previste dall'art. 43, commi 1, lettere a), b), c), ed e) e 4 del D.Lgs 81/08 e in caso non adottano le misure di pronto soccorso, sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4000 euro.

A norma dell'art. 18, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08, il datore di lavoro deve 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 e di salvataggio. La prevenzione incendi viene definita dall'**art. 46 del D.Lgs 81/08** come la funzione di preminente interesse pubblico 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 attraverso la promozione, lo studio, la predisposizione e la sperimentazione di norme, misure, provvedimenti, accorgimenti e modi di azione intesi ad evitare l'insorgenza di un incendio e degli eventi ad esso comunque connessi o a limitarne le conseguenze. Ferma restando la competenza di altre amministrazioni, enti ed organismi, la prevenzione incendi si esplica in ogni ambito caratterizzato dall'esposizione al rischio di incendio e, in ragione della sua rilevanza interdisciplinare, anche nei settori della sicurezza nei luoghi di lavoro, del controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose, dell'energia, della protezione da radiazioni ionizzanti, dei prodotti da costruzione. Al di là di questi aspetti definitivi, il D.Lgs 81/08 non fornisce una nuova disciplina generale della materia ma si limita a rinviare a successivi decreti la definizione:

a) dei 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) delle caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.




Fino all'adozione di tali decreti è previsto che debbano continuare ad applicarsi le disposizioni dettate dal *decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139* e 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*.

Secondo tali decreti **i soggetti incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi dovranno possedere una qualificazione specificamente tecnica** (salvataggio, lotta antincendio, attivazione di dispositivi di sicurezza), ma anche essere dotati di particolari requisiti personali, sia in termini di capacità di prendere decisioni rapide e razionali in situazioni di emergenza, che nella direzione di fornire un supporto psicologico rassicurativo onde evitare o contenere eventuali situazioni di panico. Mentre sulle competenze tecniche una adeguata formazione può essere considerata strumento necessario e sufficiente, per quanto attiene al secondo blocco di requisiti è necessario prevedere in partenza particolari doti caratteriali e personali sulle quali potranno utilmente innestarsi gli interventi di natura formativa, ovvero:

- conoscenza dei principi della lotta antincendio
- conoscenza di situazioni che possono dar luogo a stati di emergenza (sversamenti, rilasci di sostanze nocive, ecc.)
- conoscenza degli specifici compiti assegnati nell'ambito del piano di emergenza
- conoscenza dei percorsi e dei siti strategici della procedura di evacuazione
- conoscenza della dislocazione e del funzionamento dei dispositivi di sicurezza, dei dispositivi di protezione individuale e dei presidi antincendio e dei sistemi di abbattimento e contenimento
- conoscenza di siti critici dell'azienda in relazione a situazioni di emergenza (depositi di materiale infiammabile, tossico, nocivo, etc.)
- capacità di individuare l'entità dell'evento e le sue possibili conoscenze, in relazione alla necessità o meno di attivare interventi esterni (VVFF, Agenzie regionali per l'ambiente, etc.)
- capacità di prevenire o almeno contenere eventuali situazioni di panico tramite opportuno supporto psicologico-rassicurativo.

Le **caratteristiche di scolarità** di questi soggetti possono essere di varia natura, mentre sarà verosimile prevedere che essi saranno scelti tra personale collocato precedentemente in posizioni lavorative intermedie (capireparto, capiturno, etc.) Ciò appare opportuno sia per il grado di conoscenza dell'azienda che queste figure hanno e che è particolarmente utile in situazioni di emergenza, sia per il ruolo gerarchico da essi svolto ordinariamente, che può essere prezioso al momento in cui sia necessario attivare una procedura che dovrà essere eseguita fedelmente.

## 7. Favorire l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale (aziende fino a 15 lavoratori)

	Il datore di lavoro deve favorire l'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
	Art. 47 del D.Lgs 81/08.
	Non è prevista alcuna sanzione

«In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS». Con questa disposizione si apre il secondo comma dell'art. 47 del D.Lgs 81/08 inserito nella parte dedicata alla «Consultazione e partecipazione dei lavoratori». La particolarità della norma, dal testo estremamente conciso, è racchiusa nella duplice novità in essa contenuta. La prima è rappresentata dall'istituzione di una figura «**obbligatoria**», nel panorama delle figure tradizionali, nel campo della prevenzione: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. L'istituzione della figura del RLS viene peraltro a porsi come momento di passaggio da una concezione statica, basata sull'adempimento di obblighi, principalmente da parte del datore di lavoro, ad una più dinamica e aperta, volta alla partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze. I poteri del RLS riprendono quanto già espresso in forma più concisa dall'art. 9 dello Statuto dei lavoratori e riguardano: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, di consultazione, di informazione e formazione, di formulare proposte e osservazioni, di partecipazione alla riunione periodica, di richiesta d'intervento delle autorità competenti ecc. Il riferimento al riguardo è fornito dall'art. 11 della direttiva CEE 89/391, la quale prevede tra l'altro che i rappresentanti dei lavoratori partecipino «in modo equilibrato» su qualunque azione che possa avere effetti rilevanti sulla sicurezza e sulla salute. Particolarmente significativo, come vedremo, è il diritto del RLS ad essere consultato. Gli accordi collettivi hanno definito ulteriormente le attribuzioni del RLS, da un lato rapportandole ad un maggiore rispetto delle esigenze produttive, dall'altro specificandone gli aspetti inerenti all'informazione, alla formazione e alla consultazione. In passato il compito di chi operava in azienda, dal datore di lavoro al lavoratore, ognuno in base alle proprie competenze, era quello di rispettare gli obblighi che il legislatore, attraverso una minuziosa operazione di individuazione dei rischi e delle relative procedure atte ad evitarli, andava normando. Il nuovo decreto, e questo è il secondo aspetto innovativo, richiede invece al datore di




lavoro, suffragato da altri soggetti, un ruolo attivo, di vera e propria «**programmazione**» della sicurezza, tramite l'individuazione, la valutazione e la soluzione dei problemi che possono sorgere. Si tratta di una importante trasformazione che viene a toccare aspetti non solo tecnici o tecnologici ma anche organizzativi ed umani. E' in questo contesto che il RLS, insieme al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e al medico competente, soggetti chiamati a collaborare con il datore di lavoro, svolge un ruolo di rilievo nel sistema di prevenzione introdotto dalla nuova normativa. Il decreto contiene una chiara ed espressa norma di rinvio «alla contrattazione collettiva» in relazione alle modalità e procedure di elezione e designazione del RLS. Il legislatore ha infatti inteso limitare al minimo la sua regolamentazione sul punto demandando alle parti sociali la determinazione delle disposizioni o di ulteriori condizioni ed aspetti applicativi. Relativamente alla nomina, nelle **aziende che occupano fino a 15 lavoratori**, il RLS è eletto «direttamente dai lavoratori al loro interno». Dalla norma si ricava la sussistenza di un diritto dei lavoratori a vedersi rappresentati da un proprio eletto ma non un obbligo del datore di lavoro di nominare un Rls. L'unico obbligo giuridicamente rilevante in capo al datore di lavoro è, invece, quello di avvalersi del rappresentante territoriale nell'ipotesi di mancata nomina di quello aziendale. Ciò non toglie naturalmente come sia fortemente auspicabile che il datore di lavoro, anche nel proprio interesse, favorisca e promuova l'elezione nell'ambito della propria impresa. Tale indicazione, pur non essendo espressa in forma vincolante, è da considerarsi come scelta prevalente tra quelle legislativamente proposte. Su questo aspetto nell'ambito degli accordi collettivi vi è «piena sintonia» con il dato legislativo, dovendo tuttavia segnalare l'importante eccezione relativa alla disciplina prevista dall'accordo per il settore artigiano. In esso viene indicata, come soluzione preferibile alle esigenze del settore, l'individuazione di rappresentanti territoriali da parte delle Organizzazioni sindacali che potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese interessate. Anche l'accordo per il commercio, richiamando le «particolari peculiarità delle imprese interessate» pone la scelta della rappresentanza territoriale come possibile alternativa alla rappresentanza aziendale per le realtà fino a 15 dipendenti. I rappresentanti territoriali sono designati dalle organizzazioni sindacali ed i loro nomi comunicati all'organismo paritetico territoriale che dovrà ratificare, attraverso delibera, tale designazione assegnando loro «gli ambiti di competenza». Il datore di lavoro poi, ricevuta la comunicazione del nominativo dall'org. paritetico, si farà carico di riferirlo ai lavoratori. Negli accordi Confindustria e Confapi si ribadisce il carattere aziendale del RLS. Tuttavia nell'accordo Confapi per le aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti la possibilità di individuare altre modalità di rappresentanza è attribuita all'iniziativa delle organizzazioni territoriali delle parti stipulanti e non al

livello nazionale di categoria come nell'accordo Confindustria. **Formano l'elettorato attivo** (cioè coloro che hanno diritto al voto) i dipendenti o i lavoratori iscritti a libro matricola, non in prova (accordo Commercio) che prestino la loro attività nelle sedi aziendali. Compongono l'elettorato passivo (coloro cioè che possono essere eletti come RLS), in genere, i lavoratori in servizio e non in prova alla data in cui vengono indette le elezioni. Sul punto si osservano tuttavia alcune specificazioni. Così sono esclusi i lavoratori con contratto a tempo determinato, negli accordi Confindustria, Confapi e Commercio, mentre essi sono ricompresi nell'accordo pubblica amministrazione, «purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato». Non rientrano, tra coloro che possono essere eletti, gli apprendisti, in base agli accordi Commercio e Confapi, non considerati invece dalle altre intese. Inoltre in taluni accordi vengono ad essere esplicitamente esclusi i lavoratori con contratto di formazione e lavoro (accordo Commercio) e i lavoratori a domicilio (accordo Confapi). Unico riferimento offerto dall'accordo per il settore artigiano è relativo alla determinazione del limite dei 15 dipendenti; in esso si precisa, infatti, che sono esclusi dal computo dei lavoratori dipendenti gli apprendisti e i lavoratori con contratto di formazione e lavoro. Circa la determinazione delle iniziative relative alle **modalità di elezione del RLS**, in alcuni accordi si rinvia a quanto concordato a livello territoriale, in altri al livello nazionale di categoria. Quasi tutti gli accordi prevedono peraltro che le elezioni vengano svolte a suffragio universale e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Affinché esse possano realizzarsi in maniera corretta, prima del loro inizio, i lavoratori devono nominare, tra di loro, un segretario del seggio elettorale che oltre allo spoglio delle schede provvede a redigere il verbale dell'elezione. Da rilevare, a questo riguardo, la particolare precisione dell'accordo Confapi, ove si specifica che le elezioni devono essere concordate anticipatamente con la direzione aziendale e svolgersi in orario di lavoro. **Risulterà eletto il lavoratore che abbia ottenuto il maggior numero di voti espressi**, purché, in taluni accordi, abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice: «degli aventi diritto», secondo l'accordo Commercio, «dei lavoratori dipendenti a libro matricola» secondo l'accordo Confapi, che prevede anche il richiamo per il conteggio al criterio della «pro-quota» nei riguardi dei lavoratori a tempo parziale. Ad elezione terminata il segretario del seggio elettorale deve provvedere a comunicare, senza ritardo, il verbale della elezione: al «datore di lavoro», secondo l'accordo Confindustria; al datore di lavoro identificato nel «dirigente» che abbia poteri di gestione o nel «funzionario» non avente qualifica dirigenziale, nel solo caso sia preposto ad un ufficio con autonomia gestionale secondo l'accordo di pubblica amministrazione. Le disposizioni relative alla «comunicazione» del nominativo del RLS eletto sono previste espressamente solo dagli accordi Commercio e Confindustria. L'uno prevede che l'esito della votazione



venga comunicato ai lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro; l'altro che il datore di lavoro, avuta conoscenza del nominativo, lo comunichi all'organismo paritetico provinciale per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza. **La durata dell'incarico, in base a tutti gli accordi, è stabilita in un periodo di 3 anni** (previsto anche per la figura del RLST secondo gli accordi del Commercio e per il settore artigiano), con possibilità di rielezione o di ridesignazione (nel caso del RLST, accordo commercio). Si differenzia invece dagli altri l'accordo del settore della piccola impresa (Confapi) relativamente alla «revoca» del RLS. Si precisa infatti che per la revoca, procedura che può essere frutto dell'iniziativa dei lavoratori, è invece necessaria una decisione presa a maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alle direzioni aziendali. Rispondenti alle caratteristiche del settore sono le disposizioni relative alle «aziende stagionali» (settore commercio). In esse è prevista l'elezione del RLS «entro 30 giorni» dal momento in cui viene iniziata l'attività («dall'apertura»). Possono essere candidati a RLS i lavoratori stagionali il cui contratto preveda alla data di svolgimento delle elezioni, almeno una durata «residua» del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi. Gli eletti rimangono in carica durante tutto il periodo della stagione e possono, in caso di riassunzione nella stagione successiva proseguire nello svolgere i loro compiti di RLS se sussistano i «requisiti dimensionali dell'azienda».

## 8. Favorire l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale (aziende con più di 15 lavoratori)

	Il datore di lavoro deve favorire l'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
	Art. 47 del D.Lgs 81/08.
	Non è prevista alcuna sanzione

Il comma 4. dell'art. 47 del D.Lgs 81/08 testualmente dispone: *“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”*

Il legislatore, attraverso questa disposizione, pone un diretto collegamento tra le rappresentanze sindacali e la figura del rappresentante per la sicurezza. Lo strumento dell'elezione diretta dai lavoratori al loro interno, criterio centrale per le aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 dipendenti, è previsto per quelle realtà ove non esistano forme di rappresentanza sindacale. Pertanto il RLS dovrà essere individuato tra i soggetti che compongono gli organismi aziendali di rappresentanza sindacale (RSA o RSU) già precedentemente costituiti o in via di costituzione. Così espressamente, tra gli altri, l'accordo Confindustria, secondo il quale nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti il RLS si individua «tra i componenti della RSU»

Il decreto al riguardo ha previsto, oltre alla procedura «classica» dell'elezione, anche la «designazione» (il RLS «è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda»). Si prefigura così la presenza di un soggetto (colui che ha il compito di designare) distinto dalla collettività dei lavoratori. La questione, apparsa da subito di non facile interpretazione, ha trovato nei vari accordi applicativi adeguate soluzioni. La maggior parte delle intese prevede comunque il consenso dei lavoratori in una fase successiva alla designazione del nominativo da parte delle rappresentanze sindacali. «Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori» (secondo gli accordi di Confindustria e pubblica amministrazione); il nominativo deve essere «proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica» (secondo l'accordo Confapi). La «designazione» sindacale del rappresentante per la sicurezza deve dunque trovare riscontro in un

preciso consenso dei lavoratori, espresso anche in forma tacita al momento in cui è loro comunicato il nominativo. E ciò anche secondo il testo letterale della disposizione in esame dal momento che l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda deve comunque essere effettuata dai «lavoratori», ai quali spetta dunque la scelta definitiva. **Qualora non si proceda alle elezioni**, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In tal caso i lavoratori comunicano la mancata elezione del rappresentante al datore di lavoro, il quale procederà a darne successiva comunicazione agli organismi paritetici di cui all'articolo 51 del D.Lgs 81/08 perché questi possano procedere all'assegnazione dei rappresentanti per la sicurezza territoriali. Il legislatore circa il **numero, le modalità di designazione/elezione, il tempo, e gli strumenti per le funzioni del rappresentante per la sicurezza** rinvia in via generale, sia per le piccole che per le grandi realtà produttive, alla «*contrattazione collettiva*». La determinazione delle modalità e procedure di elezione/designazione (nelle aziende con più di 15 lavoratori) viene affrontata negli accordi interconfederali in relazione alla presenza o meno in azienda di organismi di rappresentanza sindacale (RSU o RSA). Metodo in linea con le indicazioni che il decreto prevede in merito all'individuazione del RLS in aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti (art. 18, 3° comma). Il caso in cui in una azienda o unità produttiva vengano a coincidere le due elezioni (della RSU e del RLS) è preso in esame in vari accordi che spesso con identica disposizione, prevedono: «*all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.*» (Confindustria, pubblica amministrazione) (vedi anche l'accordo Confapi: «nelle aziende in cui le RSU non siano ancora state costituite, pur essendo previste dai CCNL, il rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione»). Di maggiore sinteticità l'accordo per il settore artigiano che, ribadendo i principi previsti dal legislatore nel 3° comma dell'art. 18, si limita ad indicare le modalità di elezione in assenza di rappresentanze sindacali elettive in azienda, rimandando invece la determinazione delle «modalità non previste» all'iniziativa delle organizzazioni sindacali, a livello regionale.

- **Elettorato attivo:** Hanno in genere diritto di voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola che prestino le loro attività nelle sedi aziendali. Taluni accordi escludono dall'elettorato attivo i lavoratori in prova (v. accordo commercio).
- **Elettorato passivo:** Sull'argomento si rinvia al paragrafo precedente.




- **Modalità di elezione:** Nel caso di contemporanea costituzione di RLS e RSU alcuni accordi rinviando alla procedura applicata per l'elezione della RSU (confindustria, pubb. amm.).

Puntuale è la descrizione delle modalità di elezione nel settore artigiano ripresa in più punti dall'accordo Commercio, nel quale è posta l'ulteriore precisazione circa il numero di preferenze esprimibili da ogni lavoratore («*Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza*»). L'accordo per il settore artigiano precisa che l'elezione deve svolgersi mediante scrutinio segreto, a suffragio universale diretto. Risulterà eletto il lavoratore che abbia ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima delle elezioni i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni. Tale documento deve essere comunicato al datore di lavoro, il quale, a sua volta, comunicherà all'OPTA (Organismo paritetico territoriale) il nominativo del RLS eletto per il tramite dell'associazione di appartenenza. Analoga procedura è stabilita negli altri accordi (v. ad es. Confindustria), prevedendosi, in taluni casi, la comunicazione dell'esito della votazione anche ai lavoratori a cura del segretario del seggio elettorale e del datore di lavoro mediante affissione in luogo accessibile a tutti (accordo commercio). La durata dell'incarico è in genere fissata in 3 anni, è rinnovabile e comunque non prorogabile oltre 60 giorni dalla scadenza (v. espressamente l'accordo commercio). Secondo l'accordo Confindustria nei casi in cui sia già costituita la RSU si prevede che il RLS sia designato da parte dei componenti della RSU «*al loro interno*». Tale designazione deve essere ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori. Nello stesso senso, ma con maggiore precisione, si esprime l'accordo per la pubblica amministrazione in relazione alla «ratifica» dei lavoratori e alle possibili «dimissioni» della RSU. Per la prima si prevede che «nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea» dei lavoratori si proceda ad una nuova designazione sempre comunque all'interno della RSU. Nel caso di dimissioni della RSU si precisa che il rappresentante per la sicurezza dovrà proseguire il proprio mandato, anche se scaduto, fino a nuova elezione, non oltre comunque 60 giorni. Nell'accordo Confapi si precisa che l'assemblea di ratifica da parte dei lavoratori della designazione del RLS operata dalle RSU dovrà tenersi entro 15 giorni da tale designazione e che essa sarà valida se compiuta con votazione della maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda.

Nell'accordo commercio si precisa che in presenza di RSU le elezioni dovranno svolgersi secondo le regole previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di RSU. In assenza RSU, ma in presenza di RSA, l'accordo Confindustria rinvia per le modalità di elezione alla procedura richiamata in relazione alle «aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16», demandando l'iniziativa alle

organizzazioni sindacali. Analoghe indicazioni sono contenute nell'accordo pubblica amministrazione e nell'accordo Confapi dove tuttavia si prevede che le elezioni del RLS avvengano solo «di norma» su iniziativa delle organizzazioni sindacali. Nell'accordo commercio è previsto che in presenza di RSA le modalità di elezione dovranno essere concordate dalle stesse con il datore di lavoro, senza comunque pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti, ed in modo da garantire la continuazione regolare dell'attività lavorativa. **Nel caso in cui non esista alcuna forma di rappresentanza sindacale in azienda, in genere si prevede che il rappresentante per la sicurezza venga eletto dai lavoratori al loro interno**, su iniziativa delle organizzazioni sindacali, secondo le procedure previste per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16. Per il settore del commercio, in assenza di RSA-RSU, le modalità di elezione sono quelle previste nello specifico accordo. L'unico richiamo relativo a tale ipotesi è riportato nel testo dell'accordo per la pubblica amministrazione. In relazione ad esso si prevede che «l'individuazione di RLS avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto». Sul punto si precisa che l'elettorato passivo è «riservato ai componenti della RSU e delle RSA».

## 9. Avvalersi del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale in caso di mancata designazione di quello aziendale





	Il datore di lavoro, in caso di mancata designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, deve avvalersi del rappresentante dei lavoratori a livello territoriale, se istituito.
	Art. 47 del D.Lgs 81/08.
	Non è prevista alcuna sanzione

La norma elenca per le realtà produttive di piccole dimensioni le possibili soluzioni relative all'individuazione del RLS. L'ordine ed i termini utilizzati portano a considerare prevalente, in realtà lavorative con un numero minimo di lavoratori, la diretta volontà dei lavoratori, che esprimono al loro interno, tramite elezione, il rappresentante per la sicurezza. **Vi è poi la possibilità, per le aziende di minori dimensioni, che il rappresentante per la sicurezza sia individuato a livello territoriale o di comparto.** In tal caso il rappresentante per la sicurezza può essere designato o eletto nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento. Il ricorso a forme di rappresentanza territoriale o di comparto appare come una soluzione per certi versi «necessaria». Il riferimento è, in particolare, a settori come l'artigianato, il commercio, l'agricoltura, ove spesso la possibilità di individuare un rappresentante che appartenga alla stessa azienda lavorativa diventa un problema di non facile soluzione.

Qualora non si proceda alle elezioni, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In tal caso i lavoratori comunicano la mancata elezione del rappresentante al datore di lavoro, il quale procederà a darne successiva comunicazione agli organismi paritetici perché questi possano procedere all'assegnazione dei rappresentanti per la sicurezza territoriali. Si ricorda, infine, che tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52 del D.Lgs 81/08. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di

rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscono a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al predetto fondo.

## 10. Individuare, nei casi previsti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

	Il datore di lavoro, nei casi previsti dall'art. 49 del D.Lgs 81/08 deve favorire l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo
	Art. 49 del D.Lgs 81/08.
	Giurisprudenza
	Non è prevista alcuna sanzione

**Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo** sono individuati negli specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri **come indicati nell'art. 49, D.Lgs. n. 81/2008):**

a) i **porti** di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

b) **centri intermodali di trasporto** di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;

c) **impianti siderurgici**;

d) **cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno**, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

e) **contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni** e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.




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

**La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.**



**CAPITOLO 3**  
**GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI**

## 1. Fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale

	Il datore di lavoro deve 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.
	Art. 18, comma 1, let. d) del D.Lgs 81/08.
	E' previsto, per i datori di lavoro e i dirigenti, l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro

### A) Obbligo di impiego dei DPI

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai lavoratori i dispositivi di protezione individuali **quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti** da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro. I dispositivi di protezione individuale devono essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992 n. 475, e sue successive modifiche ed integrazioni e devono inoltre:

- a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

Normalmente, secondo quanto previsto dalla normativa, **l'uso dei DPI non può essere previsto ed imposto per tutta la durata del turno lavorativo**, e tale considerazione vale in generale soprattutto per i DPI che proteggono da rischi di tipo igienistico. Tuttavia è possibile che il progresso tecnico offra la possibilità, in futuro, di disporre di DPI con requisiti di alta efficacia ed ottima tollerabilità. In tale ipotetica evenienza potrà essere previsto un uso maggiore del DPI rispetto a quello attualmente consigliato, tenendo però sempre presente che il DPI non è che l'ultima chance della prevenzione in quanto, in ogni circostanza, si deve privilegiare l'adozione di misure ambientali di protezione per quanto tecnicamente possibile. E' da sottolineare che, per meglio assolvere i propri compiti, i datori di lavoro devono avvalersi del medico competente per esprimere parere sull'adeguatezza o meno dei DPI adottati in relazione all'utente che li indossa. In caso di intolleranza la soluzione migliore è quella che, appunto, comporta il ricorso dell'utilizzatore al medico competente; questi potrà anche disporre - in casi particolari - eventuali accertamenti specialistici (es.: visita ortopedica per individuare scarpe di protezione più adeguate nel caso specifico) e dovrà comunque

assicurare il datore di lavoro, nell'ambito della sorveglianza da lui effettuata, sulla compatibilità del DPI infine selezionato con le esigenze dell'utilizzatore. Per quanto attiene modalità di conservazione e durata dei DPI, i fabbricanti raramente indicano la periodicità di sostituzione degli stessi, perché non sono in grado di predeterminare le condizioni nelle quali questi dispositivi verranno utilizzati. Normalmente viene indicata la condizione limite di utilizzo (ad esempio la concentrazione massima dell'inquinante per la quale il filtro di una maschera può mantenere la sua efficacia o la concentrazione di ossigeno nell'aria ambiente al di sotto della quale un respiratore a filtro non va utilizzato) ma non viene precisato per quanto tempo il DPI può essere utilizzato. Acquisite dal fornitore le informazioni necessarie sulle prestazioni dei DPI, l'individuazione della periodicità di sostituzione è chiaramente demandata al datore di lavoro in quanto, una volta effettuata la valutazione dei rischi, egli è a conoscenza dell'entità del rischio (ad esempio il livello usuale di concentrazione dell'inquinante aerodisperso), della frequenza dell'esposizione, delle caratteristiche del posto di lavoro, delle condizioni microclimatiche, etc. Il problema si pone, in modo specifico per la durata dei filtri antigas. Nella pratica, l'indicazione per l'utilizzatore è di provvedere alla sostituzione dei filtri antigas quando avverta la prima sensazione olfattiva; la questione va però affrontata con maggior rigore quando si tratti di sostanze con soglia olfattiva confrontabile o addirittura maggiore del TLV. Infine, c'è anche da dire che le stesse modalità di conservazione dei DPI determinano, nella maggior parte dei casi, significative variazioni dell'efficacia protettiva e/o della durata della protezione offerta.

## **B) Ulteriori obblighi del datore di lavoro**

All'atto dell'acquisto il datore di lavoro deve controllare che vi sia la documentazione prevista consistente in:

- dichiarazione di conformità CE da parte del fabbricante;
- marcatura CE;
- nota informativa rilasciata dal fabbricante;

Si osservi che la presenza dei suddetti tre elementi garantisce circa il possesso, da parte del DPI, dei requisiti essenziali di sicurezza. Per i DPI di II e III categoria i suddetti elementi testimoniano inoltre che, a monte della commercializzazione, è stato rilasciato un attestato di certificazione da parte di un organismo di controllo autorizzato e notificato. In questi casi la marcatura CE è completata dal contrassegno numerico dell'organismo di controllo. Si fa però presente che l'attestato di certificazione non può essere richiesto al venditore essendo in possesso del solo fabbricante. In presenza di DPI certificati e marcati CE il datore di lavoro, dopo aver valutato l'entità del rischio ed aver correttamente individuato gli adatti DPI, può considerare assolti i suoi obblighi di carattere generale.

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

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

Il datore di lavoro deve inoltre:

- a) mantenere in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante;
- b) provvedere a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
- c) fornire istruzioni comprensibili per i lavoratori;
- d) destinare ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
- e) informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
- f) rendere disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;
- g) stabilire le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI;
- h) assicurare una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

### **C) Valutazione dei rischi con riferimento ai DPI**

Nel D.Lgs 81/08 viene ribadito il principio **che l'impiego del DPI è subordinato alla verifica del fatto che il rischio non può essere in alcun modo evitato o ridotto attraverso l'adozione di altri sistemi di prevenzione e di protezione**. E' quindi chiaro che il datore di lavoro deve essere in grado di poter dimostrare, anche attraverso l'esibizione della specifica documentazione, che la valutazione dei rischi e la conseguente individuazione delle misure preventive ha escluso la fattibilità di altri interventi. La locuzione "sufficientemente ridotto", adottata dal legislatore, risulta tuttavia di non facile interpretazione ed applicabilità. Sono esclusi da questo problema **piombo, amianto e**




**rumore** per i quali già esiste una norma specifica. Ad esempio per l'amianto, ai sensi degli articoli 251 e segg. del D.Lgs 81/08, i lavoratori esposti devono sempre utilizzare DPI delle vie respiratorie con fattore di protezione operativo adeguato alla concentrazione di amianto nell'aria e tale da garantire all'utilizzatore in ogni caso che l'aria filtrata presente all'interno del DPI sia non superiore ad un decimo del valore limite di 0,1 ff/cm<sup>3</sup>. Per gli altri rischi occorre considerare quali possano essere i termini di riferimento per disporre l'utilizzazione dei DPI e cioè se occorra prescriverli o consigliarli in base all'entità del rischio residuo, in relazione all'epidemiologia, alla frequenza dei danni, alla gravità delle lesioni. Tale operazione è agevolata se si dispone di rilevazioni di igiene industriale o di valutazioni di sicurezza con criteri approfonditi e specifici. Ad esempio in generale, con esclusione di particolari ed acute esposizioni, quando i TLV degli inquinanti chimico-fisici siano validati nella letteratura internazionale, si suggerisce, in via orientativa e in relazione al livello di inquinamento sperimentalmente accertato in particolari fasi lavorative: l'utilizzo dei DPI per le situazioni in cui venga raggiunto il 50% del TLV (per sostanza o miscela). Quanto detto deve naturalmente riferirsi a quelle particolari fasi lavorative per le quali l'impiego del DPI si renda necessario per tempi limitati (15-20') e non per tempi prolungati per i quali si dovranno ovviamente ricercare diverse soluzioni, sia tecniche che organizzative o procedurali. Con riferimento ai pericoli derivanti da macchine di nuova progettazione o costruzione si osservi che l'indicazione sulla necessità o meno di avvalersi del DPI è contenuta nel libretto d'uso e manutenzione (con valutazione effettuata dal progettista-costruttore secondo la norma UNI EN 292). Si tenga inoltre presente che per l'uso dei DPI nella manipolazione e utilizzazione di sostanze o preparati pericolosi, esistono specifiche indicazioni sulle schede di dati di sicurezza compilate ai sensi della legge 256/74 e successive modificazioni.

#### **D) Criteri di scelta e caratteristiche da individuare per i dpi**

La scelta dei DPI non deve essere casuale: il datore di lavoro deve individuare "il meglio" in commercio in relazione allo specifico rischio da evitare o ridurre. Si ricorda, in proposito, che **l'art. 2087 c.c.** dispone **l'obbligo di adottare tutte le misure che, secondo l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore**; i concetti così espressi sono anche ripresi dall'art. 15 del D.Lgs 81/08 allorché viene evidenziata la necessità di aggiornamento della scelta delle misure di prevenzione (e quindi anche dei DPI) in relazione all'evoluzione delle conoscenze tecniche. Per situazioni non particolarmente complesse sono da ritenere d'ausilio, ai fini della scelta del DPI, **l'Allegato VIII del D.Lgs 81/08**. In particolare, l'Allegato VIII può rappresentare una buona base di partenza per ricordare gli esiti della valutazione dei rischi a quella fase successiva in cui inizia l'individuazione del DPI più

appropriato. La compilazione di schemi simili (effettuata, a seconda della complessità dei problemi, a livello di azienda, reparto, mansione o individuo) permette di stabilire quale sia la parte del corpo esposta al rischio, se vada protetta contro un solo agente o si debba ricorrere ad un sistema di protezione combinato. L'Allegato VIII, parte I può rivelarsi specialmente utile nei casi in cui, necessitando uno stesso lavoratore di più DPI, devono trovare applicazione i precetti generali del testo unico, vale a dire: l'uso simultaneo di più DPI non deve comportare incompatibilità tra i diversi DPI ed è subordinato al fatto che ciascun DPI mantenga la propria efficacia nei confronti del rischio specifico. L'Allegato VIII, parte II, fornisce invece un primo elenco (indicativo e non esaustivo) delle tipologie di DPI presenti in commercio. Premesso che i DPI offrono protezione o da rischi chimico-fisico-biologici (rischi di tipo igienistico) o da rischi d'infortunio, essi debbono in ogni caso essere qualitativamente e quantitativamente adeguati ai rischi esistenti. Sui DPI di tipo igienistico possono certamente essere fornite indicazioni di massima in merito alla loro adeguatezza in relazione alle condizioni di inquinamento disponendosi in molti casi, come già detto, dei valori di TLV di riferimento. Ciò significa che si dovranno considerare le caratteristiche chimico-fisiche dell'agente di rischio ed almeno l'adeguatezza del fattore di protezione del DPI.

## 2. Informare i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni assunte in materia di protezione

	Il datore di lavoro deve 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
	Artt. 18, comma 1, let. i), 43 comma 1, lett. d) ed e), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro

A norma di quanto disposto dall'articolo 43, comma 1, let. d) del D.Lgs 81/08, si evince l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di 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

In proposito possono essere sinteticamente proposti i seguenti criteri:

### a) Attuazione di una fase preliminare

- procedere all'identificazione dei centri/fonti di pericolo sulla base dell'analisi del processo produttivo e dell'organizzazione del lavoro, nonché di tutta la documentazione e le informazioni disponibili ed utili.

### b) Orientamenti operativi

- se nella conduzione della valutazione viene individuato un pericolo per la salute o la sicurezza, la cui esistenza appare certa e fonte di possibile danno ai lavoratori, che sia riferibile o meno ad una mancata messa in atto di quanto previsto dalla normativa esistente, le misure di tutela eventualmente individuabili possono opportunamente essere attuate o programmate senza acquisire ulteriori elementi valutativi, se non quelli strettamente necessari alla definizione della priorità da assumersi per gli interventi stessi;
- se un possibile pericolo, connesso all'attività lavorativa in esame, è stato in precedenza valutato con esito favorevole (rischio assente o molto limitato) ovvero il pericolo stesso è stato ridotto o eliminato con l'adozione di opportune misure (può essere il caso della valutazione dell'esposizione dei lavoratori a piombo, amianto e rumore), la valutazione dei rischi può limitarsi ad una presa d'atto di tali risultanze, previa verifica della loro attualità;
- al contrario, là dove l'esistenza di un pericolo risulti dubbia, o incerta la definizione delle possibili conseguenze, o complessa l'individuazione delle appropriate misure di prevenzione, appare

opportuno condurre una valutazione dei rischi che si articoli in un percorso logico e procedurale più completo ed approfondito.



### 3. Munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento

	Il datore di lavoro, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, deve munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore, l'indicazione del datore di lavoro, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.
	Art. 18, comma 1, let. u) del D.Lgs 81/08 Art. 5 legge 13 agosto 2010, n. 136
	Il mancato utilizzo della tessera di riconoscimento comporta, per i lavoratori, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 200 euro. A carico del datore di lavoro che non fornisca i lavoratori la tessera di riconoscimento è applicabile, invece, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore (cfr. art. 26, comma 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 e corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. A norma dell'art. 5 della legge 136/2010, la tessera di riconoscimento dovrà contenere, oltre alle informazioni specificate sopra, anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.

#### TESSERA DI RICONOSCIMENTO




(Art. 6, comma 1, L. n. 123/07, come integrato dalla L. n. 136/2010)

 <p>Fotografia del lavoratore</p>	<p>Nome del lavoratore _____</p> <p>Cognome del lavoratore _____</p> <p>N° matricola _____</p> <p>Data di assunzione _____</p> <p>Sede della società _____</p> <p>N. autorizzazione (in caso di subappalto) _____</p>
P. IVA _____	

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. Qualora un imprenditore subappalti parte delle attività ad altre imprese o a lavoratori autonomi, deve:

- verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese subappaltanti o dei lavoratori autonomi;
- fornire agli stessi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate nel cantiere;
- curare la rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o con il responsabile dei lavori;
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente.

#### 4. Assicurare il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro

	Il datore di lavoro deve assicurare 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.
	Art. 15, comma 1, let. m) del D.Lgs 81/08.
	Non è prevista alcuna sanzione specifica. Nell'ipotesi in cui i datori di lavoro e i dirigenti non provvedano affinché i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di sicurezza, è previsto l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro

L'applicazione dell'ergonomia è orientata alla valutazione e progettazione di attrezzature, procedure operative e contesto ambientale delle postazioni di lavoro in funzione dei compiti richiesti all'operatore; pertanto, l'approccio ergonomico richiede di considerare le interazioni e le possibili interferenze che possono evidenziarsi dalla considerazione complessiva di tutti gli aspetti materiali e immateriali che incidono sull'esecuzione dei compiti lavorativi.

Nella prassi operativa è possibile individuare **5 principi di riferimento che orientano l'analisi e la progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro**, questi sono:

1. **adottare un approccio centrato sull'operatore nella logica dell'*human-centred design***: la relazione uomo-macchina, vista all'interno del proprio contesto organizzativo ed ambientale, viene considerata come un unico sistema da ottimizzare. Tale ottimizzazione è raggiungibile utilizzando al meglio forza, caratteristiche e capacità sia dell'uomo sia della macchina, in una visione di assoluta complementarietà. La componente umana, i mezzi (*hardware* e *software*), l'ambiente di lavoro, le azioni (in termini di esecuzione e controllo) dovrebbero essere integrati armoniosamente nel corso di tutte le fasi della progettazione dei luoghi di lavoro. La considerazione del fattore umano dovrebbe, quindi, avvenire dalla pianificazione e concezione dei sistemi di lavoro, alla definizione delle specifiche realizzative fino alla formazione degli operatori ed esercizio di impianti e postazioni. Si consideri, infine che il processo di progettazione *human-centred* è una metodologia esplicitamente e specificamente finalizzata a rendere i sistemi usabili.
2. **includere l'ergonomia nelle pratiche realizzative**: gli strumenti operativi e le competenze specifiche dell'ergonomia dovrebbero essere

considerati in termini di orientamento da seguire già al livello gestionale dei progetti, così da consentire il raggiungimento delle condizioni ergonomiche delle postazioni e degli ambienti di lavoro in genere senza il ricorso ad azioni correttive successive, con notevole riduzione dei costi legati all'ergonomia ed alla sicurezza.

3. **condurre un'analisi ergonomica preliminare per qualsiasi intervento, sia esso una nuova progettazione, oppure una valutazione di postazioni esistenti:** è opportuno condurre l'analisi ergonomica identificando caratteristiche e specificità d'uso di utenti, compiti, attrezzature, specifici obiettivi con efficacia, efficienza e soddisfazione in un determinato contesto d'uso. ambiente nella situazione esistente o in situazioni analoghe a quella che si intende realizzare, così da anticipare il più possibile la comprensione del funzionamento del sistema su cui si prevede di intervenire.
4. **adottare un approccio interdisciplinare:** tenere presente che la considerazione del fattore umano nell'analisi e nel progetto ergonomico richiede il concorso di competenze interdisciplinari che, in relazione al contesto specifico, possono includere ergonomi, ingegneri, psicologi, sociologi, designer, ecc.
5. **condurre una task analysis sia per interventi di progettazione sia per interventi di valutazione e miglioramento:** è necessario conoscere le modalità di esecuzione dei compiti da parte degli operatori, così da individuare gli aspetti del lavoro che incidono sulla qualità e sicurezza delle loro azioni. La *task analysis* consiste nella osservazione dei compiti degli operatori alla postazione, che vengono scomposti in azioni elementari e descritti considerandone obiettivi, richieste fisiche e mentali all'operatore, strumenti impiegati e oggetti manipolati, contesto fisico e organizzativo (frequenza, durata, flessibilità, delle attività, ecc.)

### **Raccomandazioni e soluzioni tecniche applicabili per il miglioramento delle condizioni ergonomiche delle postazioni di lavoro**

- Nella scelta fra possibilità alternative preferire l'opzione che riduce le distanze che devono essere colmate mediante l'estensione delle braccia
- Nella scelta fra possibilità alternative preferire l'opzione che riduce le distanze che devono essere colmate mediante la flessione del busto
- Nella scelta fra possibilità alternative preferire l'opzione che riduce le distanze che devono essere colmate mediante la rotazione del busto
- Nella scelta fra possibilità alternative preferire l'opzione che implica il minor carico sulla colonna vertebrale e le spalle
- Nella scelta fra possibilità alternative preferire l'opzione che richiede l'applicazione di forza minore

- Progettare il *layout* delle attività in modo da eliminare le azioni di sollevamento manuale dei carichi e/o ridurne il peso
- Minimizzare la distanza orizzontale e verticale degli spostamenti manuali dei carichi
- Non stoccare materiali e prodotti che devono essere movimentati manualmente alla quota del pavimento
- Accatastare e movimentare i materiali su *pallets* piuttosto che sfusi in contenitori
- Utilizzare il *forklift* per movimentare i *pallets* o i carichi ingombranti piuttosto che i carrelli a spinta/traino manuale
- Posizionare il materiale da maneggiare alla postazione di lavoro in contenitori e scaffali integrati nel layout della postazione piuttosto che in contenitori e *pallets* complementari
- Posizionare a quota pavimento soltanto attrezzi e materiali non usati di frequente
- Preferire l'impiego di dispositivi meccanici per la movimentazione dei carichi (ad es. manipolatori, sollevatori, paranchi, ecc)
- Ridurre il peso dei contenitori da movimentare diminuendo il numero dei pezzi in esso contenuti
- Ridurre il peso dei contenitori riducendone le dimensioni e/o realizzandoli in materiali più leggeri
- Fissare tra loro i materiali che dovranno essere movimentati insieme, su *pallett* o contenitori (ad es. con pellicole, cinghie, ecc.)
- Assicurare spazi sufficienti per consentire all'operatore di assumere la postura più naturale e neutra nelle azioni di movimentazione manuale dei carichi
- Organizzare il layout verticale ed orizzontale della postazione evitando la necessità di portare le mani al di sopra del capo
- Organizzare il layout verticale ed orizzontale della postazione evitando la necessità di portare le mani al di sotto delle ginocchia
- Organizzare il layout verticale ed orizzontale della postazione evitando la necessità di portare le mani lontano dal corpo
- Preferire la movimentazione orizzontale degli oggetti su *rulliera*, piuttosto che completamente a mano
- Utilizzare piani di appoggio autosollevanti per portare i materiali ad altezza confortevole (ad es. utilizzando pistoni, ecc.)
- Utilizzare piani girevoli per porgere i materiali ad una distanza orizzontale confortevole
- Utilizzare meccanismi di inclinazione/ribaltamento automatico dei contenitori per rendere comodamente accessibili tutti i materiali in essi raccolti
- Utilizzare mensole o contenitori inclinati per migliorare la presa dei materiali contenuti
- Organizzare il layout della postazione in modo che i contenitori abbiano una posizione fissa e stabile (ad es. agganciati ad una

- rastrrelliera o uno scaffale) quando sono in uso
- Organizzare il layout della postazione in modo che l'operatore si trovi al centro della sua area di lavoro
  - Organizzare il *layout* della postazione in modo che l'esercizio della forza avvenga su una direzione rettilinea e frontale rispetto all'operatore
  - Progettare il *layout* dei compiti lavorativi in modo da evitare spinta e traino su rampe, piccoli dislivelli o ostacoli che richiedono deviazioni dal percorso rettilineo
  - Configurare la postazione in modo da offrire l'appoggio delle mani e degli avambracci (ad es. con sporgenze del piano di lavoro)
  - Configurare la postazione in modo da ridurre gli ingombri sul piano di calpestio, assicurando libertà e naturalità di movimento all'interno della postazione (ad es. con una barra poggiapiedi alla base ad altezza di 10 -15 cm da terra)
  - Configurare la postazione di lavoro in modo da consentirne l'agevole pulizia e manutenzione
  - Configurare il layout della postazione di lavoro in modo consentire l'agevole pulizia e manutenzione dei dispositivi
  - Progettare i compiti di lavoro che in modo che l'eventuale movimentazione dei carichi inizi e si concluda in posizione eretta
  - Nella selezione delle attrezzature, preferire quelle che offrono dispositivi di controllo adeguati alle condizioni acustiche della postazione
  - Nella selezione delle attrezzature, preferire quelle che offrono dispositivi di controllo adeguati alle condizioni visive della postazione
  - Progettare la postazione in modo da assicurare una superficie di calpestio complanare
  - Progettare la postazione in modo da assicurare lo svolgimento delle manipolazioni ad un'altezza compresa fra 80 cm e 110 cm.
  - Organizzare i tempi dei turni di lavoro in modo che l'impegno fisico ed il ritmo di lavoro aumentino gradualmente
  - Contrassegnare con apposite etichette i carichi pesanti o fragili
  - Prevedere il lavoro in gruppo per movimentare manualmente carichi pesanti o ingombranti
  - Assicurare che gli operatori indossino scarpe adeguate per evitare inciampo e scivolamento, in relazione oltre che al compito anche alla tipologia di pavimentazione
  - Assicurare che gli operatori indossino guanti della misura giusta
  - Evitare che gli operatori indossino più di un paio di guanti uno sull'altro
  - In caso di lavoro in gruppo, formare i gruppi con operatori dalla corporatura simile, per non sbilanciare la distribuzione del carico di lavoro manuale
  - Se non è possibile porgere all'operatore i materiali ad un'altezza

adeguata, offrire appoggi supplementari (ad es. gradini, scalette mobili, ecc) per aumentare l'altezza dell'operatore e migliorare la raggiungibilità dei materiali da prendere (assicurarsi che questi dispositivi non vengano usati impropriamente e costituiscano rischio di inciampo)

- Progettare i compiti lavorativi in modo da preferire scivolamento e rotolamento al trasporto totalmente manuale
- Progettare i compiti lavorativi in modo da preferire la spinta al traino
- Assicurare che il pavimento su cui devono passare carrelli non sia bagnato o scivoloso o presenti ostacoli imprevisti (ad es. pulire tempestivamente i percorsi da materiali residui, segnalare interruzioni dei percorsi per manutenzione o pulizia ordinaria, indicare percorsi alternativi obbligatori, ecc.)
- Progettare i compiti lavorativi in modo da non richiedere il trasporto manuale dei pesi. Se questo è inevitabile ed avviene poggiando il peso sulla spalla, fornire un cuscinetto per la spalla per ripartire meglio il carico
- Preferire sempre l'impiego di attrezzi elettrici per i compiti in cui è richiesto l'esercizio di una forza, anche se non eccessiva
- Assicurare sempre lo stato di massima efficienza di dispositivi e attrezzature attraverso la corretta pianificazione della loro manutenzione
- Assicurare sempre lo stato di massima efficienza di dispositivi e attrezzature attraverso l'osservanza delle raccomandazioni del produttore
- Assicurare che l'uso di dispositivi e attrezzature avvenga conformemente alle raccomandazioni del produttore
- Eseguire le operazioni di ispezione, monitoraggio e manutenzione di dispositivi ed attrezzature conformemente alle indicazioni del produttore
- Mantenere sgombri e puliti percorsi, varchi ed ingressi per assicurare il transito confortevole e sicuro di persone e mezzi
- Utilizzare barriere fisiche per impedire ai lavoratori di trovarsi, anche incidentalmente, al di sotto o in prossimità di carichi in movimento o instabili
- Fornire formazione adeguata agli operatori sull'uso corretto delle attrezzature
- Fornire formazione continua agli operatori e verificare l'efficacia dell'azione formativa, prevedendo anche la possibilità di campagne ad hoc, sulle procedure operative da applicare
- Fornire formazione continua agli operatori e verificare l'efficacia dell'azione formativa, prevedendo anche la possibilità di campagne ad hoc, sui comportamenti personali da tenere ai fini del benessere e della qualità della vita a lungo termine
- Progettare i compiti lavorativi ed il contesto fisico delle attività in

modo da ridurre la possibilità di operazioni spontanee che possano ridurre le condizioni di comfort e sicurezza (ad es. rendere più pesante un contenitore che potrebbe essere sollevato impropriamente a mano, poggiare contenitori e *pallets* su incastri, in modo da non poterli spostare in posizioni pericolose, ecc.)

- Valutare sempre la possibilità di utilizzare dispositivi e attrezzature automatici e semiautomatici in luogo di quelli manuali
- Adottare politiche della gestione del personale che prevedano la rotazione degli operatori fra postazioni caratterizzate da compiti diversi in relazione ai segmenti corporei interessati, esercizio della forza, ripetizione dei movimenti, posture, ritmo di lavoro, carico visivo e mentale, microclima della postazione
- Progettare le mansioni in modo che l'operatore svolga di più di due azioni elementari
- Considerare la necessità di arrivare al ritmo di lavoro standard con un incremento graduale per i lavoratori neo assunti e quelli rientranti dopo una lunga assenza
- Organizzare l'orario di lavoro in funzione dei tempi di recupero necessari in relazione ai compiti lavorativi, prevedendo eventualmente un numero maggiore di pause ravvicinate piuttosto che poche pause più lunghe
- Progettare i compiti lavorativi in modo da evitare il passaggio di un carico o qualsiasi attrezzo da una mano all'altra
- Progettare i compiti lavorativi preferendo sempre l'utilizzo delle prestazioni umane nella fascia media piuttosto che estrema delle potenzialità del corpo umano (applicare i concetti di *midrange* e *powerzone*<sup>1</sup>)
- Utilizzare contenitori dei pesi da movimentare in modo da consentire all'operatore di prendere il carico senza eseguire flessioni del busto
- Scegliere guanti con una superficie e consistenza che offrano attrito e presa adeguati al compito (considerare che i guanti possono ridurre la presa fino al 40%)
- Progettare i carichi da movimentare in modo che offrano una presa sicura per entrambe le mani
- Scegliere attrezzi e/o progettare procedure di lavoro che non implicino contraccolpi
- Prevedere l'uso di contenitori apribili o accessibili da più lati
- Progettare componenti minuti in modo che siano di presa agevole, o organizzare la loro disposizione in modo appropriato per l'operatore (ad es. non sfuggano di mano, non richiedano la presa con la stretta

---




<sup>1</sup> Il termine *midrange* indica posture in cui le articolazioni di collo, schiena, braccia, gambe, e polsi non sono flessi/estesi secondo angoli estremi. L'espressione *power zone* identifica un'area al di sopra delle ginocchia, al di sotto delle spalle e in prossimità del corpo. Il principio della *power zone* stabilisce che nell'area sopra descritta l'operatore è in grado di esercitare la massima forza in condizioni posturali ottimali.



- delle falangi, non si incastrino fra loro, ecc.)
- Preferire contenitori che abbiano prese adeguate rispetto alle diverse corporature degli operatori (ad es. maniglie con posizione e dimensioni diverse)
  - Utilizzare contenitori dei pesi da movimentare in modo da consentire all'operatore di prendere il carico senza eseguire iperestensioni delle braccia
  - Progettare contenitori e carichi in modo che il sollevamento e/o spostamento di questi non riempia il campo visivo frontale dell'operatore
  - Preferire contenitori che possano essere aperti e riempiti in condizioni sicure e confortevoli
  - Preferire contenitori che offrono un appoggio per i materiali e/o il contenitore dei materiali che devono esservi trasferiti all'interno
  - Offrire prese di contenitori e attrezzi che non richiedano flessione o estensione del polso, anche in relazione alla posizione dell'operatore che deve afferrarli
  - Offrire prese di contenitori e attrezzi che consentano di afferrarli con tutto il palmo della mano piuttosto che con le dita
  - Preferire attrezzi la cui presa sia adeguata alla posizione in cui dovranno essere impiegati (ad es. considerare se la mano dovrà essere tenuta orizzontale o verticale, se i movimenti sono frontali o laterali, ecc.)
  - Preferire dispositivi ed attrezzi di buona qualità e produttori affidabili
  - Preferire dispositivi ed attrezzi leggeri
  - Scegliere dispositivi ed attrezzi adeguati al complesso delle condizioni di lavoro specifiche della postazione (compiti lavorativi, materiali impiegati, dimensioni e conformazione della postazione, ecc)
  - Nel caso l'operatore debba esercitare una forza di direzione orizzontale, preferire attrezzature con maniglie verticali, così da assicurare una presa ed una postura naturali
  - Tra possibili alternative, preferire dispositivi ed attrezzature che, per caratteristiche e qualità, richiedano forza minore (a es. carrelli con ruote a basso attrito, scarsa inerzia)
  - Tra possibili alternative, preferire dispositivi e attrezzature che consentano il controllo agevole da parte dell'operatore (controllo di direzione, velocità, arresto, allarmi, ecc.), anche in relazione al contesto di lavoro (coefficiente di attrito del pavimento, condizioni acustiche e luminose, livello di precisione del compito, ecc.)
  - Preferire carrelli con rotelle girevoli.
  - Informare gli operatori sulle modalità più corrette per l'esecuzione dei compiti (ad es. fare un passo di lato piuttosto che ruotare il busto, assicurarsi che la presa sia salda prima di iniziare la movimentazione di un carico, non indossare guanti inadeguati, ecc.)

**CAPITOLO 4**  
**GESTIONE DEI RISCHI**

## 1. Fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito ai rischi ed alla misure preventive adottate

	Il datore di lavoro deve fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a: <ul style="list-style-type: none"><li>- la natura dei rischi;</li><li>- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;</li><li>- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;</li><li>- i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;</li><li>- i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.</li></ul>
	Art. 18, comma 2 del D.Lgs 81/08.
	Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro

Al fine di ottemperare a quanto previsto dall'art. 18, comma 2, del D.Lgs 81/08, così da poter fornire al servizio di prevenzione e protezione e al medico competente, ove previsto, tutte le informazioni sui rischi aziendali e sulle misure preventive adottate, il datore di lavoro può procedere lungo le cinque direttrici di seguito descritte. Per ciascuna direttrice il datore di lavoro dovrà favorire il necessario coinvolgimento delle varie figure professionali addette alla sicurezza in azienda.

### A) Identificazione dei fattori di rischio

La valutazione deve riguardare i rischi derivanti dall'attività lavorativa e che risultino ragionevolmente prevedibili: vanno quindi conciliate le contrapposte esigenze di "esaustività" della valutazione e della identificazione dei principali problemi di prevenzione, peculiari della specifica attività produttiva, su cui concentrare l'analisi.

**In una prima fase** pare ragionevole che il datore di lavoro programmi (indicando tale programma nel documento, ove previsto) una successiva fase di valutazione dei rischi che ad un primo esame appaiono meno prevedibili e comunque tali da provocare lievi conseguenze. Gli orientamenti comunitari indicano, a tale proposito, l'utilità di operare il seguente procedimento: *“valutazione complessiva per separare i rischi in due categorie: quelli ben noti per i quali si identificano prontamente le misure di controllo...e rischi per i quali è necessario un esame più attento e dettagliato. Questa fase può comportarne altre se si deve applicare un sistema più sofisticato di valutazione dei rischi a situazioni effettivamente complesse.”*

L'identificazione dei fattori di rischio sarà guidata dalle conoscenze

disponibili su norme di legge e standard tecnici, dai dati desunti dall'esperienza e dalle informazioni raccolte, dai contributi apportati da quanti, a diverso titolo, concorrono all'effettuazione della stessa valutazione: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente, altre figure che possono essere utilmente consultate nel merito (lavoratori, preposti, dirigenti, ecc.). Questo procedimento consentirà di identificare i pericoli non soltanto in base ai principi generalmente noti, ma anche all'esistenza di fattori di rischio peculiari delle condizioni in cui ha luogo l'attività lavorativa. Si avrà cura di controllare l'influenza che su tale identificazione può esercitare la percezione soggettiva del rischio, che talvolta può portare a sottostimare o sovrastimare un pericolo sulla base dell'abitudine al rischio o dell'eccessiva fiducia concessa alle impressioni sensoriali. Va sottolineato che laddove esistano posti di lavoro e/o lavorazioni omogenee nella stessa unità produttiva o in unità produttive del medesimo comparto è possibile definire in modo unitario un elenco orientativo dei fattori di rischio da considerare fermo restando che per ogni contesto considerato andranno verificate le eventuali differenze significative, le quali peraltro possono condurre all'attivazione di conseguenti diversificate e specifiche misure di tutela. Eventuali scelte di questo tipo dovranno essere indicate nel documento tra i criteri adottati nella conduzione della valutazione.

## **B) Identificazione dei lavoratori esposti**

In relazione alle situazioni pericolose messe in luce dalla prima fase della valutazione, si evidenzierà il numero dei lavoratori che è possibilmente esposto **ai fattori di rischio, individualmente o come gruppo omogeneo. E' opportuno che i lavoratori esposti siano identificati nominalmente**, sia in funzione della eventuale segnalazione al medico competente per gli adempimenti in merito alla sorveglianza sanitaria, sia per la programmazione dei successivi interventi di informazione/formazione. L'identificazione dei lavoratori esposti non potrà prescindere dalla rilevazione delle effettive modalità di lavoro; a tale fine si richiama l'esigenza di avvalersi di modalità partecipative nella raccolta delle informazioni in merito. A questo proposito giova ricordare che l'utilizzo di check list, se pur di utilità al Responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale, non può essere considerato come l'unico mezzo per la valutazione. Le check list, infatti:

- essendo "universali" possono rivelarsi talora eccessivamente dettagliate e talaltra generiche a seconda del comparto produttivo dell'azienda;
- se elaborate in altre nazioni non presentano utili richiami alla legislazione italiana;
- non sostituiscono la conoscenza e le informazioni pregiate di cui dispongono i lavoratori sulle specifiche condizioni di rischio.

### **C) Stima dell'entità delle esposizioni ai pericoli**

Una prima stima dell'entità delle esposizioni (misura semiquantitativa) implica una valutazione della frequenza e della durata delle operazioni/lavorazioni che comportano rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Si verificherà, in talune situazioni, la necessità o l'opportunità di procedere ad una stima più precisa delle esposizioni ai pericoli, tramite misure di igiene industriale o a criteri di valutazione più specifici e dettagliati nei casi in cui vi sia esposizione ad agenti chimico-fisici e/o qualora si siano verificati (o si possano prevedere) infortuni/incidenti gravi. Tale fase di approfondimento, per analogia con quanto detto al punto precedente, può peraltro essere programmata per un tempo immediatamente successivo alla prima valutazione e alla prima adozione delle misure di prevenzione e di protezione individuate. Va sottolineato che l'art. 15 del D.Lgs 82/08 non fa riferimento esplicito, per l'effettuazione della valutazione, ad una valutazione dell'esposizione. Al contrario, la quantificazione dell'esposizione è esplicitamente citata a proposito di agenti cancerogeni, con particolare riferimento, però, alla verifica di efficacia delle misure adottate. A misure di igiene industriale sembra riferirsi anche l'art. 25, là dove prevede che il medico competente riceva i "risultati" del controllo dell'esposizione dei lavoratori, senza peraltro precisare quando ciò sia previsto. In prima approssimazione si può affermare che il ricorso a misure di igiene industriale o comunque a criteri più specifici ed approfonditi di valutazione dell'esposizione trova un suo opportuno campo di applicazione quantomeno nei casi indicati nella seguente tabella.

#### **Indicazione di casi in cui è opportuno il ricorso a misure di igiene industriale o a criteri di valutazione più specifici**

- nei casi in cui è esplicitamente previsto (cancerogeni, radiazioni ionizzanti, ecc)
- nei casi di esposizione a sostanze dotate di elevata tossicità intrinseca e/o in grado di provocare incidenti (atmosfere infiammabili/esplosive) o danni alla salute in basse concentrazioni
- nella verifica di efficacia dei sistemi di prevenzione adottati
- se necessario ai fini della progettazione o realizzazione di idonei presidi di bonifica
- nel dirimere i casi dubbi o controversi
- qualora si siano verificati infortuni/incidenti gravi o con dinamiche ripetitive

Inoltre valutazioni igienistico-ambientali, eventualmente corredate da misurazioni, sono raccomandate ogni qualvolta vengano modificate sostanzialmente linee di produzione in modo tale da poter prevedere una variazione dell'esposizione dei lavoratori a fattori di rischio chimico-fisici, al fine di progettare contestualmente le più idonee misure di prevenzione. Di seguito si riportano i criteri d'analisi del processo produttivo ai fini della valutazione dei rischi chimico-fisici.

a. Indagine preliminare

- materie prime, intermedi, prodotti finiti, rifiuti
- fasi del processo, compreso il trattamento degli effluenti solidi, liquidi, gassosi
- schemi di flusso
- mansioni, esposizione a inquinanti
- individuazione dei gruppi di lavoratori omogeneamente esposti
- protezioni attive e passive
- esposizioni conseguenti a trattamento degli effluenti solidi, liquidi, gassosi

b. Identificazione dei fattori di rischio e ipotesi di priorità nella loro quantificazione

c. Valutazione delle modalità e dei punti di generazione e propagazione degli inquinanti

d. Strategia di campionamento e analisi degli inquinanti

e. Misura dell'efficienza e dell'efficacia dei sistemi di abbattimento

f. Valutazione complessiva dei risultati ambientali

g. Interazione con i risultati della sorveglianza sanitaria dei lavoratori

#### **D) Stima della gravità e della probabilità degli effetti**

Vanno considerate le dimensioni possibili del danno derivante da un determinato rischio, in termini di una gamma di conseguenze quali:

- lesioni e/o disturbi lievi (rapidamente reversibili)
- lesioni o disturbi di modesta entità
- lesioni o patologie gravi
- incidente mortale

stimando nel contempo la probabilità di accadimento di danni (lesioni, disturbi, patologie); il livello di probabilità può essere espresso con giudizi di gravità in scala crescente. Può essere utile adottare semplici stimatori del rischio complessivo, che tengano contemporaneamente conto di probabilità e gravità degli effetti dannosi; l'adozione di simili criteri di classificazione può risultare utile al fine della programmazione degli interventi, seguendo una scala di priorità.

	<b>danno/patologia lieve</b>	<b>danno/patologia modesta</b>	<b>danno/patologia grave</b>
<b>improbabile</b>	+	++	+++
<b>poco probabile</b>	++	+++	++++
<b>probabile</b>	+++	++++	+++++

L'incidente con rischio di conseguenze mortali, anche se improbabile, va considerato come priorità nella programmazione delle misure di prevenzione<sup>2</sup>.

### **E) Programmazione o messa in atto delle misure di prevenzione**

L'individuazione delle misure di prevenzione e protezione rispetterà quanto indicato all'art. 15 del D.Lgs 81/08 ed, in particolare, farà riferimento ai principi gerarchici della prevenzione dei rischi in esso indicati:

- evitare i rischi
- utilizzare al minimo gli agenti nocivi
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o lo è meno
- combattere i rischi alla fonte
- applicare provvedimenti collettivi di protezione piuttosto che individuali
- limitare al minimo il numero di lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio
- adeguarsi al progresso tecnico
- cercare di garantire un miglioramento del livello di protezione
- integrare le misure di prevenzione/protezione con quelle tecniche e organizzative dell'azienda.

In merito alla programmazione degli interventi, le conclusioni desunte dall'identificazione dei fattori di rischio e dei lavoratori esposti, dell'entità dell'esposizione, della probabilità con cui possono verificarsi effetti dannosi e dell'entità delle possibili conseguenze, orienteranno le azioni conseguenti alla valutazione stessa. Un esempio di tale processo decisionale è riportato nella tabella seguente.

### **Azioni conseguenti alle conclusioni possibili riguardo ai rischi**




<b>CONCLUSIONI</b>	<b>AZIONI</b>
I rischi sono insignificanti ora e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro.	Terminare ora le valutazioni. Non sono necessarie ulteriori misure.

<p>I rischi sono sotto controllo ad un livello accettabile per es. conformemente alle norme della Comunità o a quelle nazionali.</p>	<p>E' possibile apportare miglioramenti alla protezione. Terminare le valutazioni. Il mantenimento del rispetto delle norme compete ai sistemi di prevenzione del datore di lavoro.</p>
<p>I rischi sono ora sotto controllo ma è legittimo pensare che aumenteranno in futuro, oppure i sistemi di controllo esistenti hanno la tendenza a funzionare male o ad essere male impiegati.</p>	<p>Stabilire le precauzioni per migliorare la protezione; mantenere, eliminare, controllare e minimizzare le possibilità di esposizioni maggiori. Determinare misure aggiuntive per riprendere il controllo in caso si verifichi una situazione ad alto rischio, malgrado le precauzioni.</p>
<p>Vi sono rischi possibili ma non vi sono prove che causino malattie o ferite.</p>	<p>Paragonare le misure esistenti alle norme di buona prassi. Se il paragone è negativo determinare cosa è stato fatto per migliorare le misure di prevenzione e di protezione.</p>
<p>I rischi sono adeguatamente controllati ma non sono rispettati i principi generali stabiliti all'art. 15 del D.Lgs 81/08.</p>	<p>Eliminare i rischi o modificare il regime di controllo in modo da conformarsi ai principi stabiliti, basandosi sulla buona prassi come guida.</p>
<p>Vi sono rischi elevati e non adeguatamente controllati.</p>	<p>Identificare e porre in atto misure provvisorie immediate per prevenire e controllare l'esposizione ai rischi (esaminare l'eventualità di bloccare il ciclo produttivo). Valutare le esigenze a lungo termine.</p>
<p>Non vi sono prove che esistano o meno rischi.</p>	<p>Continuare a cercare altre informazioni a seconda della necessità finchè è possibile giungere ad una delle conclusioni di cui sopra. Nel frattempo applicare i principi di sicurezza professionale per minimizzare l'esposizione.</p>



La valutazione delle misure di prevenzione e protezione non dovrà trascurare la verifica di idoneità e di efficacia di quelle già in essere e, progressivamente, di quelle via via adottate. Il piano di attuazione dovrà contemplare i tempi previsti per la realizzazione degli interventi, la verifica della loro effettiva messa in atto, la verifica della loro efficacia, la revisione periodica in merito ad eventuali variazioni intercorse nel ciclo produttivo o nell'organizzazione del lavoro che possano compromettere o impedire la validità delle azioni intraprese.

## 2. Eliminare i rischi o ridurli al minimo

	Il datore di lavoro deve eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.
	Art. 15, comma 1, let. c) del D.Lgs 81/08.
	Nel caso in cui il datore di lavoro adotta il documento di valutazione dei rischi (cfr. art. 17, comma 1, let. a) senza programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza o senza l'individuazione delle procedure per attuare le suddette misure in assenza delle misure prescritte (cfr. art. 28, comma 2, lett. c) e d)) è punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 Euro

A norma dell'art. 15, comma 1, let. c) del D.Lgs 81/08 è compito del datore di lavoro eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico. La prima fase per assolvere al disposto normativo è, pertanto, quella di individuare i rischi. I rischi lavorativi presenti negli ambienti di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative, possono essere divisi in tre grandi categorie:

### A) Rischi per la sicurezza

I rischi per la sicurezza, o rischi di natura infortunistica, sono quelli responsabili del potenziale verificarsi di incidenti o infortuni, ovvero di danni o menomazioni fisiche (più o meno gravi) subite dalle persone addette alle varie attività lavorative, in conseguenza di un impatto fisico-traumatico di diversa natura (meccanica, elettrica, chimica, termica, etc.). Le cause di tali rischi sono da ricercare almeno nella maggioranza dei casi, in un non idoneo assetto delle caratteristiche di sicurezza inerenti: l'ambiente di lavoro; le macchine e/o le apparecchiature utilizzate; le modalità operative; l'organizzazione del lavoro, etc. Lo studio delle cause e dei relativi interventi di prevenzione e/o protezione nei confronti di tali tipi di rischi deve mirare alla ricerca di un idoneo equilibrio bio-meccanico tra uomo e struttura, macchina e impianto sulla base dei più moderni concetti ergonomici. Di seguito si riportano una serie di esempi di rischi per la sicurezza. I rischi per la sicurezza si possono suddividere in diverse categorie:

A <sub>1</sub>	Rischi da carenze strutturali dell'Ambiente di Lavoro relativamente a:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Altezza dell'ambiente</li> <li>- Superficie dell'ambiente</li> <li>- Volume dell'ambiente</li> <li>- Illuminazione (normale e in emergenza)</li> <li>- Pavimenti (lisci o sconnessi)</li> <li>- Pareti (semplici o attrezzate: scaffalatura, apparecchiatura)</li> <li>- Viabilità interna, esterna; movimentazione manuale dei carichi</li> <li>- Solai (stabilità)</li> <li>- Soppalchi (destinazione, praticabilità, tenuta, portata)</li> <li>- Botole (visibili e con chiusura a sicurezza)</li> <li>- Uscite (in numero sufficiente in funzione del personale)</li> <li>- Porte (in numero sufficiente in funzione del personale)</li> <li>- Locali sotterranei (dimensioni, ricambi d'aria)</li> </ul>
A <sub>2</sub>	Rischi da carenze di sicurezza su Macchine e Apparecchiature relativamente a:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protezione degli organi di avviamento</li> <li>- Protezione degli organi di trasmissione</li> <li>- Protezione degli organi di lavoro</li> <li>- Protezione degli organi di comando</li> <li>- Macchine con marchio 'CE'. Riferimento Direttiva Macchine (89/392 CEE emendata)</li> <li>- Macchine prive di marchio 'CE'. Riferimento al D.P.R. 547/55</li> <li>- Protezione nell'uso di apparecchi di sollevamento</li> <li>- Protezione nell'uso di ascensori e montacarichi</li> <li>- Protezione nell'uso di apparecchi a pressione (bombole e circuiti)</li> <li>- Protezione nell'accesso a vasche, serbatoi, piscine e simili.</li> </ul>
A <sub>3</sub>	Rischi da manipolazione di Sostanze pericolose:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostanze infiammabili</li> <li>- Sostanze corrosive</li> <li>- Sostanze comburenti</li> <li>- Sostanze esplosive.</li> </ul>
A <sub>4</sub>	Rischi da carenza di Sicurezza Elettrica connessa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Idoneità del progetto</li> <li>- Idoneità d'uso</li> <li>- Impianti a sicurezza intrinseca in atmosfere</li> </ul>

	a:	a rischio di incendio e/o esplosione - Impianti speciali a caratteristiche di ridondanza.
A5	Rischi da Incendio e/o Esplosione per:	- Presenza di materiali infiammabili d'uso - Presenza di armadi di conservazione (caratteristiche strutturali e di aerazione) - Presenza di depositi di materiali infiammabili (caratteristiche strutturali di ventilazione e di ricambi d'aria) - Carenza di sistemi antincendio - Carenza di segnaletica di sicurezza.

## B) Rischi per la salute

I rischi per la salute, o rischi igienico-ambientali, sono quelli responsabili della potenziale compromissione dell'equilibrio biologico del personale addetto ad operazioni o a lavorazioni che comportano l'emissione nell'ambiente di fattori ambientali di rischio, di natura chimica, fisica e biologica, con seguente esposizione del personale addetto. Le cause di tali rischi sono da ricercare nella insorgenza di non idonee condizioni igienico-ambientali dovute alla presenza di fattori ambientali di rischio generati dalle lavorazioni, (caratteristiche del processo e/o delle apparecchiature) e da modalità operative. Lo studio delle cause e dei relativi interventi di prevenzione e/o di protezione nei confronti di tali tipi di rischio deve mirare alla ricerca di un idoneo equilibrio bio-ambientale tra uomo e ambiente di lavoro. Di seguito si riportano una serie di esempi di rischi per la salute. Tali rischi si possono suddividere in:

Rischi derivanti da:

### **B<sub>1</sub> Agenti chimici**

Rischi di esposizione connessi con l'impiego di sostanze chimiche, tossiche o nocive in relazione a:

- ingestione;
- contatto cutaneo;
- inalazione per presenza di inquinanti aerodispersi sotto forma di polveri, fumi, nebbie, gas, vapori.

### **B<sub>2</sub> Agenti fisici**

Rischi da esposizione e grandezze fisiche che interagiscono in vari modi con l'organismo umano:

B<sub>2-1</sub> **RUMORE** (presenza di apparecchiatura rumorosa durante il ciclo operativo e di funzionamento) con propagazione dell'energia sonora nell'ambiente di lavoro.

B<sub>2-2</sub> **VIBRAZIONI** (presenza di apparecchiatura e strumenti vibranti) con propagazione delle vibrazioni a trasmissione diretta o indiretta

### B<sub>2-3</sub> **RADIAZIONI NON IONIZZANTI**

Presenza di apparecchiature che impiegano radiofrequenze, microonde, radiazioni infrarosse, etc.

Sorgenti di Radio frequenze (freq. 10<sup>4</sup>, 0,3 m)

Sorgenti di Microonde (freq. 0,3 , 10<sup>-3</sup> m)

Radiazioni Infrarosse (freq. 10<sup>-3</sup> , 7,8 10<sup>-7</sup> m)

Radiazione Ottica (visibile) (freq. 7,8 10<sup>-7</sup> , 3.8 10<sup>7</sup> m)

Radiazioni Ultraviolette (freq.  $\left\{ \begin{array}{l} 315nm + 280nm U.V.B. \\ 280nm + 100nm U.V.C. \end{array} \right\}$ )

Ultrasuoni (freq. >10 KHz)

Luce Laser (visibile e ultravioletto)

### B<sub>2-4</sub> **MICROCLIMA**

Carenze nella climatizzazione dell'ambiente per quanto attiene alla temperatura

- Umidità relativa
- Ventilazione
- Calore radiante
- Condizionamento

### B<sub>2-5</sub> **ILLUMINAZIONE**

Carenze nei livelli di illuminamento ambientale e dei posti di lavoro (in relazione alla tipologia della lavorazione fine, finissima, etc.). Non osservanza delle indicazioni tecniche previste in presenza di videoterminali.

- Presenza di videoterminali
- Posizionamento
- Illuminotecnica
- Postura
- Microclima.

### B<sub>2-6</sub> **RADIAZIONI IONIZZANTI**

Per tali radiazioni si rimanda alle disposizioni del D.Lgs 81/08.

### **B<sub>3</sub>: Agenti biologici**

Rischi connessi con l'esposizione (ingestione, contatto cutaneo, inalazione) a organismi e microrganismi patogeni o non, colture cellulari, endoparassiti umani, presenti nell'ambiente a seguito di emissione e/o trattamento e manipolazione.

- Emissione involontaria (impianto condizionamento, emissioni di polveri organiche, etc.);
- Emissione incontrollata (impianti di depurazione delle acque, manipolazione di materiali infetti in ambiente ospedaliero, impianti di trattamento e smaltimento di rifiuti ospedalieri, etc.);
- Trattamento o manipolazione volontaria, a seguito di impiego per ricerca sperimentale in 'vitro' o in 'vivo' o in sede di vera e propria attività produttiva (biotecnologie).

#### **B<sub>3-1</sub>SPERIMENTAZIONE 'IN VITRO'**

- Impiego di microrganismi quali batteri e organismi simili, virus, rickettsie, alghe, funghi e miceti, protozoi.
- colture cellulari per sperimentazione e produzione
- conservazione dei ceppi
- campioni biologici infetti manipolazione - conservazione
- dna ricombinante: dna clonato (clonaggio e impiego DNA-clonato) per sperimentazione e produzione.

#### **B<sub>3-2</sub>SPERIMENTAZIONE 'IN VIVO'**

- Impiego di agenti: infettanti, infestanti

### **C) Rischi per la sicurezza e la salute**

Tali rischi, come evidenziato nella Guida della CEE per la sicurezza e la salute nelle PMI, sono individuabili all'interno della complessa articolazione che caratterizza il "rapporto" tra l'operatore e "l'organizzazione del lavoro" in cui è inserito. Il rapporto in parola è peraltro immerso in un "quadro" di compatibilità ed interazioni che è di tipo oltre che ergonomico anche psicologico ed organizzativo. La coerenza di tale "quadro", pertanto può essere analizzata anche all'interno di possibili trasversalità tra rischi per la sicurezza e rischi per la salute. Tali rischi sono essenzialmente dovuti a:

#### **C<sub>1</sub> ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

- Processi di lavoro usuranti: p.es. lavori in continuo, sistemi di turni, lavoro notturno;

- pianificazione degli aspetti attinenti alla sicurezza e la salute: programmi di controllo e monitoraggio;
- manutenzione degli impianti, comprese le attrezzature di sicurezza;
- procedure adeguate per far fronte agli incidenti e a situazioni di emergenza;
- movimentazione manuale dei carichi;
- lavoro ai VDT (es. DATA ENTRY).

---

#### C<sub>2</sub> FATTORI PSICOLOGICI

---

- Intensità, monotonia, solitudine, ripetitività del lavoro;
- carenze di contributo al processo decisionale e situazioni di conflittualità;
- complessità delle mansioni e carenza di controllo;
- reattività anomala a condizioni di emergenza.

---

#### C<sub>3</sub> FATTORI ERGONOMICI

---

- Sistemi di sicurezza e affidabilità delle informazioni;
- conoscenze e capacità del personale;
- norme di comportamento;
- soddisfacente comunicazione e istruzioni corrette in condizioni variabili;
- conseguenze di variazioni ragionevolmente prevedibili dalle procedure di lavoro in condizioni di sicurezza;
- ergonomia delle attrezzature di protezione personale e del posto di lavoro;
- carenza di motivazione alle esigenze di sicurezza.

---

#### C<sub>4</sub> CONDIZIONI DI LAVORO DIFFICILE

---

- Lavoro con animali;
- lavoro in atmosfere a pressione superiore o inferiore al normale;
- condizioni climatiche esasperate;
- lavoro in acqua: in superficie (es. piattaforme) e in immersione.

**Una volta individuati i rischi**, ai fini della progettazione, della programmazione e della verifica degli eventuali interventi utili al riguardo, **è possibile ricondurre l'insieme delle misure generali di tutela ad alcune categorie di riferimento.**

Se si considerano finalità ed oggetti, e seguendo un indirizzo già presente nella normativa, in generale le misure di tutela, preventive e protettive, possono essere suddivise in quattro principali categorie:

- Misure tecniche.
- Misure organizzative.

- Misure procedurali.
- Misure di protezione personale, individuali o collettive.

### **1. Misure tecniche**

In questa categoria sono compresi gli interventi sugli ambienti di lavoro, sugli impianti, sul ciclo tecnologico e sulle sostanze, sia di carattere preventivo che di mitigazione o di contenimento dei rischi per la salute e la sicurezza, come ad esempio:

- Introduzione di sistemi a circuito chiuso (ad esempio nelle prese campione).
- Sistemi di aspirazione.
- Insonorizzazione di apparecchiature rumorose.

### **2. Misure organizzative**

Le misure di tutela a carattere organizzativo includono studi, interventi ed azioni atti a migliorare le prestazioni del fattore umano (organizzazione, persone e relazioni) ai fini della prevenzione o del contenimento dei rischi, come ad esempio:

- L'impostazione di un sistema aziendale di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- Le attività di informazione, formazione ed addestramento, il miglioramento dell'efficienza ed efficacia nelle comunicazioni, la segnalazione dei pericoli/rischi, etc.
- Interventi sull'organizzazione del lavoro per ridurre livelli e tempi di esposizione a pericoli.
- Attività di controllo, sia ambientale che sanitario.

### **3. Misure procedurali**

In questa categoria si collocano gli interventi migliorativi sulle modalità e sulle pratiche di lavoro all'interno dell'attività considerata (interventi sul sistema di lavoro). Si includono pertanto le attività indirizzate alla verifica, estensione ed aggiornamento di tutti i regolamenti e le procedure interne finalizzati alla tutela della salute e della sicurezza, nonché altri strumenti necessari per realizzare le migliori condizioni di lavoro, come manuali, istruzioni, norme operative, etc.

### **4. Misure di protezione personale**




In questa categoria sono compresi:

- I dispositivi di protezione individuale (DPI), come ad esempio calzature di sicurezza, guanti, caschi, occhiali, cuffie, etc.
- I dispositivi di protezione collettiva, ovvero dispositivi di protezione personale non assegnati all'individuo ma disponibili nella collettività, come ad esempio autorespiratori, maschere antigas, etc.



**CAPITOLO 5**  
**VALUTAZIONE DEI RISCHI**

## 1. Effettuare la valutazione dei rischi ed elaborare il relativo documento

	Il datore di lavoro deve effettuare la valutazione dei rischi ed elaborare il relativo documento in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41 del D.Lgs 81/08.
	Artt. 15, comma 1, let. a) e 29, comma 1, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

A norma del combinato disposto dell'art. 15, comma 1, let. a) e dell'art. 29, comma 1, del D.Lgs 81/08, il datore di lavoro deve effettuare la valutazione dei rischi ed elaborare il relativo documento in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41 del D.Lgs 81/08. Lo svolgimento della valutazione dei rischi deve muoversi lungo le seguenti direttrici:

### A) Individuazione delle aree omogenee

Una delle prime azioni da svolgere prima di avviare la valutazione dei rischi è costituita dalla individuazione di aree omogenee in termini di pericolo; in più casi si dovrebbe ottenere una distribuzione dei pericoli sovrapponibile all'area produttiva o funzionale (impianti, spedizioni, uffici, magazzini, etc.). L'individuazione delle aree omogenee va particolarmente studiata per un confronto ottimale con le presenze (addetti presenti nell'area di lavoro) e la tipologia delle attività svolte nell'azienda. La suddivisione in aree può essere ricondotta sia a criteri geo-logistici che funzionali, intendendo:

- **Geo logistico:** sulla base di preesistenti o comunque precisi confini (ad esempio un'isola, un impianto, un reparto etc...).
- **Funzionale:** identifica aspetti di unitarietà organizzativa e funzionale, come ad esempio un complesso, un reparto od altra unità riconducibile organizzativamente ad un'entità dotata di autonomia di conduzione pur se limitata e coordinata alle altre.
- **Di rischio:** si può operare una delimitazione di aree che presentino situazioni omogenee in termini di fattori di rischio o fattori di rischio di rilievo.
- **Di minimizzazione delle interferenze:** le aree selezionate devono in linea di principio interferenze potenziali minime (attività e relativi rischi connessi) con le aree adiacenti.

## B) Analisi e censimento dei pericoli

Una volta realizzata la suddivisione in aree dello stabilimento si procede al censimento ed alla mappatura dei pericoli presenti, organizzata nelle cinque categorie ordinarie, specifici, ergonomici, di processo e organizzativi. Nella Tabella 1 è riportata la lista base dei pericoli e nella Tabella 2 sono riportate estratti delle check list per la mappatura dei pericoli da applicare alle attività produttive e agli uffici.

**Tabella 1**  
**Lista base per il censimento dei pericoli**

<b>COD. PERICOLO</b>	<b>DESCRIZIONE PERICOLO</b>
<b>Pericoli ordinari</b>	
P01	Oggetti taglienti e/o lesivi
P02	Macchine: contatti con organi in movimento (comprese impagliamenti ed agganciamenti)
P03	Ostacoli fissi e mobili
P04	Lavori in quota (cadute dall'alto e cadute in profondità)
P05	Pavimentazione irregolare e/o scivolosa, scalini (scivolamenti perdite di equilibrio, cadute a livello, inciampamenti)
P06	Macchine: proiezione di schegge e frammenti
P07	Cadute di pesi dall'alto
P08	Macchine, impianti, apparecchiature elettriche: contatti accidentali con parti in tensione
P09	Illuminazione (bassa/alta)
P10	Superfici e/o materiali caldi e freddi (compresi getti di liquidi o vapori)

<b>Pericoli specifici</b>	
PS1	Agenti chimici pericolosi: contatto diretto
PS2	Agenti chimici pericolosi: inalazione
PS3	Agenti chimici pericolosi: ingestione
PS4	Rumore
PS5	Vibrazioni
PS6	Radiazioni ionizzanti
PS7	Radiazioni non ionizzanti
PS8	Polveri inerti
PS9	Agenti biologici
PS10	Condizioni meteo e microclimatiche
<b>Pericoli di processo</b>	
PP1	Incendio
PP2	Esplosione
PP3	Rilasci incontrollati di sostanze tossiche
PP4	Rilasci incontrollati di energia termica o meccanica
<b>Pericoli organizzativi</b>	
PZ1	Carenza nella definizione di ruoli e responsabilità
PZ2	Carenza nelle attività di informazione, formazione e addestramento
PZ3	Carenza nelle attività di verifiche e/o controlli (Audit)

**Tabella 2**  
**Fac-simile per il censimento dei pericoli**

**Check-list per le attività produttive**

Impianto /Area: -----				Sezione: -----		
-----						
Mansione: -----				Compito: -----		
-----						
Durata: -----				Frequenza: -----		
-----						
Codice	Tipologia pericolo	Scenario ipotizzato /causa	Diffuso	Localizzabile	In fase di	Tipologia

**Check-list per gli uffici**

CODICE PERICOLO	SORGENTI DI PERICOLO O FATTORI DI RISCHIO	UBICAZIONE	NOTE
	SI NO		
(P01) OGGETTI TAGLIENTI E/O LESIVI	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> TAGLIERINE <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> FORBICI <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> TRINCETTI <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> TAGLIACARTE <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> SPORTELLI E/O TAVOLI IN VETRO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> SPORTELLI SCORREVOLI DI ARMADI		

**C) Individuazione delle mansioni rappresentative**

La valutazione dei rischi deve essere estesa a tutti i lavoratori dipendenti e in una tipica struttura aziendale si possono distinguere due tipologie di

addetti:

- Addetti diretti (operativi o “linea”) che interagiscono direttamente col ciclo tecnologico;
- Addetti indiretti (servizi tecnico - amministrativi, ausiliari, logistica, etc.) che svolgono principalmente funzioni di supervisione e coordinamento delle attività connesse con il ciclo tecnologico e/o generiche attività d’ufficio.

Al fine di agevolare l’intero procedimento di valutazione dei rischi, dovrà essere condotta un’analisi dettagliata solamente per le mansioni per le quali le modalità di esposizione ai pericoli sono direttamente collegate ai compiti assegnati (addetti diretti) e che vengono definite **rappresentative**. Mentre per la stima del rischio relativo agli addetti indiretti si fa riferimento alle mansioni rappresentative della propria area. *In particolare, tenuto conto che gli addetti indiretti sono generalmente esposti a fattori di rischio con frequenza e tempi ridotti, è ragionevole ipotizzare che il loro livello di rischio sia inferiore o al massimo uguale a quello stimato per le mansioni rappresentative.* Per quanto riguarda la valutazione del rischio connesso alle attività di ufficio l’approccio consigliato è quello di individuare una, al massimo due mansioni rappresentative delle attività svolte a cui applicare strumenti di analisi di rischio specifici. Uno strumento particolare di analisi è l’analisi di rischio per mansione (JSA), che viene applicato per la valutazione di tutte le tipologie di rischio ad eccezione dei rischi di processo e dell’esposizione ambientale agli **ACP**. Per ogni area, una volta definite le mansioni rappresentative ed attribuiti i relativi compiti viene effettuata l’analisi JSA. Lo sviluppo dell’analisi di rischio di mansione - effettuata con l’ausilio del modulo riportato in Tabella 3 - prevede la individuazione e descrizione dei seguenti argomenti:

**Tabella 3**  
**Fac-simile di modello di analisi dei rischi di mansione**

Impianto /Area: -----						Sezione: -----					
-----											
Mansione: -----						Compito: -----					
-----											
Durata: -----						Frequenza: -----					
-----											
Fattore di rischio	Scenari o ipotizzatio	Naturale lesione	Sed e lesione	Fattore causale	Frequenza esposizione	Durata esposizione	Monitoraggio	Misure adottate	Probabilità	Gravità	Livello rischio

Di seguito si riportano le **istruzioni per la compilazione del modello di analisi dei rischi di mansione sopra riportato.**

**a) descrizione dei compiti**

L'individuazione dei compiti od operazioni di pertinenza della mansione costituisce la base di partenza per l'analisi e valutazione dell'esposizione del lavoratore. I compiti individuati sono costituiti sia dalla attività routinarie che il lavoratore compie in maniera sistematica, con cadenza prefissata, che dalle attività che vengono svolte saltuariamente, in relazione a situazioni non routinarie, ma che l'esperienza operativa ha evidenziato come ricorrenti. Per un operatore di impianto costituiscono

ad esempio attività routinarie il prelievo dei campioni, il controllo visivo dei prodotti, ossia attività svolte con una precisa cadenza, prefissata nell'organizzazione del proprio lavoro; sono invece attività non routinarie, lo spurgo di apparecchiature (ad esempio le pompe), o più in generale la preparazione delle apparecchiature da consegnare alla manutenzione. Ad ogni compito censito, occorre fornire una stima della frequenza e della durata, in modo da definire il contesto espositivo.

**b) fattore di rischio o pericolo**

Per ogni compito, vengono attribuiti uno o più tipi di pericoli, tra quelli precedentemente individuati per l'area in esame mediante il censimento pericoli.

**c) scenario ipotizzato**

Per ogni fattore di rischio, viene descritto lo scenario ipotizzato di riferimento soffermandosi in particolare sulle modalità operative.

Per quanto riguarda gli agenti chimici si precisa che sono necessarie informazioni, per quanto più possibile dettagliate, relative all'agente chimico (stato fisico, quantità, temperatura, pressione etc...) e alle caratteristiche della sorgente (specificando il tipo di apparecchiature utilizzate).

**d) natura e sede della lesione**

In questo campo viene individuata la sede principale della lesione ad esempio: vie respiratorie, cute, arti superiori etc..., cercando di definire gli effetti per la salute dei lavoratori, ad esempio, intossicazione acuta, traumi, ustioni, ecc...

**e) fattore causale**

In questo campo si descrive i più probabili e diretti fattori causali dell'esposizione al pericolo.

**f) frequenza dell'esposizione**

In questo campo si indica la frequenza di esposizione al singolo pericolo. E' opportuno, precisare che la frequenza dell'esposizione al pericolo può non coincidere con la frequenza del compito stesso; ad esempio, il prelievo dei campioni, viene svolto una volta al giorno, ma vista la turnazione del lavoratore l'esposizione da assegnare al lavoratore in occasione di tale compito sarà ridotta a 1 volta ogni tre giorni. In relazione a compiti non routinari, occorre precisare che data la variabilità della frequenza di accadimento che li contraddistingue, la stima dell'esposizione viene effettuata in base all'esperienza storica (*attraverso interviste ai capi reparto e loro collaboratori*) ed in base a considerazioni connesse dai fuori servizio delle apparecchiature. Ancora più difficile è la stima della frequenza dell'esposizione ad eventi incidentali, in questo caso solo l'esperienza storica può fornire qualche indicazione in merito.

**g) tempo di esposizione**

In questo campo si indica la durata dell'esposizione al pericolo.

**h) misure di prevenzione e protezione adottate**



In questo campo vengono individuate le specifiche misure di prevenzione e protezione adottate, in relazione al pericolo; comprendono:

- misure tecniche (impianti, attrezzature di lavoro, ecc.);
- misure organizzative (organizzazione del lavoro, turnazione, informazione e formazione, ecc.);
- misure procedurali (specifiche procedure e/o istruzioni operative, ecc.);
- dispositivi di protezione individuale o DPI.

L'identificazione della misura adottata deve essere quanto più possibile precisa e specifica; ad esempio, nel caso dei DPI per le vie respiratorie è necessario indicare il tipo di maschera e di filtro utilizzati. Analogamente anche per le procedure di sicurezza, sarà necessario indicare il codice identificativo al fine di verificare la congruità dei contenuti con le specifiche esigenze lavorative.

### **i) monitoraggi**

In questo campo occorre citare la disponibilità di campagne di monitoraggio personale/ambientale effettuate dallo stabilimento nel corso degli ultimi anni e della sorveglianza sanitaria. I risultati emersi dalle attività di monitoraggio sono utili per la stima del livello di rischio, così come ampiamente descritto successivamente. L'analisi viene sviluppata tramite confronti ed accertamenti diretti con gli addetti, in sede di interviste e di controlli sul campo, sulla base di una lista di domande-tipo sulle modalità con cui l'addetto giunge a rapportarsi con il pericolo analizzato.

### **D) Verifica dell'effettiva presenza delle condizioni di rischio**

Prima di procedere alla quantificazione del rischio, si può effettuare un'ulteriore azione di screening preventivo sulla effettiva presenza di condizioni di rischio sulla base delle risultanze di analisi e studi pregressi, effettuando una sorta di prevalutazione sulla combinazione probabilità/danno.

Di seguito si riportano alcuni esempi.

Per quanto concerne i *rischi ordinari* si può fare riferimento all'analisi degli infortuni nell'ultimo triennio (obbligatoria per legge); questo ad esempio può essere utile ad escludere dall'analisi incidenti il fattore di rischio urto contro mobili od altri ostacoli negli uffici, se non se ne rinviene una minima casistica.

*Per quanto riguarda i rischi specifici, ed in particolare le sostanze aerodisperse, si possono utilizzare esiti recenti e storici di campionamenti in aria, al fine di validare, insieme a altre considerazioni (come ad esempio le risultanze del monitoraggio sanitario e la frequenza e durata dell'esposizione), l'eventuale esclusione dall'analisi di rischio. Analogamente, per il rumore, si può fare riferimento, salvo eventuali aggiornamenti, alla valutazione effettuata sulla esposizione a questo agente di rischio sulla base di quanto indicato dagli artt. 187 e segg. Del D.Lgs 81/08.*

## **E) Redazione del documento sulla valutazione dei rischi**

Il documento relativo alla valutazione dei rischi, obbligatorio per le sole aziende con oltre 15 occupati, è elaborato con il contributo delle diverse componenti presenti in azienda e riporta quanto è stato intrapreso o viene programmato in tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Dovrà pertanto essere leggibile, sia per linguaggio che per esplicitazione delle tappe del percorso fatto. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi deve provvedere con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantire la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione. Il documento di valutazione dei rischi dovrà quindi contenere:

*a) i criteri adottati:*

- in questa voce possono essere comprese indicazioni circa l'individuazione delle aree/posizioni di lavoro, dei compiti/mansioni dei lavoratori, di macchine/impianti/lavorazioni etc. oggetto della valutazione; standard di riferimento adottati; modalità con le quali è stata ottenuta la collaborazione degli esperti e la consultazione del rappresentante per la sicurezza; criteri seguiti per l'assunzione delle decisioni..., etc.

*b) le conclusioni della valutazione:*

- è opportuno elencare i fattori di rischio presi in considerazione, per i quali la valutazione concluda circa l'assenza di rischio o comunque per la non necessità di prevedere ulteriori misure di prevenzione; per gli altri rischi, invece, saranno riportati gli elementi utili a stimare gravità e probabilità delle possibili conseguenze, nonché l'identificazione dei lavoratori esposti e, se disponibili, i relativi livelli di esposizione;

*c) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione definite in conseguenza della valutazione, nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;*

*d) il programma di attuazione di ulteriori misure previste per migliorare nel tempo i livelli di sicurezza.*




Da notare, tuttavia, che per alcuni casi specifici sono previsti per legge adempimenti particolari o in fase di valutazione, o in fase di stesura del documento. Il documento di valutazione dei rischi ovvero l'autocertificazione deve essere tenuto a disposizione in azienda per la consultazione anche da parte dell'organo di vigilanza. Qualora l'imprenditore si avvalga della facoltà ex art. 34 del D.Lgs 81/08 per svolgere direttamente i compiti di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dovrà inviare all'organo di vigilanza competente per territorio una dichiarazione che attesti di aver effettuato la valutazione dei rischi, di aver redatto il conseguente documento previsto dall'art. 28, comma 2, ovvero l'autocertificazione di cui all'art. 29,

comma 5. L'art. 29, comma 5 esonera le aziende che occupano fino a 10 addetti dall'obbligo di redigere il documento di valutazione dei rischi, sostituendolo con l'obbligo di autocertificare l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. Va sottolineato con estrema chiarezza che il disposto normativo non attenua minimamente l'obbligo per il datore di lavoro di procedere alla valutazione dei rischi (né, tantomeno, attenua gli obblighi preventivi), ma costituisce semplicemente un alleggerimento degli obblighi documentali e burocratici. E' peraltro evidente che, una volta effettuata la valutazione, il datore di lavoro dovrà comunque procedere, per motivi aziendali ed organizzativi, alla stesura scritta di una sintesi conclusiva del percorso valutativo e delle misure adottate e da adottare. Quindi, in realtà, il documento di valutazione, anche se informale, ad uso interno, non giuridicamente dovuto, sarà sempre redatto. Per quanto poi attiene ai contenuti dell'autocertificazione, il testo della legge si presta a due diverse letture:

- una molto riduttiva e restrittiva, che in pratica consisterebbe nella pura e semplice dichiarazione di aver effettuato la valutazione dei rischi e di aver adempiuto agli obblighi conseguenti;
- una più estensiva e corretta, che individua nella autocertificazione una vera e propria sintesi (se pur molto sommaria) dei rischi valutati, delle misure adottate e di quelle previste per ulteriori miglioramenti.

Con una modifica introdotta dal D.Lgs 106/09, viene riproposta la previsione di cui all'articolo 96-bis del d.lgs. n. 626/1994, necessaria per consentire una più compiuta ed effettiva valutazione dei rischi di lavoro (entro il breve termine di 90 giorni) da parte di chi inizi una attività ex novo difettando egli della conoscenza di tutti i fattori di rischio che da tale attività possono discendere e della loro combinazione in concreto.

## 2. Effettuare la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato

	Il datore di lavoro deve effettuare la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato secondo le indicazioni della Commissione consultiva per la salute e la sicurezza sul lavoro assunte il 17 novembre 2010.
	Art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Come noto, l'articolo 28, comma 1, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 ha previsto che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da *stress* lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine all'individuazione delle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive al D.Lgs 81/2008, è stato introdotto all'articolo 28 il comma 1-*bis*, con il quale si è attribuito alla Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza.

La Commissione ha costituito un proprio comitato a composizione tripartita il quale, a seguito di ampio confronto tra i propri componenti, ha elaborato un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010.

Il documento indica presenta elementi di forte positività sia per la sua articolazione strutturale, semplice e lineare, sia per i contenuti che appaiono in linea con quanto previsto dalla normativa vigente e, in particolare, dall'accordo interconfederale 9 giugno 2008. Quest'ultimo, oltre a ribadire che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, al pari di quanto avviene per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal datore di lavoro nell'ambito della propria organizzazione e secondo i criteri già delineati dal quadro normativo vigente, afferma i seguenti ulteriori passaggi:

- Non tutti i luoghi di lavoro sono necessariamente interessati dallo stress (*art. 1, comma 2*)
- Non tutte le manifestazioni di stress sono necessariamente negative (*art. 3, comma 2*)

- Lo stress non è una malattia (*art. 3, comma 3*)
- Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato (*art. 3, comma 4*)
- L'individuazione dello stress può implicare analisi di fattori oggettivi e soggettivi (*art. 4, comma, 2*)
- Il compito di stabilire le misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress spetta al datore di lavoro e le misure sono adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti (*art. 4, comma 5*)
- La gestione dei problemi di stress può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi (*art. 5, comma 2*)
- Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni (*art. 6, comma 2*)

Sulla scorta di questi passaggi fondamentali dell'accordo, e, quindi, della legge che impone la valutazione dei rischi, gli elementi essenziali delle indicazioni ministeriali prevedono:

- un'analisi preliminare da parte del datore di lavoro della presenza dei fattori oggettivi di rischio (*art. 4, comma 2*) dando la priorità a quelli che possono essere i "segnali" denotativi di problema di stress lavoro-correlato (*art. 2, comma 1*) e degli indicatori (*art. 4, comma 1*) da condursi secondo le modalità indicate negli articoli 28 e 29 del D.Lgs n. 81/2008 e tenendo conto dei gruppi di lavoratori interessati (previa consultazione del RLS);
- l'individuazione delle misure necessarie da parte del datore di lavoro (*art. 4, comma 3*);
- l'adozione delle stesse con il coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (*art. 4, comma 5*);
- nell'ipotesi eventuale di perduranti evidenze di stress, la necessità di svolgere l'analisi percettiva (ad es., con l'utilizzo di test mirati ai singoli) e di adottare misure individuali (*art. 6, comma 1*). Quest'analisi dovrà essere attivata unicamente nel caso in cui la fase preliminare riveli elementi di rischio stress e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.
- vista la logica di semplificazione presente nel D.lgs n. 81/2008, la possibilità per il datore di lavoro, una volta effettuata la valutazione del rischio, di adottare direttamente le eventuali misure individuali (*art. 6, comma 1*), soprattutto (ma non esclusivamente) nelle aziende che occupano pochi lavoratori.

Le indicazioni ministeriali inoltre, nel ribadire con estrema chiarezza che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e che deve essere effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST), indicano un percorso logico e metodologico inteso a permettere una corretta identificazione dei fattori di rischio da *stress* lavoro-correlato e, conseguentemente, a consentire al datore di lavoro la pianificazione e la realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, di riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, viene chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione, inoltre, deve prendere in esame **non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori** (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc).

Un ulteriore elemento di rilievo contenuto nelle linee guida riguarda l'interpretazione circa la data di decorrenza della valutazione. Viene infatti previsto che la data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del D.Lgs n. 81/2008, debba essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo. Si evidenzia, inoltre, che i datori di lavoro che, alla data della pubblicazione delle indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, come recepito dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, non debbano ripetere l'indagine ma siano unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'art. 29, comma 3, del D.Lgs n. 81/2008.

La valutazione si articola in **due fasi**: una necessaria (valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da *stress* lavoro correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

### **A) Valutazione preliminare (necessaria): analisi condizioni oggettive**

La fase preliminare consiste nella rilevazione, da parte del datore di lavoro, di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

1. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi anche sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
2. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
3. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori dei punti che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti 2 e 3 dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST). Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

## **B) Valutazione approfondita (eventuale): analisi condizioni soggettive**

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento



ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.




*Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.*

*Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunione) che garantiscano il coinvolgimento dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.*

L'articolo 28 del D.Lgs n. 81/2008, così come modificato dal D.Lgs 106/09, prevede, tra l'altro, che la valutazione *“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 nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente sui luoghi di lavoro.



### 3. Per i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori, autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi

	Per i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori, autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41 del D.Lgs 81/08
	Art. 29, comma 5, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Per incentivare la massima estensione dell'attività di valutazione da parte dei datori di lavoro, il comma 5 dell'art. 29 del D.Lgs 81/08 ha favorito, soprattutto nelle imprese di piccole dimensioni e rischi modesti, la semplificazione delle procedure di valutazione, che dovranno essere tese a raccogliere le informazioni sufficienti, dati e notizie all'uopo pertinenti e rilevanti.

È stato infatti previsto che **i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base di apposite procedure standardizzate da individuare**. Nelle more, ed entro e non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi.

Sono escluse dalla possibilità di autocertificare la valutazione dei rischi le seguenti imprese:

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 strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

A fine di svolgere la valutazione mediante autocertificazione si ritiene possibile limitarsi ad una **valutazione approssimata del rischio** in grado di distinguere chiaramente condizioni francamente accettabili da situazioni francamente non accettabili. Tali metodi possono consistere anche in valutazioni di tipo induttivo (quantità di materiale utilizzato, cubatura, ventilazione) o semiquantitativo. Sarà possibile di conseguenza identificare quelle situazioni in cui è necessario un




approfondimento da realizzare con più complesse procedure analitiche. Non è necessario, salvo casi particolari da individuare, che la "valutazione del rischio" comprenda stime probabilistiche di accadimento di guasti o di eventi accidentali così come, invece, previsto dalla normativa vigente per le imprese a rischio di incidente rilevante. **Di grande utilità sarà l'avvalersi di linee guida di valutazione con riferimento al settore e al comparto produttivo** tenuto conto della variabile distribuzione dei diversi rischi lavorativi.

Da quanto sopra emerge l'indicazione che l'elemento centrale degli adempimenti previsti dall'art. 28 appare essere "l'individuazione delle misure preventive e di protezione" definite o programmate, per la cui realizzazione dovranno essere scelti tempi e metodi congrui con la valutazione di gravità del rischio. E' opportuno, a questo proposito, che vengano individuate scale qualitative circa l'urgenza dei provvedimenti da assumere, formulate anche in base ad eventuali programmi di sviluppo aziendali. Tenendo presente che non è accettabile mantenere in atto inadempienze a precisi obblighi di legge, dovranno essere definite misure accessorie di natura organizzativa o procedurale in grado di provvedere al controllo ed alla riduzione del rischio nel periodo che intercorre tra la sua individuazione e la messa in atto dell'intervento tecnico risolutivo.

Come abbiamo visto l'art. 29, comma 5 esonera le aziende che occupano fino a 10 addetti dall'obbligo di redigere il documento di valutazione dei rischi, sostituendolo con l'obbligo di autocertificare l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. Va sottolineato con estrema chiarezza **che il disposto normativo non attenua minimamente l'obbligo per il datore di lavoro di procedere alla valutazione dei rischi** (né, tantomeno, attenua gli obblighi preventivi), **ma costituisce semplicemente un alleggerimento degli obblighi documentali e burocratici**. E' peraltro evidente che, una volta effettuata la valutazione, il datore di lavoro dovrà comunque procedere, per motivi aziendali ed organizzativi, alla stesura scritta di una sintesi conclusiva del percorso valutativo e delle misure adottate e da adottare. Quindi, in realtà, il documento di valutazione, anche se informale, ad uso interno, non giuridicamente dovuto, sarà sempre redatto. Per quanto poi attiene ai contenuti dell'autocertificazione, il testo della legge si presta a due diverse letture:

- una molto riduttiva e restrittiva, che in pratica consisterebbe nella pura e semplice dichiarazione di aver effettuato la valutazione dei rischi e di aver adempiuto agli obblighi conseguenti;
- una più estensiva e corretta, che individua nella autocertificazione una vera e propria sintesi (se pur molto sommaria) dei rischi valutati, delle misure adottate e di quelle previste per ulteriori miglioramenti.



#### 4. Rielaborare la valutazione dei rischi ed il relativo documento in occasione di modifiche del processo produttivo

	Il datore di lavoro deve rielaborare la valutazione dei rischi ed il relativo documento in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.
	Art. 29, comma 3, del D.Lgs 81/08.
	Ammenda da 2.000 a 4.000 Euro

A norma dell'art. 29, comma 3, del D.Lgs 81/08, il datore di lavoro deve rielaborare la valutazione dei rischi ed il relativo documento in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

In proposito si può ritenere non necessaria l'elaborazione di un nuovo documento di valutazione dei rischi: **è invece sufficiente integrare il medesimo con le modifiche apportate a seguito della rielaborazione della valutazione.** Si ricorda che anche nel documento integrativo dovrà essere apposta **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 per presa visione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e dal medico competente, ove nominato.

## 5. Custodire il documento di valutazione dei rischi

	Il datore di lavoro deve custodire il documento di valutazione dei rischi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.
	Art. 29, comma 4, del D.Lgs 81/08.

Il datore di lavoro deve custodire il documento di valutazione dei rischi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi. Si ricorda che **è consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione** prevista dal D.Lgs 81/08. Le modalità di memorizzazione dei dati e di accesso al sistema di gestione della predetta documentazione devono essere tali da assicurare che:

a) l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito solo ai soggetti a ciò espressamente abilitati dal datore di lavoro;

b) la validazione delle informazioni inserite sia consentito solo alle persone responsabili, in funzione della natura dei dati;

c) le operazioni di validazione dei dati di cui alla lettera b) siano univocamente riconducibili alle persone responsabili che le hanno effettuate mediante la memorizzazione di codice identificativo autogenerato dagli stessi;

d) le eventuali informazioni di modifica, ivi comprese quelle inerenti alle generalità e ai dati occupazionali del lavoratore, siano solo aggiuntive a quelle già memorizzate;

e) sia possibile riprodurre su supporti a stampa, sulla base dei singoli documenti, ove previsti dal presente decreto legislativo, le informazioni contenute nei supporti di memoria;




f) le informazioni siano conservate almeno su due distinti supporti informatici di memoria e siano implementati programmi di protezione e di controllo del sistema da codici virali;

g) sia redatta, a cura dell' esercente del sistema, una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema medesimo. Nella procedura non devono essere riportati i codici di accesso.

Nel caso in cui le attività del datore di lavoro siano articolate su vari sedi geografiche o organizzate in distinti settori funzionali, l'accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, attraverso la trasmissione della password in modalità criptata e fermo restando quanto previsto relativamente alla immissione e validazione dei dati da parte delle persone responsabili. La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del decreto

legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali. Tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro può essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico.

## 6. Elaborare il documento di valutazione dei rischi interferenziali

	Il datore di lavoro deve elaborare il documento di valutazione dei rischi interferenziali e consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
	Art. 18, comma 1, let. p), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro

Con l'art. 26 del D.Lgs 81/08, così come modificato dal D.Lgs 106/09, è stata introdotta la necessità di redigere, tra i documenti a corredo dell'appalto, un «*documento unico di valutazione dei rischi da interferenze*» (di seguito DUVRI) ed è stato modificato l'art. 86 del codice degli appalti relativo al «*criteri di valutazione delle offerte anormalmente basse*» soprattutto con riguardo all'esclusione di ribassi d'asta per il costo relativo alla sicurezza. La novità di rilievo operata dal provvedimento riguarda la modifica all'art. 7, comma 3, del decreto legislativo 16 settembre 1994, n. 626, riguardante il «*miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*». La disposizione novellata prevede l'obbligo per il datore di lavoro committente di promuovere la cooperazione ed il coordinamento tra committente e appaltatore attraverso l'elaborazione di un «documento unico di valutazione dei rischi» (DUVRI), che indichi le misure adottate per l'eliminazione delle «interferenze». La medesima disposizione aggiunge che «*Tale documento è allegato al contratto d'appalto o d'opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori*». Il DUVRI si configura quale adempimento derivante dall'obbligo, previsto dal novellato art. 7, comma 3, del decreto legislativo n. 626/1994, del datore di lavoro committente di promuovere la cooperazione e il coordinamento tra lo stesso e le imprese appaltatrici e/o i lavoratori autonomi. Si tratta di un documento da redigersi a cura delle stazioni appaltanti e che deve dare indicazioni operative e gestionali su come superare uno dei maggiori ostacoli alla prevenzione degli incidenti nei luoghi di lavoro e nei cantieri: l'interferenza. Si parla di interferenza nella circostanza in cui si verifica un «contatto rischioso» tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti. In linea di principio, occorre mettere in relazione i rischi presenti nei luoghi in cui verrà espletato il servizio o la fornitura con i rischi derivanti dall'esecuzione del contratto. Le Stazioni appaltanti hanno come unico riferimento per la redazione del DUVRI le disposizioni riguardanti i contratti di

appalto o contratti d'opera, che non forniscono indicazioni di dettaglio sulle modalità operative per la sua redazione. Dal dettato normativo, tuttavia, discende che il DUVRI deve essere redatto solo nei casi in cui esistano interferenze. In esso, dunque, non devono essere riportati i rischi propri dell'attività delle singole imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, in quanto trattasi di rischi per i quali resta immutato l'obbligo dell'appaltatore di redigere un apposito documento di valutazione e di provvedere all'attuazione delle misure necessarie per ridurre o eliminare al minimo tali rischi. In assenza di interferenze non occorre redigere il DUVRI; tuttavia si ritiene necessario indicare nella documentazione di gara (bandi, inviti e richieste di offerta) che l'importo degli oneri della sicurezza è pari a zero. In tal modo, infatti, si rende noto che la valutazione dell'eventuale esistenza di interferenze è stata comunque effettuata, anche se solo per escluderne l'esistenza.

Per quanto riguarda la problematica inerente la sussistenza o meno di interferenze, a mero titolo esemplificativo si possono considerare interferenti i seguenti rischi:

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

Si rammenta che la **circolare interpretativa del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 24 del 14 novembre 2007** ha escluso dalla valutazione dei rischi da interferenza le attività che, pur essendo parte del ciclo produttivo aziendale, si svolgano in luoghi sottratti alla giuridica disponibilità del committente e, quindi, alla possibilità per la Stazione Appaltante di svolgere nei medesimi luoghi gli adempimenti di legge. Appare utile, in ogni caso, precisare come taluni appalti di servizi o forniture si svolgono all'interno di edifici pubblici ove è presente un datore di lavoro che non è committente (scuole, mercati, musei, biblioteche). In tali fattispecie è necessario che il committente (in genere l'ente proprietario dell'edificio) si coordini con il datore di lavoro del luogo ove si svolgerà materialmente la fornitura o il servizio. Deve, inoltre, essere sottolineato che **la valutazione dei rischi da interferenza**, in particolare negli edifici quali, a titolo esemplificativo, ospedali e scuole, **deve avvenire con riferimento non solo al personale interno ed ai lavoratori delle imprese appaltatrici, ma anche agli utenti che a vario titolo possono essere presenti presso la struttura** stessa quali i degenti, gli alunni

ed anche il pubblico esterno.

Per gli appalti di seguito riportati è possibile escludere preventivamente la predisposizione del DUVRI e la conseguente stima dei costi della sicurezza:




- la mera fornitura senza installazione, salvo i casi in cui siano necessarie attività o procedure suscettibili di generare interferenza con la fornitura stessa, come per esempio la consegna di materiali e prodotti nei luoghi di lavoro o nei cantieri (con l'esclusione di quelli ove i rischi interferenti sono stati valutati nel piano di sicurezza e coordinamento, come precisato nel seguito);
- i servizi per i quali non è prevista l'esecuzione all'interno della Stazione appaltante, intendendo per «interno» tutti i locali/luoghi messi a disposizione dalla stessa per l'espletamento del servizio, anche non sede dei propri uffici;
- i servizi di natura intellettuale, anche se effettuati presso la stazione appaltante.

La citata circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha poi chiarito che il DUVRI è un documento «dinamico», per cui la valutazione dei rischi effettuata prima dell'espletamento dell'appalto deve essere necessariamente aggiornata in caso di situazioni mutate, quali l'intervento di subappalti o di forniture e posa in opera o nel caso di affidamenti a lavoratori autonomi. L'aggiornamento della valutazione dei rischi deve essere inoltre effettuato in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo rese necessarie nel corso dell'esecuzione dell'appalto o ancorché, in fase di esecuzione del contratto, emerga la necessità di un aggiornamento del documento. Nei contratti rientranti nel campo di applicazione del decreto legislativo n. 494/1996, per i quali occorre redigere il Piano di sicurezza e coordinamento, l'analisi dei rischi interferenti e la stima dei relativi costi sono contenuti nel Piano di sicurezza e coordinamento e, quindi, in tale evenienza non appare necessaria la redazione del DUVRI. Infine, si fa presente che il DUVRI è un documento tecnico, che dovrà essere allegato al contratto di appalto, poiché l'appaltatore dovrà espletare le attività ivi previste, volte alla eliminazione dei rischi. Pertanto, esso va considerato alla stessa stregua delle specifiche tecniche (art. 68 del Codice contratti pubblici), in quanto deve consentire pari accesso agli offerenti, non deve comportare la creazione di ostacoli ingiustificati alla concorrenza e deve, quindi, essere messo a disposizione dei partecipanti alla gara.



**CAPITOLO 6**  
**PREVENZIONE, CONTROLLO E GESTIONE DELLE EMERGENZE**

## 1. Adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza

	Il datore di lavoro deve 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.
	Art. 18, comma 1, let. h), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro

La gestione delle emergenze è disciplinata dagli **articoli da 43 a 46 del D.Lgs 81/08**, corrispondenti agli originari articoli 12, 13, 14 e 15 del D.Lgs 626/1994. Quanto agli aspetti generali, l'articolo 43 prevede che il datore di lavoro debba:

a) **organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici** competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

b) **designare** preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

c) **informare** tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;

d) **programmare gli interventi**, 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) **adottare i provvedimenti necessari** affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;

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

Dall'analisi della nuova disciplina si evince che la strategia per la programmazione e l'adozione delle misure da adottare per il controllo delle

situazioni di rischio in caso di emergenza ha subito una significativa evoluzione: l'andamento e l'evoluzione di una situazione di emergenza sono fatti dipendere dal livello organizzativo interno dell'azienda (risorse umane predisposte e disponibili, sistemi impiantistici idonei, etc.) e dalla capacità di contenere i danni (formazione professionale dei lavoratori). Il D.Lgs 81/08 richiede, in sostanza, al sistema aziendale che l'organizzazione interna per affrontare l'eventuale stato di emergenza sia uno strumento operativo facente parte a tutti gli effetti dell'insieme dei provvedimenti di sicurezza da attuare. Le situazioni critiche, che possono dar luogo a situazioni di emergenza, possono essere grossolanamente suddivise in:

- eventi legati ai rischi propri dell'attività (incendi e esplosioni, rilasci tossici e/o radioattivi, etc.)
- eventi legati a cause esterne (allagamenti, terremoti, condizioni meteorologiche estreme, etc.).




Una particolareggiata e approfondita valutazione dei rischi di una attività lavorativa permette di rilevare l'eventuale possibilità di avere incidenti anche particolarmente gravi e a bassa probabilità di accadimento, non evitabili con interventi di prevenzione e per i quali è necessario predisporre misure straordinarie da attuare in caso di reale accadimento. L'insieme delle misure straordinarie, o procedure e azioni, da attuare al fine di fronteggiare e ridurre i danni derivanti da eventi pericolosi per la salute dei lavoratori (e della eventuale popolazione circostante) viene definito piano di emergenza. Obiettivi principali e prioritari di un piano di emergenza aziendale, sono pertanto quello di:

- ridurre i pericoli alle persone;
- prestare soccorso alle persone colpite;
- circoscrivere e contenere l'evento (in modo da non coinvolgere impianti e/o strutture che a loro volta potrebbero, se interessati, diventare ulteriore fonte di pericolo) per limitare i danni e permettere la ripresa dell'attività produttiva al più presto.

**Il piano di emergenza deve essere sicuramente predisposto per quelle attività che comportando il rischio specifico di incendio, esplosione, rilascio tossico e/o radioattivo, sono soggette ad una o più normative tecniche o legislative specifiche.** In tutte le restanti attività, salvo diversa determinazione, non si ritiene necessaria la stesura di un vero e proprio piano di emergenza, bensì può essere sufficiente la predisposizione di procedure formalizzate che prevedano:

- una adeguata informazione e formazione dei lavoratori per quanto riguarda l'utilizzo degli equipaggiamenti di emergenza (estintori, autorespiratori, etc.) determinati ed introdotti in base alla valutazione dei rischi;
- una corretta gestione dei luoghi di lavoro (non ostruzione delle vie di esodo, rimozione, occultamento o manomissione degli equipaggiamenti di emergenza, etc.)
- una corretta e tempestiva manutenzione degli impianti.

## 2. Aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi

	Il datore di lavoro deve 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.
	Art. 18, comma 1, let. z), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro

La richiamata “dinamicità” del processo di valutazione dei rischi comporta la necessità di continuo aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione. Queste dovranno essere riorganizzate 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.

A seconda delle caratteristiche della strategia prevenzionale assunta dall'azienda (intesa come dimensione, numero di addetti o persone presenti, tipo di impianti, collocazione urbanistica) possono essere individuati diversi livelli di piano di emergenza ciascuno dei quali, si ricorda, dovrà essere periodicamente adeguato a seconda della scala di gravità dei pericoli e dei mutamenti organizzativi aziendali.

### A) Piano di emergenza di unità o di impianto

Il piano di emergenza di unità (o di impianto) è quella parte del piano di emergenza complessivo che riguarda espressamente la singola unità o impianto. Prende in considerazione tutti gli eventi incidentali che possono verificarsi nell'unità o nell'impianto e deve individuare chiaramente:

- responsabili locali per ciascun turno
- area/e operativa/e dove devono recarsi il responsabile del piano di emergenza di stabilimento, il responsabile locale, le squadre di intervento, i soccorritori ed il nucleo degli addetti all'evacuazione. In caso di incidente il responsabile di PE di stabilimento, effettuata una immediata valutazione dell'entità e dei possibili sviluppi qualitativi dell'evento, deciderà se attivare o meno i piani di emergenza di altre unità o dell'intera attività (piano di emergenza di stabilimento) o che interessano anche l'esterno (piano di emergenza esterno);
- composizione delle squadre di intervento,

- composizione del nucleo di soccorritori,
- composizione dell'eventuale nucleo di evacuatori,
- collocazione dell'equipaggiamento di emergenza e specificazione dei mezzi da utilizzare in base al tipo di evento incidentale,
- collocazione dell'equipaggiamento di emergenza di scorta,
- ubicazione dei DPI a disposizione del personale da evacuare,
- sistemi di allarme per allertare le squadre di intervento, i soccorritori e gli addetti all'evacuazione, nonché le procedure per la loro attivazione,
- sistemi di comunicazione tra aree operative, centri di raccolta e centro di controllo,
- vie di esodo, centri di raccolta ed eventuali mezzi per l'ulteriore allontanamento delle persone, nonché le zone ad accesso limitato o interdetto.

Il piano di emergenza di unità viene predisposto esclusivamente per l'unità che presenta potenzialmente il rischio di eventi incidentali; si identifica con il piano di stabilimento quando quest'ultimo coincide con l'unità stessa. Nel caso di incidenti minori o emergenze facilmente circoscrivibili può risultare sufficiente e risolutivo.

### **B) Piano di emergenza di stabilimento**

Il piano di emergenza di stabilimento viene predisposto quando l'azienda presenta più unità a rischio di eventi incidentali, o quando unità di per sé non a rischio possono essere interessate da incidenti verificatisi in altre unità. Esso è costituito dal piano di emergenza delle varie unità (o impianti) e dalle necessarie correlazioni tra gli stessi; deve inoltre individuare con precisione:




- responsabile del piano di emergenza di stabilimento e i suoi sostituti,
- collocazione del centro di controllo,
- modalità di comunicazione tra centro di controllo, centri di raccolta e aree operative,
- modalità di comunicazione tra centro di controllo e l'esterno dello stabilimento,
- modalità di attivazione della pubblica Autorità, sia da parte dei responsabili locali che da parte del responsabile del piano di emergenza di stabilimento

### **C) Piano di emergenza esterno**

Il piano di emergenza esterno è quel piano che viene messo a punto dalla pubblica Autorità per tutelare l'incolumità della popolazione e la salvaguardia dell'ambiente. La sua applicazione (in caso di eventi legati ai rischi propri dell'attività) viene richiesta, dal responsabile del piano di emergenza di stabilimento o dalla pubblica Autorità (VVF, AUSL, etc.) intervenuta in fase di emergenza, quando l'evento evolve o può evolvere

verso situazioni gravi che interessano aree esterne allo stabilimento. Il piano di emergenza esterno può essere preparato espressamente per ogni stabilimento che sia potenziale sorgente di pericolo, oppure avere carattere più generale e onnivalente per tutte le necessità comuni alle varie emergenze (es: gestione dell'ordine pubblico, regolamentazione del traffico, utilizzo degli ospedali, etc.).

### 3. Programmare la prevenzione

	Il datore di lavoro deve programmare la 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.
	Art. 15, comma 1, let. bb), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4000 euro

Programmare la prevenzione significa inizialmente lo studio analitico del maggior numero possibile di deviazioni incidentali, valutando l'andamento delle reali conseguenze (quali ad esempio: propagazioni di fronti concentrati o distribuiti di energia, emissione di sostanze pericolose, etc.). Successivamente, è possibile procedere alla progettazione dei piani di emergenza tenendo conto che ogni procedura e/o fase di intervento individuata deve rispettare i seguenti criteri generali.

**Precisione:** la progettazione non può essere assolutamente generica ma deve definire in modo dettagliato i compiti, i ruoli, le responsabilità e la sequenza delle azioni.

**Chiarezza e concisione:** la procedura deve essere comprensibile a tutte le persone chiamate alla sua gestione, e concisa nelle informazioni che fornisce.

**Flessibilità:** cioè adattabile, in caso di incidente, ad eventuali discostamenti dalle situazioni previste. E' bene ricordare che è ampia la possibilità di avere discostamenti rispetto alle situazioni previste; questi, oltre a non essere facilmente o sempre individuabili, possono essere anche legati a fattori esterni (come ad esempio le condizioni meteorologiche o di viabilità).

**Revisione e aggiornamento:** una procedura correttamente messa a punto non si presenta mai come uno strumento statico, deve invece offrire la possibilità di essere facilmente adattata alle modifiche che accompagnano la vita di una attività. Ovviamente, in caso di modifiche sostanziali o totali, ad esempio, di un impianto, la procedura specifica va riprogettata e resa compatibile con il piano di emergenza globale preesistente.

**Concreta definizione degli strumenti per la gestione dell'emergenza:** le procedure devono fare riferimento in modo puntuale alle effettive potenzialità di intervento (ad esempio è inutile parlare di allertamento della squadra di emergenza o della pubblica Autorità, quando non si dispone di mezzi di comunicazione sicuramente fruibili come spesso

succede in una attività con linee telefoniche sempre impegnate).

Di seguito si illustra una serie di argomenti, che non hanno la pretesa di essere esaustivi, ma che devono essere presi in esame per mettere a punto le procedure e gli strumenti destinati alla risoluzione dell'emergenza ed alla programmazione della prevenzione:

**Documentazione:** programmare la prevenzione significa inizialmente acquisire informazioni necessarie alla predisposizione ed alla successiva gestione dell'emergenza. In particolare la documentazione deve contenere:

- informazioni sul sito e sull'ambiente, intesi come vicinanza di insediamenti civili e industriali, corsi fluviali e grandi vie di comunicazione, orografia della zona, etc.;
- indicazioni su tutte le vie di accesso interne ed esterne all'azienda con dettaglio sulla viabilità, larghezza, etc.;
- indicazioni sui cicli produttivi (materie prime e ausiliarie, prodotti intermedi, prodotti finiti, etc.);
- indicazioni sul lay-out dell'attività con la segnalazione delle zone o aree nelle quali è stata individuata la possibilità di eventi incidentali (incendi, esplosioni, rilasci, etc.);
- indicazioni sui sistemi di protezione attiva (mezzi di estinzione incendi, sistemi di abbattimento e/o inertizzazione, etc.) o passiva (compartimentazione, sistemi di rilevazione, percorsi di esodo protetti, etc.);
- informazioni su eventi analoghi avvenuti in precedenza e relativi interventi di contenimento attuati (case history);
- organigrammi generali e particolari di reparto. La conoscenza dettagliata della composizione dei reparti e delle competenze professionali presenti in azienda permette di individuare le diverse figure che dovranno gestire il piano di emergenza sia in fase preventiva (addestramento e formazione, verifica della funzionalità dei sistemi di protezione) sia in fase di intervento.

**Studio e classificazione delle emergenze:** lo studio e la valutazione delle possibili conseguenze degli eventi incidentali ed una loro classificazione sono necessari a dimensionare adeguatamente gli interventi da attuare. La classificazione può essere organizzata, ad esempio:

- per scala di gravità (Tabella 1),
- considerando che uno stesso evento incidentale può interessare una singola unità o impianto, più unità e, nei casi più gravi, anche zone o aree esterne allo stabilimento,
- per tipologia di evoluzione (Tabella 2),
- per tipologia di evento.



**Tabella 1**  
**Classificazione degli incidenti secondo la gravità**

Incidenti minori	Possono essere facilmente controllati dal solo personale operativo o di sicurezza dell'unità (o impianto). (non richiede la mobilitazione di forze esterne)
Incidenti di categoria 1	Come per la categoria precedente, ma con massiccio impiego delle risorse interne dell'azienda (è consigliabile mettere in preallarme le forze esterne per il caso di escalation dell'incidente).
Incidenti di categoria 2	Possono essere controllati con l'ausilio di forze esterne limitate.
Incidenti di categoria 3	Se controllabili, possono esserlo solo attraverso l'impiego di massicce risorse (è necessaria la mobilitazione di tutte le forze disponibili, anche su vasta scala territoriale).

**Tabella 2**  
**Classificazione degli incidenti secondo la tipologia di evoluzione**

Incidenti di entità limitata o a lenta evoluzione	Possono richiedere al più l'evacuazione del personale interno e della popolazione nelle immediate adiacenze dell'azienda (esempi tipici: incendio o limitato rilascio di tossici).
Incidenti ad escalation potenziale	Pongono in pericolo l'integrità di serbatoi o apparecchiature maggiori contenenti materiali pericolosi, ma lasciano a disposizione un periodo di tempo ragionevole per l'evacuazione (esempi tipici: incendio o danno meccanico)
Incidenti a rapido sviluppo	Non è assolutamente consigliabile l'evacuazione, ma occorre affidarsi ai comportamenti mitiganti individuali, in particolare il rifugio indoor, e quindi alla preventiva corretta istruzione della popolazione (esempi tipici: incipiente BLEVE con fireball oppure rilascio tossico con formazione di nube non eccessivamente estesa).
Incidenti catastrofici improvvisi	Le possibili azioni pianificate sono necessariamente limitate alle sole operazioni di soccorso e di bonifica (esempi tipici: grosse esplosioni o rilasci massicci e persistenti di tossici)

**Responsabilità:** un piano di emergenza deve sempre prevedere la responsabilità, della sua gestione globale, affidata ad un unico soggetto (inteso come persona fisica presente in azienda: pertanto ne devono essere prevista più di una se la lavorazione si svolge su turni e nei casi di assenza). Questo permette di evitare la sovrapposizione di compiti nel corso dei processi decisionali. Inoltre devono essere sempre individuati (in maniera precisa) i responsabili locali, per ogni turno di lavoro (in modo tale da assicurarne l'immediata disponibilità) e la gerarchia dei livelli decisionali non necessariamente coincidente con l'organigramma aziendale. Queste persone, destinate a intervenire in caso di emergenza, devono essere qualificate (per esperienza o formazione professionale mirata) e idonee a condurre le necessarie azioni richieste. La loro designazione deve avvenire previo mandato scritto e controfirmato per accettazione.

**Aree operative e centro di controllo:** all'interno di un piano di emergenza devono sempre essere individuati in modo puntuale i luoghi, aree operative e centro di controllo, da cui dirigere e sovrintendere le operazioni di emergenza. Alle aree operative, collocate in luoghi sicuri e in prossimità delle zone in cui potrebbero verificarsi gli incidenti, afferiscono generalmente le squadre di intervento, i responsabili locali e il responsabile di piano di emergenza per l'effettuazione del primo intervento e di una prima e immediata stima sull'evoluzione dell'accaduto. Il centro di controllo viene invece utilizzato e attivato quando l'incidente assume proporzioni tali da richiedere più squadre ed una loro gestione coordinata: esso rappresenta, nella gestione dell'emergenza, sicuramente l'elemento più delicato e vulnerabile in quanto è il luogo univoco di riferimento dal quale e con il quale deve essere sempre possibile comunicare, sia dall'esterno che dall'interno, in modo da disporre in tempo reale di tutte quelle informazioni e direttive utili alla conduzione dell'emergenza stessa. Al centro di controllo afferisce il responsabile del piano di emergenza che coordina tutte le successive operazioni predisponendo, se necessario, la richiesta di soccorso esterno, l'evacuazione del personale e l'attivazione del pronto soccorso. Ovviamente a seconda delle dimensioni e delle tipologie aziendali o delle tipologie di eventi ipotizzati le aree operative possono coincidere con il centro di controllo. All'interno del centro di controllo deve essere sempre disponibile (e aggiornata) la documentazione inerente la gestione dell'emergenza (planimetrie, schede di sicurezza dei prodotti, collocazione degli equipaggiamenti e delle attrezzature supplementari, etc.).

**Squadre di intervento:** sono costituite da personale interno, espressamente individuato per effettuare anche questo tipo di lavoro, immediatamente disponibile all'occorrenza. La pronta disponibilità va intesa come presenza fisica sempre assicurata sia dal punto di vista della composizione prevista per la squadra, che per qualificazione

professionale dei componenti, anche in caso di lavoro a turni o assenze; il numero delle squadre e la loro composizione vanno stabiliti in funzione dei rischi e della dimensione dell'attività. Particolare attenzione va posta alla qualificazione professionale degli operatori che compongono la squadra, in quanto deve essere direttamente correlata al compito da svolgere. Questo non si esaurisce nel solo intervento tecnico (salvataggio, lotta antincendio, attivazione dispositivi di sicurezza, bonifica, etc.) ma deve prevedere, nei casi in cui si possono generare situazioni di panico, la capacità di supporto psicologico-rassicurativo nei confronti delle persone coinvolte. Infine, mediante esercitazioni e simulazioni, che favoriscono la coesione e l'unitarietà della squadra, vanno periodicamente controllate la capacità e la tempestività di intervento.

**Equipaggiamento di emergenza:** sulla base della classificazione delle emergenze devono essere individuati e predisposti i relativi equipaggiamenti. Questi sono generalmente costituiti dai mezzi personali di protezione, dai mezzi di salvataggio, dalle attrezzature necessarie per fronteggiare l'emergenza e dalla specifica segnaletica (ad esempio per la restrizione degli accessi e per l'ulteriore segnalazione delle vie di fuga) e dei quali devono essere dotate le squadre di intervento. Gli equipaggiamenti devono essere collocati in luoghi prefissati (aree operative); in particolare è opportuno che la specifica dotazione delle squadre sia posta in luoghi protetti e in prossimità delle zone in cui potrebbero verificarsi gli eventi ipotizzati. Una scorta di equipaggiamenti, valutata sulla base di possibili esigenze legate all'evoluzione dell'incidente, deve essere sempre collocata in luogo protetto (cioè situato a distanza di sicurezza interna rispetto alle possibili zone pericolose) e facilmente accessibile. E' opportuno sottolineare che, in alcune situazioni (es. rilasci tossici), è necessario mettere a disposizione dei lavoratori, non impegnati nelle squadre di intervento, i mezzi di protezione personale per potersi allontanare dal luogo pericoloso. Tutte le informazioni sulla collocazione degli equipaggiamenti devono essere riportate su planimetrie opportunamente dislocate all'interno dei locali. L'equipaggiamento di emergenza deve essere periodicamente verificato per accertarne lo stato di conservazione e l'efficienza: le verifiche devono essere annotate su un apposito registro, con data e firma della persona incaricata del compito. In occasione delle esercitazioni o prove di simulazione, le squadre di intervento e le altre persone coinvolte devono fare uso di quanto predisposto (DPI, attrezzature, etc.)

**Pronto soccorso:** un'azione di pronto soccorso può essere fine a se stessa (sostanzialmente quando l'infortunio è l'unica conseguenza di un evento accidentale o di un'errata procedura) o costituire una delle azioni da attivare nell'ambito di un piano di emergenza. In ogni caso la predisposizione di un servizio di pronto soccorso, o di un nucleo di soccorritori, presenta alcuni elementi di complessità per cui se ne ritiene opportuna una trattazione separata, a cui si rimanda. Il nucleo di

soccorritori, pur dipendendo in modo funzionale dal proprio responsabile locale, deve disporre di una propria autonomia operativa in modo da assicurare sempre un primo intervento immediato alle persone colpite. I soccorritori, una volta effettuata una prima valutazione della situazione sanitaria, devono prestare i primi soccorsi alle persone colpite e attivare il servizio di pronto soccorso interno, se esistente, o direttamente le strutture esterne.

**Segnalazioni e comunicazioni:** un problema da non sottovalutare nella predisposizione di strumenti, presidi o sistemi per la gestione delle emergenze è la funzione che hanno le segnalazioni e le comunicazioni e la loro reale fruibilità. Non è improbabile, infatti, che parte della disorganizzazione o dei ritardi nella gestione dell'emergenza sia dovuta alla confusione che si genera nei normali canali di trasmissione interni ed esterni. E' necessario quindi prevedere con estrema precisione i possibili sistemi di allarme, distinti dai normali segnali ottici e/o acustici, e le procedure da seguire per la loro attivazione, nonché i possibili sistemi di comunicazione fra le singole aree operative ed il centro di controllo (es. ricetrasmittenti portatili). Può essere inoltre opportuno prevedere la possibilità di intervento nelle comunicazioni attivando o linee riservate destinate esclusivamente a questo scopo, o deviando le linee di emergenza su canali di trasmissione privilegiati.

**Evacuazione:** fermo restando la predisposizione di vie ed uscite di emergenza, il piano di emergenza deve individuare tutti i percorsi, preferenziali ed alternativi, che da ciascun posto di lavoro devono essere seguiti per raggiungere i luoghi sicuri.

In situazioni con elevato affollamento di persone, ed in particolare in presenza di pubblico, può essere necessario predisporre nuclei di operatori esclusivamente addetti all'evacuazione, cioè capaci di indirizzare e convogliare verso le vie di fuga, prestabilite dal piano di emergenza, i flussi di persone; loro compito specifico è anche quello di verificare che l'evacuazione sia completa e avvenga in modo ordinato verso luoghi sicuri o centri di raccolta. I centri di raccolta sono zone in cui devono confluire inizialmente le persone per poi essere allontanate definitivamente ed in modo ordinato per evitare intralcio agli eventuali mezzi di soccorso. Nei luoghi di lavoro non aperti al pubblico il centro di raccolta deve essere utilizzato anche per censire le persone evacuate. Qualora l'evacuazione sia predisposta esclusivamente verso i centri di raccolta sarà necessario prevedere un appropriato numero di sistemi o mezzi di trasporto per effettuare l'ulteriore allontanamento delle persone. Dai centri di raccolta deve essere possibile comunicare con il centro di controllo dell'emergenza. I luoghi sicuri e le vie di emergenza devono essere riportati sulle planimetrie citate per gli equipaggiamenti; in situazioni particolarmente complesse può essere necessario predisporre planimetrie separate.

**Attivazione della pubblica Autorità.** Il coinvolgimento della pubblica

Autorità (Prefettura, Vigili del fuoco, etc.) è una decisione che va ponderata accuratamente e deve essere presa quando non si è in grado di valutare l'entità dell'evento oppure ci si rende conto che è impossibile arrestare l'emergenza con le procedure previste o questa può travalicare i confini dello stabilimento. Pertanto ogni qualvolta un evento pericoloso assume proporzioni non limitabili e comunque non immediatamente circoscrivibili con i mezzi disponibili all'interno dell'azienda vanno attivate, per gradi, le risorse esterne predisposte dalla pubblica Autorità. Nel richiedere l'aiuto esterno vanno fornite, anche in tempi successivi, il maggior numero di informazioni possibili e utili a migliorare l'intervento stesso quali ad esempio:

- stato dell'emergenza (allarme, preallarme)
- ubicazione dell'evento,
- dimensioni dell'evento,
- tipo e quantità delle sostanze coinvolte,
- equipaggiamenti di emergenza presenti in azienda,
- condizioni climatiche (ad esempio in caso di rilascio di sostanze pericolose)
- previsioni sulle possibili conseguenze esterne
- dati identificativi di chi trasmette.

E' anche necessario che vengano individuate una o più persone che sul posto siano in grado di fornire informazioni più dettagliate sull'evento ai responsabili della pubblica Autorità intervenuti sul luogo. Le procedure di richiesta di intervento della pubblica Autorità, all'interno di un piano di emergenza, devono includere in modo preciso i diversi enti da coinvolgere (a seconda del tipo di incidente), le modalità di richiesta, i soggetti incaricati di effettuare la richiesta, ed infine i vari livelli di attivazione (Vigili del fuoco, AUSL, Sindaco, Prefettura, Regione, etc.)

**Verifica:** un piano di emergenza, prima di essere definitivamente adottato, deve essere sottoposto ad una sorta di "analisi di congruità" che ne accerti l'effettiva capacità di applicazione in tutte le situazioni esaminate. In particolare occorre valutare e verificare:




- la risposta del piano di emergenza in merito all'eliminazione o minimizzazione delle conseguenze;
- la capacità/tempestività decisionale ed applicativa delle procedure espressa dai responsabili di piano di emergenza;
- l'efficienza e l'affidabilità degli equipaggiamenti predisposti;
- l'adeguatezza delle vie di esodo e delle eventuali aree di sicurezza (o centri di raccolta);
- l'affiatamento, la capacità tecnica e la tempestività delle squadre di intervento;
- il grado di conoscenza delle procedure da parte di tutti i lavoratori presenti in azienda.

Queste verifiche, devono essere effettuate con simulazioni ed esercitazioni; è opportuno che siano coerenti con gli eventi ipotizzati e

con la dimensione dell'attività, non devono cioè essere limitate solo ai singoli impianti, ma prevedere anche situazioni più ampie, come il coinvolgimento dell'intero stabilimento o della pubblica Autorità; devono ovviamente essere affrontate in tutte le condizioni possibili (di, notte, giorni festivi, condizioni di maltempo, etc.) ove richiesto dalla tipologia e dalle caratteristiche dell'attività. I risultati delle simulazioni, esercitazioni o prove possono fornire, infine, utili indicazioni sia in merito a modifiche, integrazioni, predisposizioni di procedure alternative sia alla reale risposta dei sistemi o presidi di emergenza predisposti.

Tutti gli argomenti finora illustrati vanno infine a costituire un unico elaborato che rappresenta il piano di emergenza. Il piano di emergenza non deve essere considerato un documento riservato alla sola direzione aziendale ma deve essere reso noto ai lavoratori, almeno per le parti in cui gli stessi possono essere direttamente coinvolti. In particolare è opportuno che copie del piano siano sempre a disposizione di tutti i lavoratori chiamati a svolgere un ruolo attivo all'interno della gestione dell'emergenza; una sua adeguata e capillare diffusione, ed eventuale discussione all'interno di una azienda, permette tra l'altro di sviluppare un ruolo altamente collaborativo da parte di tutto il personale nonché di avere informazioni supplementari sulla sua reale applicabilità.

#### 4. Adottare le misure necessarie per la prevenzione incendi e garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei

	Il datore di lavoro deve garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.
	Art. 43, comma 1, let. e-bis) del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro

#### A. Adozione delle misure per la prevenzione degli incendi

La prevenzione incendi viene definita dall'**art. 46 del D.Lgs 81/08** come la funzione di preminente interesse pubblico 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 attraverso la promozione, lo studio, la predisposizione e la sperimentazione di norme, misure, provvedimenti, accorgimenti e modi di azione intesi ad evitare l'insorgenza di un incendio e degli eventi ad esso comunque connessi o a limitarne le conseguenze. Ferma restando la competenza di altre amministrazioni, enti ed organismi, la prevenzione incendi si esplica in ogni ambito caratterizzato dall'esposizione al rischio di incendio e, in ragione della sua rilevanza interdisciplinare, anche nei settori della sicurezza nei luoghi di lavoro, del controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose, dell'energia, della protezione da radiazioni ionizzanti, dei prodotti da costruzione. Al di là di questi aspetti definitivi, il D.Lgs 81/08 non fornisce una nuova disciplina generale della materia ma si limita a rinviare a successivi decreti la definizione:

a) dei 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) delle caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

Fino all'adozione di tali decreti è previsto che debbano continuare ad



applicarsi le disposizioni dettate dal *decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139* e 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**.

Secondo tali decreti i soggetti incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi dovranno possedere una **qualificazione specificamente tecnica** (salvataggio, lotta antincendio, attivazione di dispositivi di sicurezza), ma anche essere dotati di particolari requisiti personali, sia in termini di capacità di prendere decisioni rapide e razionali in situazioni di emergenza, che nella direzione di fornire un supporto psicologico rassicurativo onde evitare o contenere eventuali situazioni di panico. Mentre sulle competenze tecniche una adeguata formazione può essere considerata strumento necessario e sufficiente, per quanto attiene al secondo blocco di requisiti è necessario prevedere in partenza particolari doti caratteriali e personali sulle quali potranno utilmente innestarsi gli interventi di natura formativa, ovvero:

- conoscenza dei principi della lotta antincendio
- conoscenza di situazioni che possono dar luogo a stati di emergenza (sversamenti, rilasci di sostanze nocive, ecc.)
- conoscenza degli specifici compiti assegnati nell'ambito del piano di emergenza
- conoscenza dei percorsi e dei siti strategici della procedura di evacuazione
- conoscenza della dislocazione e del funzionamento dei dispositivi di sicurezza, dei dispositivi di protezione individuale e dei presidi antincendio e dei sistemi di abbattimento e contenimento
- conoscenza di siti critici dell'azienda in relazione a situazioni di emergenza (depositi di materiale infiammabile, tossico, nocivo, etc.)
- capacità di individuare l'entità dell'evento e le sue possibili conoscenze, in relazione alla necessità o meno di attivare interventi esterni (VVFF, Agenzie regionali per l'ambiente, etc.)
- capacità di prevenire o almeno contenere eventuali situazioni di panico tramite opportuno supporto psicologico-rassicurativo.

Le caratteristiche di scolarità di questi soggetti possono essere di varia natura, mentre sarà verosimile prevedere che essi saranno scelti tra personale collocato precedentemente in posizioni lavorative intermedie (capireparto, capiturno, etc.) Ciò appare opportuno sia per il grado di conoscenza dell'azienda che queste figure hanno e che è particolarmente utile in situazioni di emergenza, sia per il ruolo gerarchico da essi svolto ordinariamente, che può essere prezioso al momento in cui sia necessario attivare una procedura che dovrà essere eseguita fedelmente.

## **B) Garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei**

Tra le principali attrezzature per lo spegnimento degli incendi sono da ricordare le tubazioni flessibili avvolte che collegano tubazioni con acqua



in pressione ad erogatori capaci di lanciare l'acqua a distanza - "lance da incendio". Il "**naspo**" è un altro dispositivo per lo spegnimento degli incendi ed è costituito da un tubo arrotolato su apposito raccogliatore con la lancia di erogazione alla estremità.

- L'acqua è un buon conduttore di elettricità e pertanto non può essere usata in presenza di apparecchiature sotto tensione;
- L'acqua non può essere usata contro fuochi di classe "C" (gas);
- L'acqua non può essere usata contro fuochi di classe "D" (metalli);
- L'acqua non può essere usata contro fuochi di classe "E" (parti elettriche);
- L'acqua non trova impiego in ambienti a temperatura inferiore a °0 C.

Le attrezzature antincendio debbono essere mantenute sempre in posizione accessibile e senza che eventuali materiali o altri elementi di arredo possano renderne difficoltosa l'individuazione e l'impiego. Altri dispositivi utili per aggredire l'incendio sono gli estintori che possono essere caricati con vari agenti estinguenti come schiuma, polvere, anidride carbonica, o liquidi alogenati. L'estintore a schiuma è ormai in disuso e non può essere usato verso incendi che potrebbero essere interessati da apparecchiature sotto tensione elettrica. Quando si utilizzano estintori ad anidride carbonica o a liquidi alogenati DEVE essere sempre effettuata una abbondante aerazione del locale interessato dalla scarica.

Gli **estintori** oltre a diversificarsi per tipo e qualità di estinguente sono caratterizzati dalla loro dimensioni. Gli estintori portatili possono avere una diversa quantità di agente estinguente, da un contenuto minimo di 500 grammi di estinguente 10kg. Per maggiori prestazioni vengono realizzate apparecchiature, poste su ruote, capaci di 25, 50 e 100kg. La teoria insegna e la pratica conferma che la rapidità per lo spegnimento dell'incendio è proporzionale capacità estinguente. Una "secchiata" d'acqua riesce a fermare la combustione di un braciere molto meglio di un quantitativo di 200 litri versati sul fuoco goccia a goccia. L'azione di un estintore di grande potenzialità si rivela pertanto molto più efficace di molteplici piccoli interventi di portatili incapaci di portare a termine in modo completo e decisivo l'estinzione del focolaio.

La capacità estinguente di un estintore va quindi commisurata alle reali possibilità di azione che esso può fornire. La relazione che lega un ambiente da proteggere con l'estintore va definita in due direttrici:




- A. tipo appropriato di estinguente alle particolari possibilità di combustione che si possono verificare secondo ipotesi di maggior rischio;
- B. capacità di erogazione commisurata alla entità credibile del danno, ovvero allo step di intervento che si vuole aggredire in coesistenza di altre forme di azione repressiva dell'incendio

Per la **scelta dell'estinguente** più idoneo per affrontare l'azione di spegnimento di un incendio è necessario dover tenere conto delle

limitazioni di impiego dei singoli agenti estinguenti. Per ottenere una reale efficacia dell'estintore è anche necessario conoscere le modalità di impiego degli stessi. La **quantità di agente estinguente** contenuta è limitata e la sua capacità, ottima allo stato della tecnica moderna, non è miracolosa. Occorre che il massimo del contenuto, e meglio se la totalità, sia indirizzato al cuore della combustione senza realizzare quelle azioni meccaniche pericolose nello svolgimento della azione. L'azione dell'estinguente va indirizzata verso il focolaio ponendosi ad una distanza di erogazione tale che l'effetto dinamico della scarica trascini la direzione delle fiamme tagliandone l'afflusso dell'ossigeno. Occorre peraltro fare molta attenzione a non colpire direttamente e violentemente il pelo libero per il possibile sconvolgimento e spargimento del combustibile incendiato oltre i bordi del contenitore. Se tale situazione venisse creata otterremmo forse l'estensione dell'incendio anziché la restrizione. Nel caso dei **combustibili solidi** il comportamento sarà diverso non sussistendo la possibilità di aumentare con troppa facilità le parti in combustione. L'angolo di impatto ne risulta notevolmente accentuato per migliorare la penetrazione della polvere estinguente all'interno della zona di reazione. Occorrerà comunque discernere a priori, e con un tentativo iniziale se non si ha la certezza della "pezzatura" e della sua relativa densità di quanto sta bruciando. L'estintore è uno strumento caricato con pressione interna e la sua azione ha sempre un impatto dinamico che potrebbe esercitare sia nei liquidi che nei solidi effetti di proiezione di parti calde e/o infiammate che potrebbero comunque generare la nascita di ulteriori piccoli focolai capaci di vanificare l'azione di estinzione in atto.

A volte l'azione richiesta risulta più complessa e la direzione del getto del materiale estinguente richiede continue variazioni per raffreddare zone diverse tutte concorrenti alla generazione dell'incendio. In questi casi solo l'esperienza ed una costante pratica esercitata possono suggerire la migliore condotta da seguire per valorizzare al massimo le caratteristiche dell'estintore in uso.

## 5. Prendere i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza

	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.
	Artt. 15, comma 1, let. u) e 45 del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro

Il datore di lavoro deve assicurare le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso e, sulla base 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. Si ricorda, in proposito, che le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi decreti ministeriali di adeguamento. In particolare, il decreto prevede che le aziende ovvero le unità produttive sono classificate, tenuto conto della tipologia di attività svolta, del numero dei lavoratori occupati e dei fattori di rischio, in tre gruppi.

### **Gruppo A:**

I) Aziende o unità produttive con attività industriali, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, aziende estrattive ed altre attività minerarie definite dal decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 624, lavori in sotterraneo di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 320, aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni;

II) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro, quali desumibili dalle statistiche

nazionali INAIL relative al triennio precedente ed aggiornate al 31 dicembre di ciascun anno. Le predette statistiche nazionali INAIL sono pubblicate nella Gazzetta Ufficiale;

III) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura.

**Gruppo B:**

Aziende o unità produttive con tre o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

**Gruppo C:**

Aziende o unità produttive con meno di tre lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

Il datore di lavoro, sentito il medico competente, ove previsto, deve identificare la categoria di appartenenza della propria azienda od unità produttiva e, solo nel caso appartenga al gruppo A, la comunica all'Azienda Unità Sanitaria Locale competente sul territorio in cui si svolge l'attività lavorativa, per la predisposizione degli interventi di emergenza del caso. Se l'azienda o unità produttiva svolge attività lavorative comprese in gruppi diversi, il datore di lavoro deve riferirsi all'attività con indice più elevato. **Nel caso in cui l'azienda o l'unità produttiva sia classificata di gruppo A**, il Datore di Lavoro dota il luogo di lavoro di una cassetta di pronto soccorso (il cui contenuto è conforme a quanto indicato nella tabella seguente), integrata dai materiali eventualmente scelti, su parere anche del medico competente, in funzione dei rischi specifici aziendali e di un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

---

## CONTENUTO MINIMO DELLA CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO

---

Guanti sterili monouso (5 paia).

Visiera paraschizzi

Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 litro (1).

Flaconi di soluzione fisiologica (sodio cloruro - 0,9%) da 500 ml (3).

Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (10).

Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (2).

Teli sterili monouso (2).

Pinzette da medicazione sterili monouso (2).

Confezione di rete elastica di misura media (1).

Confezione di cotone idrofilo (1).

Confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso (2).

Rotoli di cerotto alto cm. 2,5 (2).

Un paio di forbici.

Lacci emostatici (3).

Ghiaccio pronto uso (due confezioni).  
Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (2).  
Termometro.  
Apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa.

---

La cassetta di Pronto Soccorso deve essere tenuta presso ciascun luogo di lavoro e deve essere adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata. Nel caso in cui l'azienda o l'unità produttiva sia ricompresa nel **gruppo B**, il Datore di Lavoro dota il luogo di lavoro di una cassetta di pronto soccorso (il cui contenuto è conforme a quanto indicato nella tabella sottostante), integrata dai materiali eventualmente scelti, su parere anche del medico competente, in funzione dei rischi specifici aziendali e di un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

#### CONTENUTO MINIMO DELLA CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO

---

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

---

La cassetta di Pronto Soccorso deve essere tenuta presso ciascun luogo di lavoro e deve essere adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata. Nel caso in cui invece l'azienda o unità produttiva sia ricompresa nel **gruppo C**, è sufficiente un pacchetto di medicazione (il cui contenuto è conforme a quanto indicato nella tabella sottostante), integrato dai materiali

eventualmente scelti, su parere anche del medico competente, sulla base dei rischi specifici aziendali. Anche in questo caso è necessario che vi sia a disposizione un sistema per le comunicazioni sanitarie di emergenza.

#### CONTENUTO MINIMO DEL PACCHETTO DI MEDICAZIONE

---

Guanti sterili monouso (2 paia).

Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 125 ml (1).

Flacone di soluzione fisiologica (sodio cloruro 0,9%) da 250 ml (1).

Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (1).

Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (3).

Pinzette da medicazione sterili monouso (1).

Confezione di cotone idrofilo (1).

Confezione di cerotti di varie misure pronti all'uso (1).

Rotolo di cerotto alto cm 2,5 (1).

Rotolo di benda orlata alta cm 10 (1).

Un paio di forbici (1).

Un laccio emostatico (1).

Confezione di ghiaccio pronto uso (1).

Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (1).




Istruzioni sul modo di usare i presidi suddetti e di prestare i primi soccorsi in attesa del servizio di emergenza.

---

Il pacchetto di medicazione di Pronto Soccorso deve essere tenuto presso ciascun luogo di lavoro e deve essere adeguatamente custodito in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata. Nelle aziende o unità produttive di gruppo A, anche consorziate, il datore di lavoro, sentito il medico competente, è tenuto a garantire il raccordo tra il sistema di pronto soccorso interno e quello di emergenza sanitaria nazionale. Nelle aziende o unità produttive che hanno lavoratori che prestano la propria attività in luoghi isolati, diversi dalla sede aziendale o unità produttiva, il datore di lavoro è tenuto a fornire loro il pacchetto di medicazione di cui all'allegato 2 del Decreto del Ministero della Salute del 15 luglio 2003, n. 388 ed un mezzo di comunicazione idoneo per raccordarsi con l'azienda al fine di attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale. Gli addetti al pronto soccorso, designati dal Datore di lavoro, sono formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso. La formazione dei lavoratori designati è svolta da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale. Nello svolgimento della parte pratica della formazione il medico può avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato.

**CAPITOLO 7**  
**INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

## 1. Assicurare l'informazione e la formazione adeguate per i lavoratori

	Il datore di lavoro deve assicurare l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori secondo le modalità previste dagli articoli 36 e 37 del D.Lgs 81/08
	Artt. 15, comma 1, let. n) e 18, comma 1, let. l), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro

### A) Contenuti e modalità dell'informazione

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, provvedono affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i 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;
- e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di emergenza.

**Le informazioni di cui sopra, devono essere fornite anche ai lavoratori a domicilio o con contratto di portierato di diritto privato.** I soggetti suddetti, inoltre, adottano le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico e informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione.

A tal proposito va rilevato che quando la legge stabilisce l'obbligo di informare circa i rischi specifici non vuole significare che il destinatario della norma debba, di volta in volta, spiegare al lavoratore il modo di comportarsi in qualsiasi operazione elementare propria della sua attività e al suo livello professionale ma, piuttosto, intende imporre il dovere di



avvertire, in via preliminare, e una volta per sempre, quali rischi specifici caratterizzano l'attività lavorativa che si va ad intraprendere; ciò, peraltro, risulta evidente dalla esemplificazione dei mezzi e delle modalità tramite le quali i lavoratori debbono (o possono) essere informati.

Dal canto loro, i **lavoratori sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e delle istruzioni impartite** loro dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008).

Peraltro, appare opportuno segnalare che obblighi di informazione già erano previsti dalle normative degli anni cinquanta secondo le quali i datori di lavoro (nel caso delle miniere gli imprenditori di miniere in quanto dirigano personalmente i lavori, i direttori, i capi servizio, i sorveglianti) i dirigenti e i preposti nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze devono 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.

Lo stesso Ministero del Lavoro ha ritenuto opportuno intervenire in materia precisando che:

- con riferimento agli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori, le relative attività devono incentrarsi proprio sugli esiti complessivi della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di protezione adottate (Ministero del lavoro circolare 7 agosto 1995, n. 102);
- appare fondamentale l'esigenza di fornire una tempestiva informazione ai lavoratori circa gli aspetti relativi alla consultazione e partecipazione dei lavoratori in rapporto alla necessità di consentire agli stessi l'adozione delle determinazioni di propria competenza (Ministero del lavoro circolare 7 agosto 1995, n. 102);
- ai fini dell'assolvimento degli obblighi di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, il datore di lavoro nei condomini va individuato nella persona dell'amministratore condominiale pro-tempore (Ministero lavoro circolare 5 marzo 1997, n. 28).

Quanto alle **modalità dell'informazione**, è buona regola di esperienza quella di fornire le informazioni ai lavoratori in forma semplice ed immediata, nella lingua loro facilmente comprensibile e facendo preferibilmente uso anche di immagini e figure, specie con riferimento ai lavoratori di bassa scolarizzazione. Spesso si fa luogo alla consegna di brevi opuscoli illustrati controfirmati per ricevuta dai lavoratori o, in azienda dove ciò è possibile, in film su schermi del circuito televisivo chiuso aziendali, in locali dove i lavoratori sono soliti sostare (es. in sala mensa). Tuttavia secondo la giurisprudenza la mera consegna di

opuscoli non basta, ma deve essere accompagnata ad un'opera di sensibilizzazione ed ausilio sulla loro effettiva lettura e comprensione (cfr. Cass. sez. pen. 3 giugno 1995, n. 6486).

Da ultimo, si evidenzia che anche altri soggetti, unitamente o alternativamente al datore di lavoro, hanno un ruolo attivo nell'ambito delle attività di informazione dei lavoratori. Si segnala, in particolare:

#### *Il ruolo del servizio prevenzione e protezione*

Pur essendo obbligo proprio del datore di lavoro, dirigente e preposto, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, le informazioni sono fornite - se presente - dal servizio di prevenzione e protezione che ha, tra l'altro, il compito di proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori (art. 33 del D.Lgs. n. 81 del 2008).

#### *Obblighi di informazione del medico competente*

Il medico competente:

- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- collabora all'attività di formazione e informazione.

## **B) Contenuti e modalità della formazione**

Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 *"il datore di lavoro o il dirigente assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori a domicilio e quelli con contratto di portierato di diritto privato del D.Lgs. medesimo "riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni"*. Il datore di lavoro, in ogni caso, non deve limitare l'obbligo di formazione ai rischi specifici disinteressandosi dell'ordinario svolgimento del lavoro e dei rischi comuni sul presupposto di una loro evidenza che li rende percepibili direttamente dal lavoratore". La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La **formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi** ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.




Ai sensi dell'art. 1 del **D.M. 16 gennaio 1997** i contenuti della formazione dei lavoratori devono essere commisurati alle risultanze della

valutazione dei rischi e devono riguardare almeno:

- a) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- b) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- c) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 102 del 1995, ha precisato la necessità di una programmazione di uno specifico piano di formazione, che comprenda tutti gli elementi necessari per la sua attuazione, e che sia \_ come detto \_ articolato in modo coerente ai risultati della valutazione dei rischi. **L'attestazione della avvenuta formazione** deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *i*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni o nel **libretto formativo del cittadino**. Il contenuto del libretto 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 D.Lgs 81/08.

## 2. Assicurare l'informazione e la formazione adeguate per i dirigenti e i preposti

	Il datore di lavoro deve assicurare l'informazione e formazione adeguate per i dirigenti e i preposti secondo le modalità previste dagli articoli 36 e 37 del D.Lgs 81/08
	Artt. 15, comma 1, let. o) e 18, comma 1, let. l), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro

I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e **specifico 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.

Nel **settore edile** la formazione può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-*bis* del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo e i piccoli commercianti 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.

**L'attestazione della avvenuta formazione** deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni o nel libretto formativo del cittadino. Il contenuto del libretto 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 D.Lgs 81/08.




### 3. Assicurare l'informazione e la formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

	Il datore di lavoro deve assicurare l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo le modalità previste dagli articoli 36 e 37 del D.Lgs 81/08
	Artt. 15, comma 1, let. p) e 50, comma 1, let.g), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad **una formazione adeguata e comunque ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza**, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari 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 e' 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. **Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale** ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e

prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

#### 4. Formare i lavoratori addetti alle emergenze

	Il datore di lavoro deve formare i lavoratori addetti alle emergenze, nominarne un numero sufficiente e dotarli di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva.
	Art. 43, comma 3, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro

Ai sensi del nono comma dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 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 appositi decreti (Cfr. comma 3 dell'articolo 46 del D.Lgs 81/08), 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.

Secondo tali decreti i soggetti incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi dovranno possedere una **qualificazione specificamente tecnica** (salvataggio, lotta antincendio, attivazione di dispositivi di sicurezza), ma anche essere dotati di particolari requisiti personali, sia in termini di capacità di prendere decisioni rapide e razionali in situazioni di emergenza, che nella direzione di fornire un supporto psicologico rassicurativo onde evitare o contenere eventuali situazioni di panico. Mentre sulle competenze tecniche una adeguata formazione può essere considerata strumento necessario e sufficiente, per quanto attiene al secondo blocco di requisiti è necessario prevedere in partenza particolari doti caratteriali e personali sulle quali potranno utilmente innestarsi gli interventi di natura formativa, ovvero:

- conoscenza dei principi della lotta antincendio
- conoscenza di situazioni che possono dar luogo a stati di emergenza (sversamenti, rilasci di sostanze nocive, ecc.)
- conoscenza degli specifici compiti assegnati nell'ambito del piano di emergenza
- conoscenza dei percorsi e dei siti strategici della procedura di evacuazione
- conoscenza della dislocazione e del funzionamento dei dispositivi di sicurezza, dei dispositivi di protezione individuale e dei presidi

antincendio e dei sistemi di abbattimento e contenimento

- conoscenza di siti critici dell'azienda in relazione a situazioni di emergenza (depositi di materiale infiammabile, tossico, nocivo, etc.)
- capacità di individuare l'entità dell'evento e le sue possibili conoscenze, in relazione alla necessità o meno di attivare interventi esterni (VVFF, Agenzie regionali per l'ambiente, etc.)
- capacità di prevenire o almeno contenere eventuali situazioni di panico tramite opportuno supporto psicologico-rassicurativo.

Le **caratteristiche di scolarità** di questi soggetti possono essere di varia natura, mentre sarà verosimile prevedere che essi saranno scelti tra personale collocato precedentemente in posizioni lavorative intermedie (capireparto, capiturno, etc.) Ciò appare opportuno sia per il grado di conoscenza dell'azienda che queste figure hanno e che è particolarmente utile in situazioni di emergenza, sia per il ruolo gerarchico da essi svolto ordinariamente, che può essere prezioso al momento in cui sia necessario attivare una procedura che dovrà essere eseguita fedelmente. Il DM 10/03/98 introduce (All. IX) i "*Contenuti minimi dei corsi di formazione per addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, in relazione al livello di rischio dell'attività*", individuando in modo preciso e dettagliato i contenuti dei corsi:

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

L'INCENDIO E LA PREVENZIONE (1 ora):

- principi della combustione;
- prodotti della combustione;
- sostanze estinguenti in relazione al tipo di incendio;
- effetti dell'incendio sull'uomo;
- divieti e limitazioni d'esercizio;
- misure comportamentali.

PROTEZIONE ANTINCENDIO E PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO (1 ora):

- principali misure di protezione antincendio;
- evacuazione in caso di incendio;
- chiamata dei soccorsi.

ESERCITAZIONI PRATICHE (2 ore):

- Presa visione e chiarimento sugli estintori portatili;
- Istruzioni sull'uso degli estintori portatili effettuata o avvalendosi di sussidi audiovisivi o tramite dimostrazione pratica.



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

### L'INCENDIO E LA PREVENZIONE INCENDI (2 ore):

- Principi sulla combustione e l'incendio;
- le sostanze estinguenti;
- triangolo della combustione;
- le principali cause di un incendio;
- rischi alle persone in caso di incendio;
- principali accorgimenti e misure per prevenire gli incendi.

### PROTEZIONE ANTINCENDIO E PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO (3 ore):

- Le principali misure di protezione contro gli incendi;
- vie di esodo;
- procedure da adottare quando si scopre un incendio o in caso di allarme;
- procedure per l'evacuazione;
- rapporti con i vigili del fuoco;
- attrezzature ed impianti di estinzione;
- sistemi di allarme;
- segnaletica di sicurezza;
- impianti elettrici di sicurezza;
- illuminazione di sicurezza;
- illuminazione di emergenza.

### ESERCITAZIONI PRATICHE (3 ore):

- Presa visione e chiarimento sui mezzi di estinzione più diffusi;
- Presa visione e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale;
- Esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspi e idranti.

## **Corso per addetti antincendio in attività a rischio di elevato (durata 16 ore)**

### L'INCENDIO E LA PREVENZIONE INCENDI (4 ORE)

- Principi sulla combustione;
- le principali cause di incendio in relazione allo specifico ambiente di lavoro;
- le sostanze estinguenti;
- i rischi alle persone e all'ambiente;
- specifiche misure di prevenzione incendi; accorgimenti comportamentali per prevenire gli incendi;
- l'importanza del controllo degli ambienti di lavoro;

- l'importanza delle verifiche e delle manutenzioni sui presidi antincendio.

#### LA PROTEZIONE ANTINCENDIO (4 ore)

- Misure di protezione passiva;
- vie di esodo, compartimentazioni, distanziamenti;
- attrezzature ed impianti di estinzione,
- sistemi di allarme;
- segnaletica di sicurezza;
- impianti elettrici di sicurezza;
- illuminazione di sicurezza.

#### PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO (4 ore)




- Procedure da adottare quando si scopre un incendio;
- procedure da adottare in caso di allarme;
- modalità di evacuazione;
- modalità di chiamata dei servizi di soccorso;
- collaborazione con i vigili del fuoco in caso di intervento;
- esemplificazione di una situazione di emergenza e modalità procedurali-operative.

#### ESERCITAZIONI PRATICHE (4 ore)

- Presa visione e chiarimenti sulle principali attrezzature e impianti di spegnimento;
- presa visione sulle attrezzature di protezione individuale (maschere, autoprotettore, tute, etc.);
- esercitazioni sull'uso delle attrezzature di spegnimento e di protezione individuale.

Similmente, anche per situazioni di emergenza da qualsiasi causa provocate, è opportuno che vengano attivati corsi di formazione, per addetti alla gestione delle emergenze, che possano seguire la traccia già presente per gli addetti alla prevenzione degli incendi, con le opportune integrazioni/sostituzioni degli argomenti relativi ai rischi ed alle misure di mitigazione specifici.

## 5. Assicurare la formazione adeguata del datore di lavoro nei casi di svolgimento diretto dei compiti di responsabile del servizio di prevenzione e protezione

	Il datore di lavoro il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, salvo aver frequentato preliminarmente appositi corsi di formazione.
	Art. 43, comma 3, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, deve frequentare corsi di formazione, di **durata minima di 16 ore e massima di 48 ore**, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente.

Ai sensi del **D.M. 16 gennaio 1997** contenuti della formazione dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono i seguenti:




- a) il quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e la responsabilità civile e penale;
- b) gli organi di vigilanza e di controlli nei rapporti con le aziende;
- c) la tutela assicurativa, le statistiche ed il registro degli infortuni;
- d) i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori;
- e) appalti, lavoro autonomo e sicurezza;
- f) la valutazione dei rischi;
- g) i principali tipi di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza;
- h) i dispositivi di protezione individuale;
- i) la prevenzione incendi ed i piani di emergenza;
- l) la prevenzione sanitaria;

m) l'informazione e la formazione dei lavoratori.

Nel caso in cui il datore di lavoro, nelle **imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori**, svolga direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni, deve frequentare gli specifici corsi di formazione previsti agli articoli 45 e 46 del D.Lgs 81/08.

**CAPITOLO 8**  
**ORGANIZZAZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA**

## 1. Attuare le misure indicate dal medico competente

	Il datore di lavoro, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, del D.Lgs 81/08, deve attuare le misure indicate dal medico competente e, qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica, adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.
	Art. 42 del D.Lgs 81/08.
	Il datore di lavoro e il dirigente, nel caso non richiedono al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico, sono puniti con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro

All'esito della sorveglianza sanitaria il medico competente deve formulare il proprio giudizio in merito alla eventuale idoneità al lavoro. Le modalità di formulazione del **giudizio d'idoneità** sono così riassunte:

- il medico competente esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro;
- il medico competente fornisce informazioni ai lavoratori, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti;
- il medico competente comunica sempre per iscritto il giudizio di idoneità al datore di lavoro ed al lavoratore.

La lettura combinata di questi punti permette di evidenziare i possibili giudizi di idoneità formulabili quale esito di una visita preventiva o periodica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

Per completezza occorre ricordare che, per quanto riguarda le **radiazioni ionizzanti**, il D.Lgs. n. 230/1995 indica dei giudizi lievemente diversi: non è prevista la non idoneità temporanea, ma è data possibilità al medico addetto alla sorveglianza medica di proporre il reinserimento del lavoratore al cessare dei motivi di non idoneità; di fatto quindi questa continuazione della sorveglianza medica può essere interpretata come una non idoneità temporanea fino a nuova comunicazione del medico.

Sempre per quanto riguarda le radiazioni ionizzanti, al termine di una attività a rischio è previsto che il medico possa emettere il seguente giudizio: lavoratori sottoposti a sorveglianza medica dopo la cessazione

del lavoro che li ha esposti alle radiazioni ionizzanti. Si configura in questo caso, a differenza di quanto sancito dal D.Lgs. n. 81/2008, un obbligo di prosecuzione degli accertamenti sanitari.

**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 del D.Lgs 81/08, **deve attuare 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.

I giudizi formulati dal medico competente devono essere trasmessi per iscritto di volta in volta al lavoratore ed al datore di lavoro per gli eventuali adempimenti di competenza e costituiscono prova dell'avvenuta esecuzione delle relative visite mediche; pertanto è raccomandabile che, fatto salvo l'obbligo di inviare un eventuale giudizio di non idoneità, venga comunque trasmesso sempre anche il giudizio di idoneità. Essendo questo un obbligo sanzionato, è bene che il medico conservi prova dell'avvenuta trasmissione: raccomandata AR o verbale di ricevimento sottoscritto dai destinatari in caso di consegna a mano. In molti casi gli organi di vigilanza hanno ritenuto sufficiente il report di una **trasmissione via fax** allegata a copia del giudizio di idoneità o, nel caso di pubblica amministrazione, l'indicazione del numero di protocollo interno. In caso di visita preventiva, trattandosi di lavoratori per i quali non è ancora possibile un'esposizione al rischio, è meglio che il medico competente si astenga dal formulare il giudizio di idoneità fino alla cessazione di una eventuale situazione morbosa presente o fino al completamento di eventuali ulteriori accertamenti. All'atto pratico, qualora si preveda di dover prolungare oltre un certo tempo questa situazione di "assenza di giudizio", può essere utile che il medico, nel rispetto del segreto professionale, comunichi al datore di lavoro tale evenienza. Anche in caso di visita periodica, qualora l'esecuzione di accertamenti complementari o eventuali dubbi diagnostici non permettano di formulare in tempi brevi il giudizio d'idoneità, è consigliabile che il medico ne dia comunicazione al datore di lavoro proponendo anche, se ritenuta necessaria, una temporanea non idoneità fino all'emanazione del giudizio definitivo. **Nel giudizio di idoneità devono essere anche precisati i limiti di validità del giudizio stesso**; tali limiti possono essere intesi come *temporali* in quanto le varie leggi prevedono una diversa periodicità per diverse attività lavorative. Ulteriori variazioni, in termini di durata, della validità del giudizio possono essere correlate alla concomitante esistenza di "rischi associati" o alla valutazione, da parte del medico, di particolari situazioni lavorative o dello stato di salute del lavoratore, che suggeriscano l'effettuazione di visite più ravvicinate. I limiti del giudizio di idoneità possono essere anche di tipo *qualitativo* e rientrano quindi nella voce

"idoneo con prescrizioni e/o limitazioni". In questo caso il medico deve descrivere le prescrizioni e i limiti suddetti in modo ben evidente, esplicito, ove necessario particolareggiato e privo di motivi di confusione. Nonostante l'ovvietà del giudizio di non idoneità, è bene che il medico ribadisca l'obbligo di allontanamento dal rischio del lavoratore non idoneo; considerando inoltre che ogni successiva esposizione lavorativa può avere gravi conseguenze sulla salute del lavoratore e comportare quindi gravi responsabilità penali, tale comunicazione deve essere effettuata nel più breve tempo possibile e va ribadita la necessità di un intervento immediato. **E' importante prevedere anche una proposta di reinserimento, in occasione della cessazione di un eventuale periodo di non idoneità;** per tale motivo il medico può predisporre la prosecuzione della sorveglianza medica e, in occasione di ogni visita, motivare dettagliatamente il giudizio di idoneità. Solo nel caso in cui il medico reputi che la non idoneità sia permanente può, se non sussistono altre motivazioni di ordine clinico, sospendere la sorveglianza medica. Si ricorda infine che **avverso il giudizio di inidoneità (di qualunque tipo) 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 (D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 9). In caso di esposizione alle radiazioni ionizzanti, il ricorso è ammesso avverso il giudizio d'idoneità, qualunque esso sia. In questa occasione il ricorso va presentato, sempre entro il termine di trenta giorni, all'Ispettorato medico centrale del lavoro (D.Lgs. n. 230/1995, art. 95); lo stesso Ispettorato si avvale, nella valutazione del ricorso, del parere della Commissione per l'iscrizione nell'elenco nominativo dei medici autorizzati (D.Lgs. n. 241/2000, all. V). Per tale motivo si ribadisce ancora una volta l'assoluta necessità di comunicare ogni volta per iscritto il giudizio di idoneità, al lavoratore e al datore di lavoro, evidenziando la possibilità del ricorso e facendo in modo di conservare traccia dell'avvenuta comunicazione.

La **sorveglianza sanitaria svolta su lavoratori esposti ad agenti nocivi** che possono determinare danni alla salute a distanza nel tempo e la cui comparsa sia soggetta a probabilità statistica, quali ad esempio i cancerogeni o le radiazioni ionizzanti, presenta, com'è evidente, elementi di maggiore complessità. La **formulazione del giudizio d'idoneità** è più difficile proprio perché non è possibile stabilire a priori una diretta correlazione esposizione-danno. In linea di massima, si può affermare che ogni possibile cautela deve essere attuata verso quei soggetti i cui parametri clinico biologici, importanti nei riguardi dei rischi specifici, si allontanano in misura significativa da quelli del cosiddetto "uomo standard" o "uomo di riferimento".

Poiché i parametri protezionistici (TLV, limiti di dose, ALI, ecc.) sono stati elaborati per l'uomo standard, tali scostamenti dalla norma



potrebbero far sì che il rischio "accettabile" per l'uomo di riferimento, divenga "inaccettabile" per i soggetti che presentino scostamenti significativi dalla norma. La formulazione del giudizio di idoneità per i lavoratori esposti al rischio da cancerogeni e radiazioni ionizzanti deve ovviamente tenere conto dei possibili *effetti stocastici* connessi appunto a tale rischio.

Le caratteristiche di tali effetti sono le seguenti:

- La *dipendenza dalla dose* è relativa alla frequenza di comparsa e non alla gravità ("legge della tutto o nulla")
- Relazione *dose-effetto* di tipo lineare con estrapolazione passante per l'origine (ipotesi conservativa: la mancanza di soglia di dose è una ipotesi scientificamente accettabile, ma non ha accertata)
- *Induzione* per danno ad una cellula o a poche cellule
- *Latenza* lunga o molto lunga
- *Assenza di reversibilità* (diversa, ovviamente, dall'assenza di curabilità)
- *Aspecificità* (questi effetti sono indistinguibili dagli analoghi ad incidenza "spontanea" nella popolazione umana)
- Dimostrazione attraverso il *confronto statistico* tra popolazioni esposte al rischio e popolazioni di controllo
- Attribuzione dell'effetto nel singolo caso su base *probabilistica*.

Secondo le indicazioni, ormai classiche, elaborate per le radiazioni ionizzanti, in via estremamente sintetica, è possibile schematizzare in quattro gruppi i più importanti criteri clinici che potrebbero motivare un giudizio medico di non idoneità o di idoneità con limitazioni e/o prescrizioni.




**1.** Il primo gruppo comprende quelle condizioni cliniche suscettibili di essere confuse con (o attribuite a) danni da esposizione al rischio specifico (anemie croniche, leucopenie, leucocitosi persistenti, trombocitopenie, ecc.).

**2.** Il secondo gruppo si riferisce a quelle forme morbose capaci di favorire l'assorbimento e/o la ritenzione di agenti nocivi (dermatiti, deficit dei vari emuntori: polmoni, fegato, reni, ecc.)

**3.** Il terzo gruppo riguarda condizioni cliniche che possono porre problemi di ordine terapeutico, ad esempio nel trattamento medico chirurgico di eventi accidentali con contaminazione con l'agente nocivo (dermatosi croniche, infiammazioni croniche delle mucose, ecc.).

**4.** Il quarto gruppo comprende condizioni cliniche virtualmente suscettibili di essere attivate o aggravate dall'esposizione all'agente nocivo (poliglobulie, stati preleucemici, lesioni precancerose, ecc.).

## 2. Inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste

	Il datore di lavoro deve inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel D.Lgs 81/08.
	Art. 18, comma 1, let. g), del D.Lgs 81/08.
	Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro

A norma di quanto disposto dall'art. 41 del D.Lgs 81/08, nel testo integrato dal D.Lgs 106/09, la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente o a richiesta del lavoratore e comprende gli accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati e gli accertamenti periodici per controllare il loro stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Più in particolare, essa è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente; tali casi vengono periodicamente aggiornati tramite decreto del Ministero della salute, di concerto con il Ministero del lavoro, adottato sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi;

La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica, ivi compresa la verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e l'assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti per mansioni comportanti particolari rischi per la sicurezza e l'incolumità dei terzi;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa

svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

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

f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

g) 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 delle mansioni.

E' importante evidenziare in proposito che **il datore di lavoro ha l'obbligo di inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria.**

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, del D.Lgs 81/08.

Le visite mediche non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza e, comunque, negli altri casi vietati dalla normativa vigente. Le visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio e predisposta su formato cartaceo o informatizzato.

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.

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

a) idoneità;

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




c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

Nei casi di cui alle lettere b), c) e d) il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

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

### 3. Svolgere il controllo sanitario dei lavoratori

	Il datore di lavoro deve svolgere il controllo sanitario dei lavoratori
	Art. 15, comma 1, let. l), del D.Lgs 81/08.
	Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro

Il datore di lavoro deve svolgere il controllo sanitario dei lavoratori avvalendosi, a tal fine, del medico competente insieme al quale viene programmata la sorveglianza sanitaria. Nelle **lavorazioni che espongono all'azione di agenti chimici, fisici e biologici** o che risultano comunque nocivi, i lavoratori devono essere visitati da un medico competente *prima* della loro ammissione al lavoro per constatare se essi abbiano i requisiti di idoneità al lavoro al quale sono destinati e *successivamente*, per constatare il loro stato di salute. Si ricorda che il D.Lgs. n. 81/2008 fa carico al medico competente di farsi parte attiva nel programmare, oltre che ovviamente eseguire, la sorveglianza sanitaria obbligatoria per legge. Deve inoltre predisporre dei protocolli sanitari (visite mediche, visite specialistiche, accertamenti strumentali e di laboratorio) calibrati sui rischi specifici, non dimenticando comunque lo stato generale di salute del lavoratore. E' importante osservare come sia stata generalizzata per tutta la sorveglianza sanitaria l'indicazione ad una periodicità, di norma, annuale, così come era stata già introdotta per molti rischi specifici (ad esempio il rischio chimico). Ovviamente il medico competente può stabilire una diversa periodicità, sempre inferiore e sempre motivata sul DVR. Per quanto riguarda i lavori con rischio di esposizione alle radiazioni ionizzanti la sorveglianza sanitaria e le relative modalità sono regolamentate dal D.Lgs. n. 230/1995 che attribuisce al medico competente la facoltà di effettuare la sorveglianza medica esclusivamente nei confronti dei lavoratori esposti di categoria B. La sorveglianza sanitaria comprende la visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica (**D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2, lett. a**). Il datore di lavoro deve provvedere a che i lavoratori esposti, prima di essere destinati ad attività che li espongono alle radiazioni ionizzanti, siano sottoposti a visita medica a cura del medico addetto alla sorveglianza medica. Il datore di lavoro deve altresì rendere edotto il medico, all'atto della visita, della destinazione lavorativa del soggetto, nonché dei rischi, ancorché di natura diversa da quella radiologica, connessi a tale destinazione. La

**visita medica preventiva** deve comprendere una anamnesi completa, dalla quale risultino anche le eventuali esposizioni precedenti, dovute sia alle mansioni esercitate sia a esami e trattamenti medici, e un esame clinico generale completato da adeguate indagini specialistiche e di laboratorio, per valutare lo stato generale di salute del lavoratore (D.Lgs. n. 230/1995, art. 84). Nel riportare, a titolo di esempio, le prescrizioni in merito alla visita preventiva per alcuni rischi di diversa natura, si vuole soffermare l'attenzione sullo scopo principale di questi accertamenti: quello cioè di controllare lo stato di salute generale del lavoratore e la presenza di eventuali malformazioni o malattie che lo rendano più suscettibile di danno in conseguenza dei rischi cui sarà esposto. Nel corso della visita il medico dovrà anche prestare una particolare attenzione nel raccogliere **l'anamnesi lavorativa** per annotare eventuali precedenti esposizioni allo stesso o ad altri rischi che possano presentare sinergismi d'azione, oppure essere motivo di confondimento medico legale nel caso si manifesti in futuro una malattia professionale. **E' quindi essenziale che il medico competente sia stato preventivamente informato dal datore di lavoro sui rischi cui sarà esposto il lavoratore, possibilmente tramite una scheda di destinazione lavorativa** e sopralluoghi nei posti di lavoro, in modo da individuare gli organi critici e soffermarsi maggiormente su di essi nel corso della visita e stabilire gli accertamenti complementari ritenuti più utili. La visita medica preventiva rappresenta sicuramente un momento delicato della sorveglianza sanitaria cui sarà sottoposto il lavoratore: un errore di valutazione in questo momento può essere foriero di gravi conseguenze qualora determini l'esposizione ad un rischio specifico di un soggetto che, per le sue caratteristiche psicofisiche, presenti una minore capacità di sopportare il rischio stesso. E' ovvio che una visita medica deve essere considerata preventiva ad ogni variazione dell'attività lavorativa o, comunque, dell'esposizione al rischio, in quanto ogni visita medica è eseguita per rischi ben definiti e il conseguente giudizio d'idoneità è emesso per un lavoro specifico. In più occasioni la legislazione vigente riprende questo criterio:

- la sorveglianza medica è effettuata dal medico competente e comprende accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro *idoneità alla mansione specifica* (D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2, lett. a);
- il datore di lavoro deve provvedere a che i lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti siano sottoposti, a cura del medico addetto alla sorveglianza medica, a visita medica periodica almeno una volta all'anno e, comunque, *ogni qualvolta venga variata la destinazione lavorativa o aumentino i rischi connessi a tale destinazione* (D.Lgs. n. 230/1995, art. 85, comma 1).

Questo concetto, presente anche nelle altre leggi emanate per rischi

specifici, viene evidenziato per sottolineare il fatto che il giudizio d'idoneità, e quindi tutto il corredo di accertamenti sanitari eseguiti per poterlo formulare, è dedicato ad una particolare attività lavorativa e solo a quella ("idoneità alla mansione specifica") e non va inteso come un nulla osta sanitario a svolgere tutti i lavori presenti in azienda o, ancor meno, come un'idoneità generica al lavoro. Pertanto la visita medica preventiva e, successivamente, quelle periodiche devono essere eseguite con l'obiettivo di escludere, per quanto possibile, da rischi indebiti quei lavoratori che possano presentare una maggiore suscettibilità verso gli agenti nocivi presenti nel ciclo lavorativo. Per delineare la struttura della visita può essere utile il seguente protocollo:

**1. anamnesi familiare** - Soprattutto per eventuali predisposizioni ereditarie verso quelle patologie che possono essere causate dai rischi previsti: si ricorda che molto spesso le malattie professionali non differiscono da quelle analoghe insorte per cause "naturali" (tipicamente quasi tutti i tumori di origine professionale);

**2. anamnesi personale** - Valutare le abitudini di vita: alcune abitudini alimentari o voluttuarie oppure attività del tempo libero possono causare malattie identiche alle tecnopatie (ipoacusia dei cacciatori);

**3. anamnesi lavorativa** - Con l'ausilio della scheda di destinazione lavorativa, che permette di controllare esposizioni pregresse o concomitanti ad altri rischi che presentino dei sinergismi d'azione, può essere utile integrare le informazioni già fornite dal lavoratore eseguendo una circostanziata anamnesi guidata delle precedenti attività e non accontentandosi di generiche affermazioni (del tipo: *precedente attività presso industria chimica*);

**4. anamnesi patologica** - Valutare soprattutto le malattie pregresse che possono essere confuse con malattie da agenti nocivi o, quanto meno, predisporre verso di esse;

**5. esame obiettivo generale** - Deve essere completo ed approfondito: molti agenti nocivi, oltre ad azioni lesive specifiche per alcuni organi od apparati, determinano frequentemente una compromissione dello stato generale di salute; nel contempo alcune malattie generali possono ridurre le difese verso determinati rischi. Ad esempio, per i rischi da radiazioni ionizzanti, è previsto che il medico addetto alla sorveglianza medica nel corso della visita medica preventiva valuti lo stato generale di salute del lavoratore (D.Lgs. n. 230/1995, art. 84, comma 3);

**6. esame obiettivo distrettuale** - Va eseguito con particolare riguardo per quegli organi maggiormente suscettibili di danno in rapporto all'attività lavorativa: vanno sempre tenuti presenti eventuali sinergismi d'azione di diversi agenti nocivi o di come eventuali tecnopatie possano ridurre le difese verso altri rischi.

Il medico competente deve eseguire **accertamenti periodici** per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica (**D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2,**



**lett. b)** con le periodicità previste per i singoli rischi. Lo scopo è quello di cogliere fin dall'inizio i sintomi di malattie attribuibili ad eventuali esposizioni lavorative, al fine di allontanare i soggetti dal rischio; questa è però una misura cautelativa tardiva, ben lontana dal concetto attuale di protezione dei lavoratori, e indice di un fallimento dei sistemi di prevenzione primaria. La visita riveste comunque una particolare importanza in relazione alla finalità di segnalare al datore di lavoro le carenze riscontrate e procedere quindi ad una nuova valutazione dei rischi e dei sistemi di prevenzione con sicuri benefici per la collettività. Anche la visita periodica deve essere eseguita con la metodologia utilizzata per la visita preventiva: valutare cioè l'idoneità del lavoratore a continuare ad essere esposto al rischio senza pregiudizio per la propria salute. In questa occasione sarà inoltre possibile controllare la correttezza delle valutazioni effettuate nel corso dei precedenti accertamenti e la validità dei giudizi di idoneità formulati, e provvedere alle eventuali correzioni. Le visite mediche sono *straordinarie* quando, pur essendo eseguite nel contesto di una sorveglianza sanitaria già in atto, non rispettano la periodicità stabilita; è questo il caso delle visite eseguite su lavoratori precedentemente giudicati non idonei, per una loro eventuale riammissione, oppure nel caso in cui il medico addetto alla sorveglianza medica decida la prosecuzione della sorveglianza medica anche dopo la cessazione dell'esposizione al rischio da radiazioni ionizzanti (D.Lgs. n. 230/1995, art. 85). L'indicazione di effettuare una visita medica in occasione di un eventuale cambio di mansione può sembrare tautologica in quanto, in medicina del lavoro, la visita medica e il successivo giudizio di idoneità sono sempre indirizzati verso un rischio specifico: un variazione di tale rischio fa quindi decadere il precedente giudizio e impone quindi una nuova visita. Queste diverse caratteristiche dovranno essere tenute presenti dal medico in quanto, nel primo caso dovrà assicurarsi della cessazione di quello stato di alterazione delle condizioni psicofisiche che avevano (in precedenza) consigliato l'esclusione dal rischio; nel secondo caso la prosecuzione delle visite non sarà ovviamente finalizzata all'emissione di un giudizio d'idoneità, bensì al controllo dello stato di salute di un lavoratore ritenuto a rischio, sia per l'esposizione pregressa ad agenti nocivi, sia perché si sospetti la comparsa di tecnopatie. Va considerata inoltre come visita straordinaria anche la **visita conclusiva** alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente che, oltre che prevista dall'art. 41, comma 2, lett. e), è sottintesa anche nell'obbligo che incombe al medico competente di fornire informazioni, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione. Per le radiazioni ionizzanti è invece espressamente statuito che il datore di lavoro deve far sottoporre a visita medica il lavoratore prima della cessazione del rapporto. In tale occasione il medico deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni

relative alle prescrizioni mediche da osservare (D.Lgs. n. 230/1995, art. 85, comma 5).

Il medico competente effettua le visite mediche *richieste* dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali (**D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 2, lett. c**). E' degno di nota considerare che essendo tale tipo di visita inserita nel contesto della sorveglianza sanitaria, è fuor di dubbio che anche essa debba concludersi con un giudizio di idoneità. Questa opportunità, che rappresenta una delle innovazioni apportate già a suo tempo dal D.Lgs. n. 626/1994, sia pure in forma diversa era già contemplata per alcuni particolari rischi per i quali è obbligatoria la visita immediata in caso di sintomi sospetti denunciati dall'operaio (D.P.R. n. 303/1956, Tabella allegata). L'esistenza di una correlazione tra i sintomi denunciati e l'attività svolta è comunque subordinata ad una preventiva valutazione del medico competente; tale giudizio non potrà comunque avvenire che nel corso di una visita medica che, essendo stata eseguita, sarà bene che venga registrata. Questo tipo di visita è prevista per i lavori con esposizione a rischi da radiazioni ionizzanti; infatti il datore di lavoro deve anche provvedere a che siano sottoposti a **visita medica eccezionale**, da parte di un medico autorizzato, i lavoratori che abbiano subito una esposizione a radiazioni ionizzanti tale da comportare il superamento dei valori stabiliti. Deve altresì provvedere a che i lavoratori in questione siano sottoposti a sorveglianza medica eccezionale, comprendente in particolare i trattamenti terapeutici, il controllo clinico e gli esami, che siano ritenuti necessari dal medico autorizzato a seguito dei risultati della visita medica. Le successive condizioni di esposizione devono essere subordinate all'assenso del medico autorizzato (D.Lgs. n. 230/1995, art. 91, comma 2). Una analoga visita, anche se non qualificata espressamente, è prevista per i lavori con esposizione al piombo: quando la piombemia individuale supera il valore di 60 mg di piombo per 100 ml di sangue, o 40 mg Pb/100 ml di sangue per le lavoratrici in età fertile. Solo per alcuni dei rischi lavorativi, sia fisici che chimici o biologici, è previsto un controllo di tipo eccezionale in caso di superamento di certi parametri, a meno che non si tratti di eventi accidentali; è comunque buona norma prevedere, qualora si abbia la certezza o anche solo il sospetto di una sovraesposizione ad agenti nocivi, l'esecuzione di accertamenti straordinari immediati mirati sugli effetti specifici attesi. In caso di agenti che siano caratterizzati da effetti patologici tardivi, gli accertamenti suddetti continueranno per il tempo ritenuto necessario. Gli accertamenti sanitari comprendono esami clinici e biologici ed indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente (**D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 4**) che può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri (D.Lgs. n. 81/2008, art. 39, comma 5).



Come conclusione della visita medica il **medico deve comunicare per iscritto al datore di lavoro il giudizio d'idoneità**, qualunque esso sia (D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 8) e non più solo in caso di inidoneità, come prevedeva il D.Lgs. n. 626/1994; è obbligatorio precisare, in caso di inidoneità temporanea, i limiti temporali di validità (D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 8); è inoltre opportuno indicare chiaramente eventuali prescrizioni o limitazioni. Anche per i rischi da radiazioni ionizzanti il medico comunica per iscritto al datore di lavoro il giudizio di idoneità ed i limiti di validità del medesimo (D.Lgs. n. 230/1995, art. 84, comma 5). Particolarmente importanti sono le informazioni relative all'evidenza di anomalie o malattie riscontrate in gruppi omogenei di lavoratori in quanto, in conseguenza di queste osservazioni, il datore di lavoro può effettuare una nuova valutazione del rischio e, ove sia tecnicamente possibile, una misurazione della concentrazione dell'agente in aria per verificare l'efficacia delle misure adottate. Queste informazioni, che rappresentano un obbligo per il medico competente in caso di esposizione a determinati agenti nocivi quali i cancerogeni o mutageni (D.Lgs. n. 81/2008, art. 242, comma 4) ed i biologici (D.Lgs. n. 81/2008, art. 279, comma 3), dovrebbero comunque essere fornite tutte le volte che, per qualsiasi tipologia di rischio, vengano evidenziate anomalie che facciano sospettare una difettosa prevenzione primaria.

Anche nei confronti del lavoratore uno dei principali obblighi di informazione è quello relativo al giudizio d'idoneità, che deve essere sottoscritto dal lavoratore sulla cartella sanitaria e di rischio oppure sul documento sanitario personale. La **comunicazione al lavoratore** potrebbero intendersi assolta con la suddetta firma, ma, considerando soprattutto che il lavoratore deve essere inoltre informato sul suo diritto di effettuare ricorso avverso il giudizio stesso, è opportuno inviare anche a lui copia del giudizio. Il medico competente fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti; informa inoltre ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria (D.Lgs. n. 81/2008, art. 25, comma 1, lett. g) e h). In caso di esposizione a radiazioni ionizzanti, il medico, nell'ambito della visita, illustra al lavoratore esposto il significato delle dosi ricevute, delle introduzioni di radionuclidi, degli esami medici e radiotossicologici (D.Lgs. n. 230/1995, art. 84, comma 6) e, prima della cessazione del rapporto di lavoro, deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare (D.Lgs. n. 230/1995, art. 85, comma 5).





Per quanto riguarda gli agenti biologici, il medico competente deve

inoltre fornire ragguagli sui vantaggi ed inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione (D.Lgs. n. 81/2008, art. 279, comma 5). Una corretta sorveglianza sanitaria prevede uno stretto rapporto di fiducia tra il medico competente e il lavoratore e molto spesso, considerando il carattere squisitamente preventivo delle visite, è proprio nel corso di queste che sono diagnosticati problemi sanitari asintomatici che non verrebbero altrimenti evidenziati. Proprio per questo motivo è essenziale una corretta ed approfondita informazione da parte del medico che aiuti il lavoratore a comprendere tutti i contenuti della sorveglianza sanitaria ed effettuare un'utile informazione al medico curante. Si ricorda infine che al lavoratore, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e comunque in ogni momento dietro sua richiesta, deve essere consegnata copia della cartella sanitaria e di rischio ovvero del documento sanitario personale (D.Lgs. n. 626/1994, art. 25, comma 1, lett. e) e D.Lgs. n. 230/1995, art. 90, comma 2).

In considerazione del **ruolo assegnato ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**, è stato introdotto l'obbligo per il medico competente di fornire loro (ovviamente in forma anonima) informazioni sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti i lavoratori e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti; inoltre il medico comunica, in occasione delle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati (D.Lgs. n. 81/2008, art. 25, comma 1, lett. g) e i).

**CAPITOLO 9**  
**COMUNICAZIONI, CONVOCAZIONI E CONSULTAZIONI**

## 1. Comunicare i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

	Il datore di lavoro deve comunicare al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8 del D.Lgs 81/08, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
	Art. 18, comma 1, let. aa), del D.Lgs 81/08.
	Giurisprudenza
	Il datore di lavoro, in caso di omessa comunicazione, è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 50,00 a 300,00.

### A) L'obbligo di comunicazione

L'art. 13, lettera f) del decreto legislativo n. 106 del 5 agosto 2009 ha modificato la lettera aa) dell'art. 18 del Decreto legislativo n. 81/2008 in materia di obblighi del datore di lavoro e del dirigente. In base a tale modifica i suddetti soggetti devono **comunicare in via telematica** all'INAIL (e all'IPSEMA per quanto riguarda le categorie tutelate dallo stesso Ente) in caso di nuova nomina 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".

Rimane invariata la previsione di cui all'art. 47 che stabilisce i criteri e le modalità di elezione e designazione dei suddetti Rappresentanti nelle aziende e/o nelle unità produttive. A differenza di quanto previsto nella formulazione della norma in oggetto contenuta nel decreto legislativo n. 81/2008, la comunicazione in argomento non va più effettuata con cadenza annuale, ma solo in caso di nuova nomina o designazione. In fase di prima applicazione del Decreto legislativo n. 106/2009, l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati". Pertanto:

- a) *coloro i quali hanno ottemperato all'obbligo - secondo le istruzioni emanate dall'Istituto in attuazione del Decreto legislativo n.81/2008 - comunicando il nominativo (o i nominativi se piu' di uno) con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2008 non devono effettuare alcuna comunicazione, se non nel caso in cui siano intervenute variazioni di nomine o designazioni nel periodo dal 1° gennaio 2009 alla data della presente circolare.*
- b) *coloro i quali non hanno effettuato alcuna comunicazione secondo le istruzioni emanate dall'Istituto con la richiamata circolare n. 11/2009*

*devono inviare la segnalazione per la prima volta seguendo le istruzioni operative come di seguito specificato. Per coloro i quali non versano nelle enunciate fattispecie, l'obbligo di comunicazione scatta in occasione di prima elezione o designazione del RLS.*

**Successive comunicazioni dovranno essere effettuate solo nel caso in cui dovesse essere nominato o designato un RLS differente da quello segnalato.** In difetto si ritiene immutata la situazione già comunicata.

Si ricorda che rientrano nell'obbligo di comunicazione i datori di lavoro ovvero i dirigenti - se tale compito rientra nelle competenze attribuite loro, nell'ambito dell'organizzazione, dal datore di lavoro - di qualsiasi settore privato e pubblico (art. 3, comma 1). Sono escluse da tale obbligo le Amministrazioni, gli Istituti e le Organizzazioni così come previsto dall'art. 3, commi 2 e 3bis, al cui riguardo si esprime riserva di dare indicazioni in considerazione del rinvio alla emanazione di Decreti attuativi, contenuto nelle disposizioni succitate. Appare inoltre utile rimarcare come le elezioni o le designazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non costituiscono un obbligo per il datore di lavoro ma una facoltà dei lavoratori, che potrebbe non essere esercitata dai medesimi. Infatti, il datore di lavoro non ha alcun titolo decisionale al riguardo e non deve ingerire in alcuna forma o modo per non violare le libertà delle organizzazioni sindacali previste dalla legge n. 300/70.

## **B) Termini e modalità delle comunicazioni**

L'INAIL, con **circolare n. 43 del 25 agosto 2009**, ha provveduto ad adeguare la procedura on line accessibile dal sito dell'Istituto attraverso "Punto Cliente" per la segnalazione "in via informatica" secondo le nuove disposizioni. Tale procedura consente di effettuare la prima comunicazione e/o le variazioni a seguito di nuove nomine e/o designazioni che dovessero intervenire. A tale riguardo si chiarisce che **la comunicazione deve essere effettuata per la singola azienda**, ovvero per ciascuna unità produttiva in cui si articola l'azienda stessa, nella quale operano i Rappresentanti.

## **C) Istruzioni operative per l'accesso all'applicazione e modalità di inserimento dei dati**

Le **aziende o le amministrazioni pubbliche soggette all'obbligo assicurativo INAIL** che non abbiano ancora provveduto ad effettuare la registrazione al sito [www.inail.it](http://www.inail.it) devono:

1. collegarsi al sito [www.inail.it](http://www.inail.it);
2. selezionare Registrazione;
3. accedere alla sezione Registrazione ditta;
4. inserire nell'apposita maschera il Codice Utente ed il PIN1

L'INAIL provvederà ad inviare a mezzo posta alla ditta un PIN2 che, unito al PIN1, darà origine alla password provvisoria per il primo accesso al

sito. Dopo aver effettuato il primo accesso ai Servizi di “Punto Cliente”, inserito i dati relativi al responsabile dei servizi telematici dell’azienda ed aver personalizzato la password, la ditta potrà accedere all’applicazione Dichiarazione RLS. Le aziende e le amministrazioni pubbliche soggette all’obbligo assicurativo INAIL che siano già registrate, effettuando l’accesso ai Servizi di Punto Cliente, potranno visualizzare la procedura Dichiarazione RLS.

**Il titolare o il delegato della ditta/pubblica amministrazione - non presente nella Banca dati INAIL in quanto non assicurato** - deve effettuare la registrazione sul sito dell’Istituto come di seguito specificato:

1. collegarsi al sito [www.inail.it](http://www.inail.it);
2. selezionare Registrazione;
3. accedere alla sezione Registrazione utente generico;
4. compilare con i suoi dati la maschera "Registrazione utente generico" specificando se si tratta di azienda o amministrazione non soggetta ad assicurazione INAIL e, infine, cliccare su "SALVA".




L’utente che si è registrato riceverà all’indirizzo e-mail che ha indicato nella maschera "Registrazione utente generico" un messaggio con l’indicazione di una password. Con il proprio codice fiscale e la password, l’utente entrerà sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it) in "Punto Cliente", dove selezionerà la funzione “Ditte non INAIL” – “Anagrafica” (Nuova ditta) e compilerà una maschera con tutti i dati anagrafici della Ditta. A questo punto, verrà attribuito alla Ditta il numero di "Codice Cliente" ed un pin (4 cifre). Qualora il titolare o il delegato della Ditta abbia difficoltà ad eseguire le sopraindicate operazioni, può rivolgersi ad una qualsiasi Sede dell’Istituto. Sarà l’operatore della Sede che, sostituendosi al datore di lavoro, effettuerà tutto il percorso sopra riportato fino all’attribuzione del numero di "Codice Cliente" e del pin. Naturalmente, l’operatore Inail dovrà indicare nella schermata "Registrazione utente generico" il proprio indirizzo e-mail (es.: [m.rossi@inail.it](mailto:m.rossi@inail.it)). Quando **il datore di lavoro** decide di non curare direttamente o a mezzo di propri dipendenti l’inserimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, **può affidare l’incarico ad un delegato** (es. consulente del lavoro, associazione di categoria). In questo caso se il delegato è già autorizzato all’accesso su "Punto Cliente", avrà la possibilità di procedere all’inserimento degli RLS, per i clienti in delega, senza effettuare altre operazioni; se la ditta/pubblica amministrazione non è ancora inserita nelle deleghe del consulente del lavoro, in quanto non soggetta ad INAIL, il delegato medesimo potrà effettuare le operazioni di registrazione per conto della ditta/pubblica amministrazione come sopra descritto. Se la ditta/pubblica amministrazione ha già effettuato la registrazione, può fornire al Consulente del lavoro il Codice cliente ed il codice PIN per gli adempimenti di cui sopra. Nel momento in cui siano state effettuate le operazioni di registrazione e conseguentemente si possiede un Codice

Cliente, si potrà selezionare l'applicazione DICHIARAZIONE RLS per procedere alla comunicazione. Se ci sono più unità produttive la procedura consente l'attivazione di più maschere e, conseguentemente, i dati relativi al RLS devono essere indicati con riferimento all'unità in cui opera. Terminato l'inserimento ed effettuato l'invio da parte dell'utente, la procedura registra in archivio i dati comunicati storicizzandoli e rilascia all'utente stampa della ricevuta della comunicazione, anche ai fini della esibizione in caso di accesso da parte degli organi vigilanti, competenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Per quanto riguarda l'inoltro della dichiarazione, come già detto in precedenza, l'accesso ai Servizi di Punto Cliente è riservato alle Aziende e ai Delegati delle Aziende. Qualora si utilizzi il meccanismo delle subdeleghe, i subdelegati potranno inserire tutti i dati relativi ad una o più unità produttive ma l'avvio iniziale e l'inoltro finale della dichiarazione potranno essere effettuati unicamente dall'utenza principale.

**Il soggetto interessato, che deve effettuare la segnalazione a seguito di intervenute nuove nomine e/o designazioni**, è già in possesso del Codice Cliente e pertanto potrà selezionare l'applicazione DICHIARAZIONE RLS per procedere all'aggiornamento della comunicazione oggetto della presente circolare secondo le modalità che seguono:

- apre la lista a suo tempo inviata
- visualizza la unità produttiva
- modifica il codice fiscale, il nominativo (cognome e nome) e la data inizio incarico
- inoltra

## 2. Comunicare i dati relativi agli infortuni sul lavoro

	Il datore di lavoro deve comunicare 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 relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, ai fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni.
	Art. 18, comma 1, let. r), del D.Lgs 81/08.
	Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300

### A) Obbligo di comunicazione

Il *datore di lavoro* è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta **entro due giorni** da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da certificato medico.

*Qualora il datore di lavoro effettui la denuncia di infortunio per via telematica, il certificato medico, deve essere inviato solo su espressa richiesta dell'Istituto assicuratore nelle ipotesi in cui non sia stato direttamente inviato dal lavoratore o dal medico certificato.* Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia preveduto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo entro ventiquattro ore dall'infortunio. **Qualora l'inabilità per un infortunio prognosticato guaribile entro tre giorni si prolunghi al quarto**, il termine per la denuncia decorre da quest'ultimo giorno. La denuncia dell'infortunio ed il certificato medico debbono indicare, oltre alle generalità dell'operaio, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio, le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti. La **denuncia delle malattie professionali** deve essere trasmessa *sempre* dal datore di lavoro all'Istituto assicuratore, corredata da certificato medico, *entro i cinque giorni successivi* a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia. Il certificato medico deve contenere, oltre l'indicazione del domicilio dell'ammalato e



del luogo dove questi si trova ricoverato, una relazione particolareggiata della sintomatologia accusata dall'ammalato stesso e di quella rilevata dal medico certificatore. I medici certificatori hanno l'obbligo di fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie che esso reputi necessarie. Nella denuncia debbono essere, altresì, indicati le ore lavorate e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale. Per gli addetti alla navigazione marittima ed alla pesca marittima la denuncia deve essere fatta dal capitano o padrone preposto al comando della nave o del galleggiante o, in caso di loro impedimento, dall'armatore all'Istituto assicuratore e all'autorità portuale o consolare competente. Quando l'infortunio si verifichi durante la navigazione, la denuncia deve essere fatta il giorno del primo approdo dopo l'infortunio. Il certificato medico, che deve corredare la denuncia di infortunio, deve essere rilasciato dal medico di bordo o, in mancanza di esso, da un medico del luogo di primo approdo sia nel territorio nazionale sia all'estero.

Occorre poi evidenziare che l'art. 18, comma 1, let. r) del D.Lgs 81/08 ha previsto che sia obbligo del datore di lavoro comunicare all'Inail o all'Ipsema, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, ai fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza superiore a tre giorni. In proposito la Legge 2 agosto 2008, n. 2 e poi la Legge 27/02/09, n. 14, avevano disposto il differimento al 16 maggio 2009 della disposizione relativa all'obbligo per i datori di lavoro di comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA per i lavoratori marittimi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino assenza per un periodo superiore al giorno dell'evento. Successivamente il Ministero del Lavoro, con circolare n. 17 del 14 maggio 2009, ha sospeso definitivamente tale obbligo. **L'adempimento resta quindi "congelato" fino a che diventi operativo il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro** (Sinp), previsto dall'articolo 8 del Testo Unico sulla sicurezza. Come ha precisato il Ministero del Lavoro nella Circolare in oggetto, si tratta infatti di un adempimento a fini puramente statistici ed informativi destinato ad operare allorché saranno definite e rese pubbliche le regole di funzionamento del sistema da utilizzare.

## **B) Modalità per l'effettuazione delle denunce all'Inail**

Premesso che la competenza a trattare le denunce di infortuni e di malattie professionali è stata attribuita alla Sede nel cui ambito territoriale l'assicurato ha stabilito il proprio domicilio e cioè "la sede principale dei suoi affari e interessi", l'Inps, con la circ. n. 54 del 24 agosto 2008 ha indicato le varie modalità tra cui i datori di lavoro potranno scegliere per effettuare le denunce di infortuni e di malattie

professionali, unitamente ai conseguenti adempimenti delle Sedi territoriali dell'Inail.

DENUNCE	DATORI DI LAVORO	INAIL
Infortunio	Invio via Internet	Invio automatico, per via informatica alla Sede competente per il territorio nel quale l'assicurato ha stabilito il proprio domicilio, la quale gestirà la pratica.
Infortunio M. P.	Trasmissione per le vie ordinarie alla Sede competente per il territorio nel quale l'assicurato ha stabilito il proprio domicilio	La Sede competente tratterà la pratica seguendo l'ordinario flusso istruttorio
Infortunio M. P.	Trasmissione per le vie ordinarie alla Sede che gestisce il rapporto assicurativo	La Sede che ha ricevuto la denuncia protocolla il caso "per conto" della Sede competente per il territorio nel quale l'assicurato ha stabilito il proprio domicilio. Trasferimento alla Sede competente per il territorio nel quale l'assicurato ha stabilito il proprio domicilio, della "pratica informatizzata, compresa l'immagine documentale della denuncia

**Il datore di lavoro, anche se non soggetto agli obblighi della legge, deve, nel termine di due giorni, dare notizia all'autorità locale di pubblica sicurezza di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.** La denuncia deve essere fatta all'autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio. Se l'infortunio sia avvenuto in viaggio e in territorio straniero, la denuncia è fatta all'autorità di pubblica sicurezza nella cui circoscrizione è compreso il primo luogo di fermata in territorio italiano, e per la navigazione marittima e la pesca marittima la denuncia

è fatta, a norma del penultimo comma dell'art. 53, alla autorità portuale o consolare competente. Gli uffici, ai quali è presentata la denuncia, debbono rilasciarne ricevuta e debbono tenere l'elenco degli infortuni denunciati.

**La denuncia deve indicare:**

- 1) il nome e il cognome, la ditta, ragione o denominazione sociale del datore di lavoro;
- 2) il luogo, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio;
- 3) la natura e la causa accertata o presunta dell'infortunio e le circostanze nelle quali esso si è verificato, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione;
- 4) il nome e il cognome, l'età, la residenza e l'occupazione abituale della persona rimasta lesa;
- 5) lo stato di quest'ultima, le conseguenze probabili dell'infortunio e il tempo in cui sarà possibile conoscere l'esito definitivo;
- 6) il nome, il cognome e l'indirizzo dei testimoni dell'infortunio.

Per quanto infine attiene alla **validità della denuncia dell'infortunio a mezzo telefax**, ex art. 6, comma 2, Legge 30 dicembre 1991, n. 412, pur rilevando che tale disposizione di legge si riferisce più precisamente alle comunicazioni che intervengono fra Pubbliche Amministrazioni, nel corso dello svolgimento di un «procedimento amministrativo», il Ministero del lavoro non ravvede tuttavia alcuna specifica preclusione ad una interpretazione estensiva - valevole per le predette Pubbliche Amministrazioni - di siffatta norma, cosicché anche a mezzo telefax possa validamente, nel termine di cui sopra, adempiersi all'obbligo di cui all'art. 54 del Testo Unico sugli infortuni sul lavoro (nota n. 615/B del 4 luglio 1996). Per ogni infortunio avvenuto, sia a bordo, sia a terra, per servizi della nave e per il quale una persona dell'equipaggio sia deceduta od abbia sofferto lesioni tali da doversene prevedere la morte o una inabilità superiore ai trenta giorni, si procede, dall'autorità marittima o autorità consolare che ha ricevuto la denuncia dell'infortunio, ad un'inchiesta, alla quale deve partecipare un rappresentante della Cassa marittima competente nelle forme e con la procedura stabilita dagli articoli da 578 a 584 del Codice della navigazione. Per le spese relative alla inchiesta si provvede in conformità degli articoli 58 e 62 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124. Copia del processo verbale di inchiesta deve essere rimessa al pretore del luogo dove è situato l'ufficio di porto di iscrizione della nave ed all'Istituto assicuratore.

**B) Termini per la presentazione delle denunce degli infortuni o delle malattie professionali e dei certificati medici**

*Denuncia d'infortunio*

La certificazione sanitaria si pone come il momento centrale agli effetti della notizia dell'evento lesivo e, secondo anche l'orientamento della Corte di Cass. (Cass. penale, sent. n. 11928 del 12 dicembre 1995 e

sent. n. 6029 del 14 giugno 1993) è alla data della sua ricezione che bisogna fare riferimento *al fine del **computo dei due giorni previsti per l'inoltro della denuncia.*** In particolare il giorno iniziale del termine previsto dalla norma deve essere considerato quello successivo alla data di ricezione del primo certificato medico. Di conseguenza ove l'inabilità per un infortunio prognosticato guaribile entro tre giorni si prolunghi al quarto e oltre, il termine per la denuncia decorre dalla data di ricezione dell'ulteriore certificazione medica che accerta la mancata guarigione nei termini di franchigia (art. 53, comma 3).

**Quanto alla «scadenza», se trattasi di giorno festivo essa slitta al primo giorno successivo non festivo.** Nei casi di lavoro settimanale articolato su cinque giorni lavorativi, il sabato verrà considerato normale giorno feriale. Il datore di lavoro indicherà nello specifico campo del Mod. Prest. 5. L.O (pag. 2 riquadro «sottoscrizione del datore di lavoro») la data di ricezione del primo certificato medico, data che posta a rapporto con quella di «spedizione» della denuncia rilevabile dal timbro postale o, in caso di consegna diretta, con quella di «arrivo» risultante dal timbro datario, renderà possibile la verifica del rispetto o meno del termine in argomento. Se non esistono validi motivi di dubbio, la data di ricezione del primo certificato medico, indicata dal datore di lavoro, sarà ritenuta esatta agli effetti che qui interessano, in armonia anche col nuovo modo di gestire i rapporti tra pubblica amministrazione e cittadini ex lege n. 24/1990. Si tratta tuttavia di «una presunzione semplice», nel senso che essa può essere superata in qualunque momento, attraverso accertamenti, con le conseguenze che deriveranno da una dichiarazione non veritiera. Da ciò l'opportunità, al fine appunto di eventuali verifiche, che sia ricordato ai datori di lavoro essere di loro interesse conservare tra gli atti, insieme alla copia delle «denunce», anche *gli elementi probatori sulla data di acquisizione dei certificati sanitari.*

*Denuncia di infortunio mortale o di infortunio con pericolo di morte.*

Ove l'evento lesivo abbia causato la morte o sia previsto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo (o via fax) entro 24 ore dal momento dell'infortunio (art. 53, comma 3, del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124). Data la genericità del dettato normativo, la valutazione in merito «all'effettivo pericolo di morte» deve essere sempre confermata dall'area medico-legale prima di procedere alla notificazione dell'illecito amministrativo.

*Denuncia di malattia professionale.*

Il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere la denuncia, corredata da certificato medico, **entro i 5 giorni successivi** a quello in cui il lavoratore ha denunciato allo stesso datore di lavoro la manifestazione della malattia (art. 53, comma 5, del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124). Anche in questo caso ai fini del computo del termine suddetto occorre fare riferimento alla data di ricezione del certificato stesso da parte del datore di lavoro che deve indicare tale data nell'apposito campo del Mod. 101-1.

L'osservanza o meno del termine di adempimento potrà quindi essere verificata confrontando quest'ultima data con quella di spedizione dei documenti (o di «arrivo», se consegnati per le vie brevi). Peraltro, stante l'attuale formulazione del richiamato "campo" («data in cui il lavoratore ha denunciato la malattia al datore di lavoro»), ove sulla base della data indicata dal datore di lavoro si profilasse una possibile contestazione di violazione dell'obbligo di denuncia nei termini di legge, la sede verificherà preventivamente che la data indicata corrisponda, in effetti, a quella di ricezione della denuncia (e quindi del certificato medico). Qualora l'assicurato faccia pervenire direttamente all'Istituto la **certificazione medica**, la sede richiederà immediatamente al datore di lavoro la compilazione e l'inoltro del relativo modulo di denuncia, informandolo formalmente che, ove a ciò non provveda entro cinque giorni dalla data di ricezione della richiesta, troverà applicazione nei suoi confronti la sanzione di cui alla legge n. 561/1993. Per la corretta individuazione del giorno iniziale e di quello finale del termine di cui all'art. 53 T.U. valgono i criteri indicati a proposito della denuncia di infortunio.

*Contenuto delle denunce e dei certificati medici.*

Secondo la lettera della legge la sanzione amministrativa prevista dall'art. 53 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 concerne le violazioni di tutte le disposizioni dell'art. 53; quindi non solo di quelle attinenti ai termini, ma altresì di quelle afferenti ai dati obbligatori delle denunce di infortunio e di malattia professionale e dei relativi certificati medici, quali risultano testualmente dai commi 4, 5 e 6. Le unità territoriali in particolare provvederanno a contestare la sanzione *ex lege* n. 561/93 tutte le volte che le eventuali omesse o infedeli indicazioni dei suddetti dati siano inequivocabili e, comunque, rilevanti per la definizione dell'infortunio o tecnopatia (ad esempio l'infedele indicazione delle cause e circostanze dell'infortunio). Si ricorda che la L. n. 251/82 art. 16, commi 4 e 5 ha introdotto a far data dal 1° gennaio 1983, l'obbligo di indicare, nell'ambito delle generalità del lavoratore, anche il **codice fiscale del lavoratore** medesimo, prevedendo una specifica sanzione per la violazione di tale obbligo. Per quanto riguarda i dati salariali relativi ai 15 giorni precedenti l'infortunio o la malattia professionale si ricorda che il datore di lavoro nei casi previsti in lettera circ. n. 35 del 4 agosto 1987, possono richiedere formalmente di darne comunicazione dopo l'invio della denuncia e alla scadenza concordata con la sede. Si precisa che secondo la circ. n. 35/87 questa facoltà può essere ammessa esclusivamente nei casi in cui la tardiva denuncia dei dati salariali non leda l'interesse economico dei dipendenti e così quando i datori di lavoro interessati siano autorizzati dall'Inail ad anticipare ai lavoratori l'indennità per inabilità temporanea (ottenendone il successivo rimborso da parte dell'Istituto a norma dell'art. 70 del T.U.) ovvero corrispondano l'intera retribuzione ai dipendenti assenti per infortunio o malattia professionale, in forza di disposizioni contrattuali.

### **C) Denuncia tardiva all'Inail della malattia professionale**

Il Ministero del Lavoro, con risposta ad interpello n. 5 del 6 febbraio 2009 ha fornito chiarimenti in ordine all'applicabilità della sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 53, comma 8, del D.P.R. n. 1124/1965, nella misura determinata dall'art. 2 lett. b) della L. n. 561/1993, a carico del datore di lavoro in caso di trasmissione tardiva della denuncia di malattia professionale esplicitamente richiestagli dall'Istituto assicuratore, a seguito di "presentazione diretta" del relativo certificato medico da parte dell'assicurato all'Ente. In particolare il Ministero ha rilevato come l'art. 52, comma 2, del D.P.R. n. 1124/1965 preveda che la denuncia di malattia professionale sia effettuata dall'assicurato al proprio datore di lavoro **entro il termine di quindici giorni dalla sua manifestazione, pena la decadenza dal diritto all'indennizzo per il periodo antecedente la denuncia**. Il successivo art. 53, comma 5, impone che tale denuncia sia trasmessa a sua volta dal datore di lavoro all'Istituto assicuratore, secondo le modalità indicate dall'art. 13 del medesimo D.P.R., entro i cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia. Sebbene le norme sopra citate prevedano che sia il dipendente ad avviare le procedure per l'erogazione delle prestazioni assistenziali, il disposto dell'art. 52, comma 1, del D.P.R. n. 1124/1965, pur con riferimento agli infortuni, contempla l'ipotesi che il datore di lavoro possa venire "*altrimenti a conoscenza*" dell'evento, disponendo inoltre nei confronti dell'assicurato che abbia trascurato l'obbligo di informativa la decadenza dal diritto all'indennizzo "*per i giorni antecedenti a quello in cui il datore ha avuto notizia dell'infortunio*". La presentazione della denuncia da parte del datore di lavoro costituisce dunque, sia per l'infortunio che per la malattia professionale, l'atto necessario per l'avvio dei compiti istituzionali dell'Istituto assicuratore in ordine al riconoscimento delle prestazioni assistenziali e consente altresì il rispetto degli adempimenti previsti dalla legge, a nulla rilevando che la notizia dell'evento sia stata acquisita dal lavoratore o dall'INAIL. Occorre inoltre precisare che l'inoltro della **certificazione sanitaria**, pur ponendosi come momento centrale ai fini della notizia della tecnopatia contratta dal lavoratore, non è sufficiente ad assicurare il rispetto degli obblighi prescritti dall'art. 53 D.P.R. n. 1124/1965. Infatti, la sanzione amministrativa ivi prevista concerne non solo le violazioni attinenti il rispetto dei termini ma anche quelle relative a omissioni o infedeli indicazioni dei dati richiesti dalla normativa in esame, quali risultano dai commi 4, 5 e 6 del citato articolo. Se pertanto, come accade nella prassi, l'assicurato presenta il certificato medico direttamente all'Istituto assicuratore anziché al proprio datore di lavoro, il datore di lavoro dovrà comunque presentare la denuncia prevista dalla legge; presentazione che avverrà, in tali ipotesi, su richiesta dell'INAIL (che, del resto, ha avuto



notizia per primo della tecnopatia contratta dal lavoratore), come specificato dallo stesso Ente con circolare n. 22/1998 e ribadito nelle successive istruzioni operative del 2 ottobre 2007. Al riguardo occorre tuttavia precisare che l'obbligo di denuncia della malattia professionale da parte del datore di lavoro e dunque l'irrogazione della relativa sanzione in caso di omissione o ritardo risultano comunque subordinati alla trasmissione da parte dell'INAIL, unitamente alla richiesta di denuncia, del certificato medico contenente tutti i requisiti previsti dal citato art. 53, indispensabile allo stesso datore di lavoro per venire a conoscenza dello stato di salute del lavoratore; certificato che, evidentemente, deve avere i medesimi contenuti sia nella copia trasmessa all'Istituto, sia nella copia che l'Istituto stesso trasmette, nei casi indicati, al datore di lavoro. La legge sulla privacy, del resto, come emerge dallo stralcio del Provvedimento Generale del 2006, consente al datore di lavoro di conoscere lo stato di salute del lavoratore per adempiere a precisi obblighi, tra cui quelli previsti nei confronti dell'INAIL. Al riguardo il Provvedimento ricorda infatti che "tra le fattispecie più ricorrenti deve essere annoverata la denuncia all'Istituto assicuratore avente ad oggetto infortuni e malattie professionali occorsi ai lavoratori; essa, infatti, per espressa previsione normativa, deve essere corredata da specifica certificazione medica (artt. 13 e 53 D.P.R. n. 1124/1965)". Va sottolineato, peraltro, che la data di ricezione di richiesta della denuncia rimette in termini (cinque giorni) il datore di lavoro per gli adempimenti di sua competenza, garantendo così a quest'ultimo la possibilità di rispettare agevolmente il dettato normativo. Alla luce di quanto esposto, il Ministero ha chiarito che la sanzione prevista dall'art. 53, comma 8, del D.P.R. n. 1124/1965, come modificata dall'art. 2 lett. b) della L. n. 561/1993, possa trovare applicazione anche in caso di presentazione tardiva, da parte del datore di lavoro, della denuncia di malattia professionale richiesta dall'Istituto assicuratore, sempre che l'Istituto stesso abbia trasmesso al datore unitamente alla richiesta di denuncia copia della certificazione medica di cui all'art. 53.

#### **D) Registro infortuni - Annotazione degli infortuni**




Collegato strettamente con l'argomento della presente sezione è l'obbligo sancito dall'art. 4, comma 5, lett. o), D.Lgs. n. 626/94 modificato dall'art. 3, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242 in base al quale il datore di lavoro deve «tenere un registro 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 D.M. agli effetti dell'art. 403, D.P.R. n. 547/1955, ed è conservato sul luogo di

lavoro a disposizione dell'organo di vigilanza. A norma dell'art. 54, comma 6, del D.Lgs 81/08 fino ai sei mesi successivi all'adozione del sistema informativo nazionale restano in vigore le disposizioni relative al registro infortuni ed ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici.

La violazione dell'art. 4, comma 5, lett. o) relativo all'obbligo della tenuta del registro infortuni comporta, per il datore di lavoro e il dirigente la sanzione amministrativa pecuniaria da € 516,46 a € 3.098,74 (art. 89, comma 3, D.Lgs. n. 626/94 come sostituito dall'art. 22, D.Lgs. n. 242/96), elevata rispettivamente a € 2.580,00 a € 15.490,00 dall'art. 1, comma 1177, L. n. 296/06 a decorrere dal 1° gennaio 2007.



### 3. Convocare la riunione periodica

	Il datore di lavoro, nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, deve convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs 81/08.
	Art. 18, comma 1, let. v), del D.Lgs 81/08.
	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro

Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione (**Articolo 35 del D.Lgs 81/08**, ex art. 11 del D.Lgs 626/1994) cui partecipano:

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

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

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




Nel corso della riunione possono essere individuati:

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

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

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

#### 4. Consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ordine alla valutazione dei rischi




	Il datore di lavoro deve consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva.
	Artt. 18, comma 1, let. s) e art. 50, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08. Accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996); accordo per la costituzione delle Rsu del 20 dicembre 1993
	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro

A norma degli artt. 18, comma 1, let. s) e art. 50, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08 *il rappresentante per la sicurezza, fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, deve ricevere 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.* La maggior parte delle intese collettive ribadisce innanzitutto **il diritto del RLS di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente tra l'altro la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione** relative, nonché quelle concernenti l'organizzazione del lavoro, precisando inoltre che il datore di lavoro deve fornire, anche su richiesta del RLS, tali dati. Per informazioni inerenti «l'organizzazione e gli ambienti di lavoro» sono da intendere, per taluni accordi, quelle «riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro» (accordo Confindustria). Cosa diversa dal diritto in questione sembra essere il diritto di accesso al «documento» finale - e non alla «documentazione» - sulla valutazione dei rischi. Come sopra precisato anche il diritto di informazione è garantito sul piano penale grazie al richiamo di cui all'art. 18, comma 1, let. o), del D.Lgs 81/08.

Il RLS, è comunque tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e documentazione ricevuta, nel rispetto del segreto industriale. **Nei casi di rappresentanza territoriale**, le informazioni, la documentazione, le misure di prevenzione e gli altri dati sono trasmessi presso la sede degli organismi paritetici, anche tramite i servizi di

prevenzione, al fine dell'esercizio da parte del rappresentante territoriale alla sicurezza, nella stessa sede, delle sue funzioni (vedi accordo artigianato). Relativamente alle «**informazioni provenienti dai servizi di vigilanza**» si può ritenere tale disposizione riferibile sia alle informazioni di cui è destinatario il datore di lavoro, avendo, quest'ultimo l'obbligo di comunicarle al RLS, sia quelle provenienti direttamente dagli organi di controllo. La norma va letta anche in connessione con la lett. i), dell'art. 50, 1° comma, che prevede la facoltà del RLS di formulare osservazioni «in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti».

## 5. Consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sulle nomine e sulle designazioni dei soggetti responsabili della sicurezza

	Il datore di lavoro deve consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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.
	Artt. 18, comma 1, let. s) e art. 50, comma 1, let. c), del D.Lgs 81/08. Accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996); accordo per la costituzione delle Rsu del 20 dicembre 1993
	La mancata consultazione è sanzionata, a norma dell'art. 55, comma 4, let. n) con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500.

A norma dell'art. 18, comma 1, let. s) il datore di lavoro è tenuto a consultare il rappresentante per la sicurezza sugli aspetti di propria competenza (Cfr. art. 50 D.Lgs 81/08) ed, in particolare, 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.

La consultazione del RLS da parte del datore di lavoro è prevista nel decreto in relazione agli aspetti maggiormente significativi per la sicurezza: la valutazione dei rischi; la designazione degli addetti al servizio di prevenzione e alla gestione delle emergenze; l'organizzazione della formazione. **La consultazione si esprime nella obbligatoria richiesta di un parere che tuttavia non è vincolante per il datore di lavoro.** Aspetto rilevante della consultazione è il **procedimento da seguire per compierla**. Esso è articolato in **due fasi**: la prima relativa all'informazione, che deve essere data al RLS su tutti gli aspetti oggetto di consultazione; la seconda caratterizzata dalla disponibilità di un tempo congruo, da parte del RLS, per poter esprimere il proprio parere. La consultazione non può dunque scadere nella semplice informativa bensì implica l'attivazione di una particolare procedura.

Accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996); accordo per la costituzione delle Rsu del 20 dicembre 1993




Al riguardo l'accordo Confapi (27 ottobre 1995) precisa, in riferimento alla consultazione preventiva relativa alla valutazione dei rischi, che il

RLS fornisce il proprio contributo «anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante».

Secondo la maggior parte delle intese è disposto che **il RLS confermi l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale della stessa.** In tale documento, dovranno inoltre essere riportate «le osservazioni e le proposte» che il RLS può formulare sulle tematiche oggetto di consultazione, le quali comunque non hanno carattere vincolante per il datore di lavoro. La decisione finale, e quindi la conseguente responsabilità, anche sul piano penale, spetta infatti al datore di lavoro. Il RLS non è dunque «corresponsabile» per il parere espresso. La firma che il RLS è tenuto ad apporre sul verbale di consultazione non ha il significato di condivisione nel merito delle proposte del datore di lavoro, sulle quali anzi il RLS può esprimere proprie osservazioni, ma solo quello più limitato di comprovare l'avvenuta consultazione.

**La mancata elezione o designazione del RLS non solleva il datore di lavoro dall'obbligo di assolvere agli adempimenti che presuppongono la consultazione del RLS** In tali casi la richiesta formale di consultazione e l'informazione ai lavoratori sulle decisioni aziendali (ad esempio circa la designazione del RSPP e degli addetti alla gestione delle emergenze), pare sufficiente ad escludere ulteriori oneri a carico del datore di lavoro. La contrattazione collettiva ha talora previsto che in assenza di RLS, in via transitoria, le procedure di consultazione si svolgano con le rappresentanze sindacali presenti in azienda (accordo Confindustria 22 giugno 1995). Nel caso infine di rappresentanze territoriali si prevede di norma che l'obbligo di consultazione a carico dei datori di lavoro venga assolto nella sede dell'organismo paritetico territoriale per il tramite della Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato (accordo artigianato del 22 novembre 1995 e commercio del 18 novembre 1996).

## 6. Consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito all'organizzazione della formazione

	Il datore di lavoro deve consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D.Lgs 81/08
	Artt. 18, comma 1, let. s) e art. 50, comma 1, let. d), del D.Lgs 81/08. Accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996); accordo per la costituzione delle Rsu del 20 dicembre 1993
	La mancata consultazione è sanzionata, a norma dell'art. 55, comma 4, let. n) con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500.

Il RLS ha diritto di ricevere una formazione adeguata non inferiore a quella prevista dal testo dell'art. 37. Il diritto ad una formazione «particolare», concernente la normativa in materia di salute e sicurezza e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi, è infatti previsto per il rappresentante dei lavoratori dall'art. 50, let. g), primo comma, del D.Lgs 81/08. Le modalità ed i contenuti specifici della formazione del RLS sono demandati alla contrattazione collettiva nazionale di categoria nel rispetto dei contenuti minimi definiti tramite decreto ministeriale.

In attuazione di questa disposizione, i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro, hanno stabilito i contenuti minimi della formazione anche dei rappresentanti per la sicurezza, attraverso l'emanazione di un apposito decreto (DM 16/1/97). In esso, in particolare all'art. 2, si legge: «I contenuti della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono i seguenti:

- a) principi costituzionali e civilistici;
- b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- c) i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- d) la definizione e l'individuazione dei fattori del rischio;
- e) la valutazione dei rischi;
- f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;

h) nozioni di tecnica della comunicazione.




**La durata dei corsi per i rappresentanti dei lavoratori è di trentadue ore fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva».** Si fa notare come le 32 ore di formazione siano rapportate al mandato del RLS e non siano annue. Un'ampia trattazione relativa alla formazione dei rappresentanti per la sicurezza è prevista dagli accordi interconfederali. Nella maggiore parte di essi si precisa che la formazione del RLS deve svolgersi mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la sua attività e che deve comportare oneri solo a carico del datore di lavoro. Tale formazione, sempre per la maggior parte delle intese, deve prevedere un programma base di 32 ore, nel quale devono essere ricomprese:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Una precisazione a questo riguardo, riportata dagli accordi Confindustria e pubblica amministrazione, è legata alle **aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16**. In essi si legge che il programma base di formazione, per queste aziende, si dovrà svolgere in due moduli. Ancora a carattere comune in base alla disciplina collettiva la previsione di una integrazione, sempre a carico del datore di lavoro, della formazione del r.l.s ogni qual volta vengano introdotte innovazioni rilevanti ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

**La formazione dei RLS deve svolgersi in collaborazione con gli organismi paritetici territoriali** ai quali il D. Lgs 81/08, all'art. 51, attribuisce tra l'altro funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative per i lavoratori. Disposizioni particolari sono invece previste nell'ambito dell'accordo per il settore artigiano. Per la formazione dei RLS territoriali in merito alle imprese fino a 15 dipendenti è previsto infatti che la specificazione dei programmi di formazione ad essi riferiti sia compiuta dagli Organismi paritetici regionali, prevedendo inoltre la possibilità per il Comitato Paritetico Nazionale di fornire indicazioni in merito. Il finanziamento delle attività di formazione è a carico del Fondo per la formazione istituito presso l'ente bilaterale regionale. Secondo il decreto ministeriale (precedentemente citato) l'attestazione dell'avvenuta formazione deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro.




## 7. Fornire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza le informazioni e la documentazione aziendale sulla sicurezza

	<p>Il datore di lavoro deve fornire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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</p>
	<p>Artt. 18, comma 1, let. s) e art. 50, comma 1, let. e), del D.Lgs 81/08. Accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996); accordo per la costituzione delle Rsu del 20 dicembre 1993</p>
	<p>La mancata consultazione è sanzionata, a norma dell'art. 55, comma 4, let. n) con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500.</p>

Uno degli aspetti più significativi del D.Lgs 81/08 risiede nel radicale mutamento culturale da una logica di semplice riparazione del danno a quella della prevenzione, rafforzando e privilegiando così quel potere d'iniziativa proveniente anche dal «basso» voluto espressamente dal legislatore. In questa cornice si collocano le attribuzioni del RLS, previste dall'art. 50, 1° comma, lettere h), i) ed m). Tali compiti, tra i più delicati fra quelli di cui il RLS è titolare, richiedono un ruolo di forte stimolo e di piena interattività nel luogo di lavoro soprattutto nei confronti di tutti i soggetti coinvolti, dal datore di lavoro agli stessi lavoratori. Una corretta azione propositiva presuppone peraltro **l'acquisizione di conoscenze sui modi di produzione e sull'intera organizzazione aziendale**. Da qui l'importanza di una adeguata preparazione, anche tecnica, del RLS. **Il potere di formulare proposte da parte del RLS** non rappresenta una totale novità nel panorama normativo italiano. Già la seconda parte dell'art. 9 dello **Statuto dei lavoratori** riconosce ai lavoratori, mediante loro rappresentanze, un potere di iniziativa circa la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione delle misure di sicurezza. L'istituzione in tutti i posti di lavoro, pur nelle aziende artigiane e nelle imprese con meno di 15 lavoratori, del RLS, porta a rendere i lavoratori protagonisti del sistema di prevenzione, attraverso loro rappresentanze, anche laddove il sindacato sia assente o la sua presenza fortemente problematica.



## 8. Consentire al rappresentante dei lavoratori l'accesso ai luoghi di lavoro

	Il datore di lavoro deve consentire il diritto di accesso delle rappresentanze dei lavoratori, da esercitarsi nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.
	Art. 50, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08; Art. 9 dello Statuto dei lavoratori Accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996); accordo per la costituzione delle Rsu del 20 dicembre 1993
	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro

Il diritto di accedere ai luoghi di lavoro da parte del RLS non fa parte di disposizioni «nuove» che il decreto 81/08 ha introdotto in materia di salute e sicurezza. Tale diritto, anche se non in forma esplicita, era già contenuto nell'art. 9, dello **Statuto dei lavoratori**, ove si precisa che «*I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali*». La determinazione delle modalità per l'esercizio del diritto di accesso ai luoghi di lavoro è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva nazionale. **Il diritto di accesso deve essere esercitato «nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge»** secondo la maggior parte degli accordi collettivi (nel testo dell'accordo per il commercio vengono peraltro evidenziate anche le «esigenze organizzative»), richiamando anche il segreto industriale al quale il RLS è tenuto.

L'obbligo a carico del RLS del **rispetto del segreto industriale** è espressamente sancito dall'art. 50, comma 6, del D.Lgs 81/08. In esso si legge che: «*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*».

Il «rispetto delle esigenze produttive» peraltro può essere fatto valere dal datore di lavoro solo in presenza di «reali» esigenze, delle quali egli possa dimostrare l'esistenza, eliminando così il rischio di un uso mirato ad ostacolare o rendere difficile l'attività del rappresentante. I tempi e i termini relativi alla segnalazione preventiva delle visite del RLS in




azienda sono previsti dalla disciplina collettiva.

Negli accordi Confindustria e pubblica amministrazione il riferimento è generico («il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro»). Nell'accordo commercio è prevista una diversa regolamentazione per il RLS eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda e per il rappresentante territoriale per la sicurezza. A carico del primo è disposto l'obbligo di segnalare al datore di lavoro le visite che intende effettuare con preavviso di «almeno 2 giorni lavorativi»; per il secondo con preavviso di «almeno 7 giorni». Più in generale è da dire che l'utilizzo dei permessi da parte del RLS deve comunque essere comunicato alla direzione aziendale con un periodo di preavviso che, laddove non espressamente indicato dalla contrattazione collettiva, è da ritenersi stabilito in 24 ore, in analogia a quanto previsto dall'art. 23, ultimo comma, dello Statuto dei lavoratori, per i permessi sindacali retribuiti. In genere gli accordi prevedono che le visite si possano «anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato» (vedi ad esempio l'accordo Confindustria).

Diversa, al riguardo, è l'impostazione dell'accordo per il settore artigiano. In esso si prevede, per **le imprese che occupano fino a 15 dipendenti**, che l'accesso ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante territoriale per la sicurezza (RLTS) avvenga «*alla presenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato*», previa comunicazione scritta alla componente datoriale dell'Organismo paritetico territoriale. L'eventuale conferma della disponibilità alla visita del r.l.t.s nei luoghi di lavoro dell'impresa dovrà pervenire dall'associazione a cui l'impresa è iscritta o ha dato mandato «*entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui sopra*». L'accesso all'impresa da parte del RLTS dovrà comunque effettuarsi entro i successivi 7 giorni. I termini di cui sopra sono ridotti a «3 giorni», per «*emergenze che attengano al pregiudizio della sicurezza dei lavoratori*». Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è garantito sul piano penale.

**CAPITOLO 10**  
**ORGANIZZAZIONE DEI LUOGHI DI LAVORO**

## 1. Fare uso di segnali di avvertimento e di sicurezza

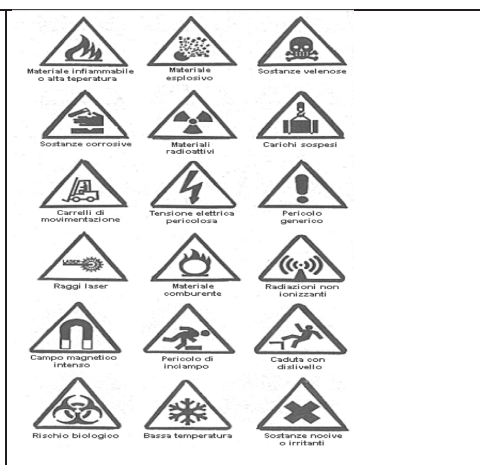
	Il datore di lavoro deve fare uso di segnali di avvertimento e di sicurezza
	Art. 15, comma 1, let. v), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Quando, anche a seguito della valutazione, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva, **il datore di lavoro deve far ricorso alla segnaletica di sicurezza**, conformemente alle prescrizioni di cui agli allegati da XXIV a XXXII del D.Lgs 81/08. Qualora sia necessario fornire, mediante la segnaletica di sicurezza, indicazioni relative a situazioni di rischio non considerate negli predetti allegati, il datore di lavoro, anche in riferimento alle norme di buona tecnica, adotta le misure necessarie, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica. Quanto alla cartellonistica da utilizzare, il decreto introduce una descrizione minuziosa e particolareggiata distinguendo, in particolare, tra cartelli di divieto (che devono essere di forma rotonda, pittogramma nero su fondo bianco, bordo e banda diagonale rossi), cartelli di avvertimento (forma triangolare, pittogramma nero su fondo giallo, bordo nero), cartelli di prescrizione (forma rotonda, pittogramma bianco su fondo azzurro), cartelli di salvataggio (forma quadrata o rettangolare, pittogramma bianco su fondo verde), cartelli per le attrezzature antincendio (forma quadrata o rettangolare, pittogramma bianco su fondo rosso).

## Cartelli di divieto



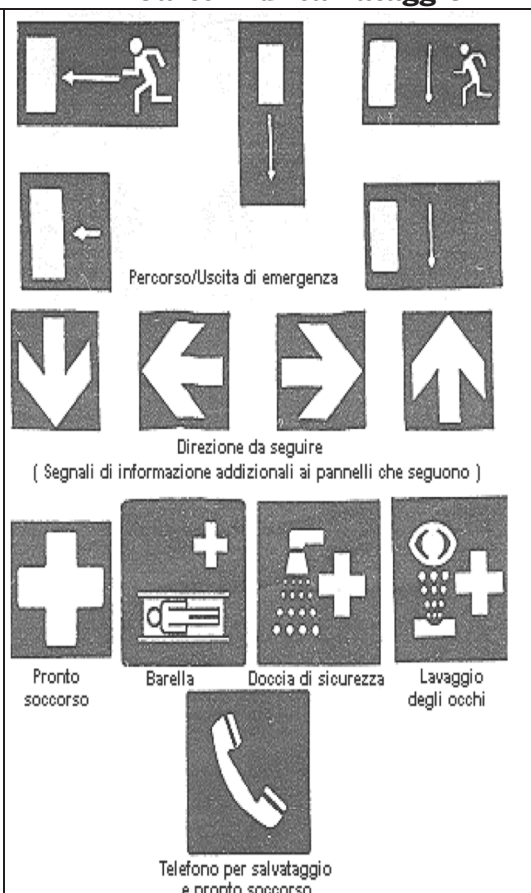
## Cartelli di avvertimento



## Cartelli di prescrizione






## Cartelli di salvataggio



## Cartelli per le attrezzature antincendio

## 2. Strutturare i luoghi di lavoro in base alle norme di sicurezza

	Il datore di lavoro deve strutturare i luoghi di lavoro in base alle norme di sicurezza e deve assicurare che gli stessi siano conformi ai requisiti indicati nell'Allegato IV del D.Lgs 81/08
	Art. 63 del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro

**L'art. 63 del D.Lgs 81/08 stabilisce che il** datore di lavoro debba strutturare i luoghi di lavoro in base alle norme di sicurezza e deve assicurare che gli stessi siano conformi ai requisiti indicati nell'Allegato IV del medesimo decreto. Di seguito si evidenziano le principali prescrizioni concernenti i luoghi di lavoro

### A) Ambienti

#### *Stabilità e solidità*

Gli edifici che ospitano i luoghi di lavoro o qualunque altra opera e struttura presente nel luogo di lavoro **devono essere stabili e possedere una solidità che corrisponda al loro tipo d'impiego ed alle caratteristiche ambientali.** Gli stessi requisiti vanno garantiti nelle manutenzioni. I luoghi di lavoro destinati a deposito devono avere, su una parete o in altro punto ben visibile, la chiara indicazione del carico massimo dei solai, espresso in chilogrammi per metro quadrato di superficie. I carichi non devono superare tale massimo e devono essere distribuiti razionalmente ai fini della stabilità del solaio.

L'accesso per i normali lavori di manutenzione e riparazione ai posti elevati di edifici, parti di impianti, apparecchi, macchine, pali e simili deve essere reso sicuro ed agevole mediante l'impiego di mezzi appropriati, quali andatoie, passerelle, scale, staffe o ramponi montapali o altri idonei dispositivi. Il datore di lavoro deve mantenere puliti i locali di lavoro, facendo eseguire la pulizia, per quanto è possibile, fuori dell'orario di lavoro e in modo da ridurre al minimo il sollevamento della polvere dell'ambiente, oppure mediante aspiratori. Nelle adiacenze dei locali di lavoro e delle loro dipendenze, il datore di lavoro non può tenere depositi di immondizie o di rifiuti e di altri materiali solidi o liquidi capaci di svolgere emanazioni insalubri, a meno che non vengano adottati mezzi efficaci per evitare le molestie o i danni che tali depositi possono arrecare ai lavoratori ed al vicinato.

### *Altezza, cubatura e superficie*

I limiti minimi per altezza, cubatura e superficie dei locali chiusi destinati o da destinarsi al lavoro nelle aziende industriali che occupano più di cinque lavoratori, ed in ogni caso in quelle che eseguono le lavorazioni che comportano la sorveglianza sanitaria, sono i seguenti:

- **altezza netta non inferiore a m 3;**
- **cubatura non inferiore a mc 10 per lavoratore;**
- ogni lavoratore occupato in ciascun ambiente deve disporre di una **superficie di almeno mq 2.**

I valori relativi alla cubatura e alla superficie si intendono lordi cioè senza deduzione dei mobili, macchine ed impianti fissi.

**L'altezza netta dei locali è misurata dal pavimento all'altezza media della copertura dei soffitti o delle volte.** Quando necessità tecniche aziendali lo richiedono, l'organo di vigilanza competente per territorio può consentire altezze minime inferiori a quelle sopra indicate e prescrivere che siano adottati adeguati mezzi di ventilazione dell'ambiente. L'osservanza dei limiti stabiliti dal presente articolo circa l'altezza, la cubatura e la superficie dei locali chiusi di lavoro è estesa anche alle aziende industriali che occupano meno di cinque lavoratori quando le lavorazioni che in esse si svolgono siano ritenute, a giudizio dell'organo di vigilanza, pregiudizievoli alla salute dei lavoratori occupati. Per i locali destinati o da destinarsi a uffici, indipendentemente dal tipo di azienda, e per quelli delle aziende commerciali, i limiti di altezza sono quelli individuati dalla normativa urbanistica vigente. Lo spazio destinato al lavoratore nel posto di lavoro deve essere tale da consentire il normale movimento della persona in relazione al lavoro da compiere.

### *Pavimenti, muri, soffitti, finestre e lucernari dei locali scale e marciapiedi mobili, banchina e rampe di carico*

A meno che non sia richiesto diversamente dalle necessità della lavorazione, è vietato adibire a lavori continuativi locali chiusi che non rispondono alle seguenti condizioni:

- essere ben difesi contro gli agenti atmosferici, e provvisti di un isolamento termico sufficiente, tenuto conto del tipo di impresa e dell'attività dei lavoratori;
- avere aperture sufficienti per un rapido ricambio d'aria;
- essere ben asciutti e ben difesi contro l'umidità;
- avere le superfici dei pavimenti, delle pareti, dei soffitti tali da poter essere pulite e deterse per ottenere condizioni adeguate di igiene.

**I pavimenti dei locali devono essere fissi, stabili ed antisdrucchiolevoli nonché esenti da protuberanze, cavità o piani inclinati pericolosi.**

Nelle parti dei locali dove abitualmente si versano sul pavimento sostanze putrescibili o liquidi, il pavimento deve avere superficie unita ed impermeabile e pendenza sufficiente per avviare rapidamente i liquidi



verso i punti di raccolta e scarico. Quando il pavimento dei posti di lavoro e di quelli di passaggio si mantiene bagnato, esso deve essere munito in permanenza di palchetti o di graticolato, se i lavoratori non sono forniti di idonee calzature impermeabili. Qualora non ostino particolari condizioni tecniche, le pareti dei locali di lavoro devono essere a tinta chiara. Le **pareti trasparenti o traslucide**, in particolare le pareti completamente vetrate, nei locali o nelle vicinanze dei posti di lavoro e delle vie di circolazione, devono essere chiaramente segnalate e costituite da materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 metro dal pavimento, ovvero essere separate dai posti di lavoro e dalle vie di circolazione succitati in modo tale che i lavoratori non possano entrare in contatto con le pareti, nè rimanere feriti qualora esse vadano in frantumi. Nel caso in cui vengano utilizzati materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 metro dal pavimento, tale altezza è elevata quando ciò è necessario in relazione al rischio che i lavoratori rimangano feriti qualora esse vadano in frantumi. Le finestre, i lucernari e i dispositivi di ventilazione devono poter essere aperti, chiusi, regolati e fissati dai lavoratori in tutta sicurezza. Quando sono aperti essi devono **essere posizionati in modo da non costituire un pericolo per i lavoratori**. Le finestre e i lucernari devono essere concepiti congiuntamente con l'attrezzatura o dotati di dispositivi che consentano la loro pulitura senza rischi per i lavoratori che effettuano tale lavoro nonché per i lavoratori presenti nell'edificio ed intorno ad esso. **L'accesso ai tetti** costituiti da materiali non sufficientemente resistenti può essere autorizzato soltanto se siano fornite attrezzature che permettono di eseguire il lavoro in tutta sicurezza. Le scale ed i marciapiedi mobili devono funzionare in piena sicurezza, devono essere muniti dei necessari dispositivi di sicurezza e devono possedere dispositivi di arresto di emergenza facilmente identificabili ed accessibili. Le banchine e rampe di carico devono essere adeguate alle dimensioni dei carichi trasportati. Le **banchine** di carico devono disporre di almeno un'uscita. Ove è tecnicamente possibile, le banchine di carico che superano m 25,0 di lunghezza devono disporre di un'uscita a ciascuna estremità. Le rampe di carico devono offrire una sicurezza tale da evitare che i lavoratori possono cadere. Le medesime indicazioni sono altresì applicabili alle vie di circolazione principali sul terreno dell'impresa, alle vie di circolazione che portano a posti di lavoro fissi, alle vie di circolazione utilizzate per la regolare manutenzione e sorveglianza degli impianti dell'impresa, nonché alle banchine di carico.

#### *Vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi*

Le vie di circolazione, comprese scale, scale fisse e banchine e rampe di carico, devono essere situate e calcolate in modo tale che i pedoni o i veicoli possano utilizzarle facilmente in piena sicurezza e conformemente alla loro destinazione e che i lavoratori operanti nelle vicinanze di queste vie di circolazione non corrano alcun rischio. Il calcolo delle dimensioni



delle vie di circolazione per persone ovvero merci dovrà basarsi sul numero potenziale degli utenti e sul tipo di impresa. **Qualora sulle vie di circolazione siano utilizzati mezzi di trasporto, dovrà essere prevista per i pedoni una distanza di sicurezza sufficiente.** Le vie di circolazione destinate ai veicoli devono passare ad una distanza sufficiente da porte, portoni, passaggi per pedoni, corridoi e scale. Nella misura in cui l'uso e l'attrezzatura dei locali lo esigano per garantire la protezione dei lavoratori, il tracciato delle vie di circolazione deve essere evidenziato. Se i luoghi di lavoro comportano zone di pericolo in funzione della natura del lavoro e presentano **rischi di cadute dei lavoratori o rischi di cadute d'oggetti**, tali luoghi devono essere dotati di dispositivi per impedire che i lavoratori non autorizzati possano accedere a dette zone. Devono essere prese misure appropriate per proteggere i lavoratori autorizzati ad accedere alle zone di pericolo. Le zone di pericolo devono essere segnalate in modo chiaramente visibile. I pavimenti degli ambienti di lavoro e dei luoghi destinati al passaggio non devono presentare buche o sporgenze pericolose e devono essere in condizioni tali da rendere sicuro il movimento ed il transito delle persone e dei mezzi di trasporto. I pavimenti ed i passaggi non devono essere ingombri da materiali che ostacolano la normale circolazione. Quando per evidenti ragioni tecniche non si possono completamente eliminare dalle zone di transito ostacoli fissi o mobili che costituiscono un pericolo per i lavoratori o i veicoli che tali zone devono percorrere, gli ostacoli devono essere adeguatamente segnalati. Quando argani, paranchi e apparecchi simili sono usati per il sollevamento o la discesa dei carichi tra piani diversi di un edificio attraverso aperture nei solai o nelle pareti, le aperture per il passaggio del carico ai singoli piani, nonché il sottostante spazio di arrivo o di sganciamento del carico stesso devono essere protetti, su tutti i lati, mediante parapetti normali provvisti, ad eccezione di quello del piano terreno, di arresto al piede. I parapetti devono essere disposti in modo da garantire i lavoratori anche contro i pericoli derivanti da urti o da eventuale caduta del carico di manovra. Gli stessi parapetti devono essere applicati anche sui lati delle aperture dove si effettua il carico e lo scarico, a meno che per le caratteristiche dei materiali in manovra ciò non sia possibile. In quest'ultimo caso, in luogo del parapetto normale deve essere applicata una solida barriera mobile, inasportabile e fissabile nella posizione di chiusura mediante chiavistello o altro dispositivo. Detta barriera deve essere tenuta chiusa quando non siano eseguite manovre di carico o scarico al piano corrispondente.

**I segnali indicanti condizioni di pericolo** nelle zone di transito e quelli regolanti il traffico dei trasporti meccanici su strada o su rotaia devono essere convenientemente illuminati durante il servizio notturno. Le vie di transito che, per lavori di riparazione o manutenzione in corso o per guasti intervenuti, non sono percorribili senza pericolo, devono essere sbarrate. Apposito cartello deve essere posto ad indicare il divieto di

transito. Durante l'esecuzione di lavoro di riparazione o manutenzione su linee di transito su rotaie percorse da mezzi meccanici, quando il traffico non è sospeso o la linea non è sbarrata, una o più persone devono essere esclusivamente incaricate di segnalare ai lavoratori l'avvicinarsi dei convogli ai posti di lavoro. Quando uno o più veicoli sono mossi da un mezzo meccanico il cui conducente non può, direttamente o a mezzo di altra persona sistemata su uno di essi, controllarne il percorso, i veicoli devono essere preceduti o affiancati da un incaricato che provveda alle necessarie segnalazioni per assicurare l'incolumità delle persone.

All'esterno delle fronti di partenza e di arrivo dei **vagonetti** alle stazioni delle teleferiche devono essere applicati solidi ripari a grigliato metallico atti a trattenere una persona in caso di caduta. Tali ripari devono essere disposti a non oltre m. 0,50 sotto il margine del piano di manovra e sporgere da questo per almeno m. 2.

#### *Vie e uscite di emergenza.*

Le vie e le uscite di emergenza devono rimanere sgombre e consentire di raggiungere il più rapidamente possibile un luogo sicuro. In caso di pericolo tutti i posti di lavoro devono poter essere evacuati rapidamente e in piena sicurezza da parte dei lavoratori. **Il numero, la distribuzione e le dimensioni delle vie e delle uscite di emergenza devono essere adeguate alle dimensioni dei luoghi di lavoro**, alla loro ubicazione, alla loro destinazione d'uso, alle attrezzature in essi installate, nonché al numero massimo di persone che possono essere presenti in detti luoghi. Le vie e le uscite di emergenza devono avere altezza minima di m 2,0 e larghezza minima conforme alla normativa vigente in materia antincendio. Qualora le uscite di emergenza siano dotate di porte, queste devono essere apribili nel verso dell'esodo e, qualora siano chiuse, devono poter essere aperte facilmente ed immediatamente da parte di qualsiasi persona che abbia bisogno di utilizzarle in caso di emergenza. L'apertura delle porte delle uscite di emergenza nel verso dell'esodo non è richiesta quando possa determinare pericoli per passaggio di mezzi o per altre cause, fatta salva l'adozione di altri accorgimenti adeguati specificamente autorizzati dal Comando provinciale dei vigili del fuoco competente per territorio. **Le porte delle uscite di emergenza** non devono essere chiuse a chiave quando sono presenti lavoratori in azienda se non in casi specificamente autorizzati dagli organi di vigilanza. Nei locali di lavoro e in quelli destinati a deposito è vietato adibire, quali porte delle uscite di emergenza, le saracinesche a rullo, le porte scorrevoli verticalmente e quelle girevoli su asse centrale. Le vie e le uscite di emergenza, nonché le vie di circolazione e le porte che vi danno accesso non devono essere ostruite da oggetti in modo da poter essere utilizzate in ogni momento senza impedimenti. Le vie e le uscite di emergenza devono essere evidenziate da **apposita segnaletica**, conforme

alle disposizioni vigenti, durevole e collocata in luoghi appropriati. Le vie e le uscite di emergenza che richiedono un'illuminazione devono essere dotate di un'illuminazione di sicurezza di intensità sufficiente, che entri in funzione in caso di guasto dell'impianto elettrico. Gli edifici che sono costruiti o adattati interamente per le lavorazioni che presentano pericoli di esplosioni o specifici rischi di incendio alle quali sono adibiti **più di cinque lavoratori devono avere almeno due scale distinte di facile accesso** o rispondere a quanto prescritto dalla specifica normativa antincendio. Per gli edifici già costruiti si dovrà provvedere in conformità, quando non ne esista l'impossibilità accertata dall'organo di vigilanza: in quest'ultimo caso sono disposte le misure e cautele ritenute più efficienti. Le deroghe già concesse mantengono la loro validità salvo diverso provvedimento dell'organo di vigilanza. Le aperture esistenti nel suolo o nel pavimento dei luoghi, degli ambienti di lavoro o di passaggio, comprese le fosse ed i pozzi, devono essere provviste di solide coperture o di parapetti normali, atti ad impedire la caduta di persone. Quando dette misure non siano attuabili, le aperture devono essere munite di apposite segnalazioni di pericolo. Le aperture nelle pareti, che permettono il passaggio di una persona e che presentano pericolo di caduta per dislivelli superiori ad un metro, devono essere provviste di solida barriera o munite di parapetto normale. Per le finestre sono consentiti parapetti di altezza non minore di cm. 90 quando, in relazione al lavoro eseguito nel locale, non vi siano condizioni di pericolo.

#### *Porte e portoni*

**Le porte dei locali di lavoro** devono, per numero, dimensioni, posizione, e materiali di realizzazione, **consentire una rapida uscita delle persone ed essere agevolmente apribili dall'interno durante il lavoro**. Quando in un locale le lavorazioni ed i materiali comportino pericoli di esplosione o specifici rischi di incendio e siano adibiti alle attività che si svolgono nel locale stesso più di 5 lavoratori, almeno una porta ogni 5 lavoratori deve essere apribile nel verso dell'esodo ed avere larghezza minima di m **1,20**.

Alle porte per le quali è prevista una larghezza minima di m 1,20 è applicabile una tolleranza in meno del 5% (cinque per cento). Alle porte per le quali è prevista una larghezza minima di m 0,80 è applicabile una tolleranza in meno del 2% (due per cento). Nei locali di lavoro ed in quelli adibiti a magazzino non sono ammesse le porte scorrevoli verticalmente, le saracinesche a rullo, le porte girevoli su asse centrale, quando non esistano altre porte apribili verso l'esterno del locale. Immediatamente accanto ai portoni destinati essenzialmente alla circolazione dei veicoli devono esistere, a meno che il passaggio dei pedoni sia sicuro, porte per la circolazione dei pedoni che devono essere segnalate in modo visibile ed essere sgombre in permanenza. Le porte e i portoni apribili nei due versi devono essere trasparenti o essere munite di

pannelli trasparenti. Sulle porte trasparenti deve essere apposto un segno indicativo all'altezza degli occhi. Se le **superfici trasparenti o traslucide** delle porte e dei portoni non sono costituite da materiali di sicurezza e c'è il rischio che i lavoratori possano rimanere feriti in caso di rottura di dette superfici, queste devono essere protette contro lo sfondamento. Le porte scorrevoli devono disporre di un sistema di sicurezza che impedisca loro di uscire dalle guide o di cadere. Le porte ed i portoni che si aprono verso l'alto devono disporre di un sistema di sicurezza che impedisca loro di ricadere. Le porte ed i portoni ad azionamento meccanico devono funzionare senza rischi di infortuni per i lavoratori. Essi devono essere muniti di dispositivi di arresto di emergenza facilmente identificabili ed accessibili e poter essere aperti anche manualmente, salvo che la loro apertura possa avvenire automaticamente in caso di mancanza di energia elettrica. Le porte situate sul percorso delle vie di emergenza devono essere contrassegnate in maniera appropriata con segnaletica durevole conformemente alla normativa vigente. Esse devono poter essere aperte, in ogni momento, dall'interno senza aiuto speciale.

Quando i luoghi di lavoro sono occupati le porte devono poter essere aperte. I luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993 devono essere provvisti di porte di uscita che, per numero ed ubicazione, consentono la rapida uscita delle persone e che sono agevolmente apribili dall'interno durante il lavoro.

### *Scale*

Le scale fisse a gradini, destinate al normale accesso agli ambienti di lavoro, **devono essere costruite e mantenute in modo da resistere ai carichi massimi derivanti da affollamento** per situazioni di emergenza. I gradini devono avere pedata e alzata dimensionate a regola d'arte e larghezza adeguata alle esigenze del transito. Dette scale ed i relativi pianerottoli devono essere provvisti, sui lati aperti, di parapetto normale o di altra difesa equivalente. Le rampe delimitate da due pareti devono essere munite di almeno un corrimano. Le scale a pioli di altezza superiore a m. 5, fissate su pareti o incastellature verticali o aventi una inclinazione superiore a 75 gradi, devono essere provviste, a partire da m. 2,50 dal pavimento o dai ripiani, di una solida gabbia metallica di protezione avente maglie o aperture di ampiezza tale da impedire la caduta accidentale della persona verso l'esterno. **La parete della gabbia opposta al piano dei pioli non deve distare da questi più di cm. 60.** I pioli devono distare almeno 15 centimetri dalla parete alla quale sono applicati o alla quale la scala è fissata. Quando l'applicazione della gabbia alle scale costituisca intralcio all'esercizio o presenti notevoli difficoltà costruttive, devono essere adottate, in luogo della gabbia, altre misure di sicurezza atte ad evitare la caduta delle persone per un tratto superiore ad un metro. Agli effetti del D.Lgs 81/08 è considerato

"normale" un parapetto che soddisfi alle seguenti condizioni:

- sia costruito con materiale rigido e resistente in buono stato di conservazione;

abbia un'altezza utile di almeno un metro;

- sia costituito da almeno due correnti, di cui quello intermedio posto a circa metà distanza fra quello superiore ed il pavimento;
- sia costruito e fissato in modo da poter resistere, nell'insieme ed in ogni sua parte, al massimo sforzo cui può essere assoggettato, tenuto conto delle condizioni ambientali e della sua specifica funzione.

E' considerato "**parapetto normale con arresto al piede**" il parapetto definito al comma precedente, completato con fascia continua poggiante sul piano di calpestio ed alta almeno 15 centimetri. E' considerata equivalente ai parapetti definiti ai commi precedenti, qualsiasi protezione, quale muro, balaustra, ringhiera e simili, realizzante condizioni di sicurezza contro la caduta verso i lati aperti, non inferiori a quelle presentate dai parapetti stessi. Le impalcature, le passerelle, i ripiani, le rampe di accesso, i balconi ed i posti di lavoro o di passaggio sopraelevati devono essere provvisti, su tutti i lati aperti, di parapetti normali con arresto al piede o di difesa equivalenti. Tale protezione non è richiesta per i piani di caricamento di altezza inferiore a m. 1,50.

#### *Posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterni*

I posti di lavoro e di passaggio devono essere **idoneamente difesi contro la caduta o l'investimento di materiali in dipendenza dell'attività lavorativa**. Ove non sia possibile la difesa con mezzi tecnici, devono essere adottate altre misure o cautele adeguate. I posti di lavoro, le vie di circolazione e altri luoghi o impianti all'aperto utilizzati od occupati dai lavoratori durante le loro attività devono essere concepiti in modo tale che la circolazione dei pedoni e dei veicoli può avvenire in modo sicuro. Tali indicazioni sono altresì applicabili alle vie di circolazione principali sul terreno dell'impresa, alle vie di circolazione che portano a posti di lavoro fissi, alle vie di circolazione utilizzate per la regolare **manutenzione e sorveglianza** degli impianti dell'impresa, nonché alle banchine di carico. Le disposizioni sulle vie di circolazione e zone di pericolo si applicano per analogia ai luoghi di lavoro esterni. I luoghi di lavoro all'aperto devono essere opportunamente illuminati con luce artificiale quando la luce del giorno non è sufficiente. Quando i lavoratori occupano posti di lavoro all'aperto, questi devono essere strutturati, per quanto tecnicamente possibile, in modo tale che i lavoratori:

- sono protetti contro gli agenti atmosferici e, se necessario, contro la caduta di oggetti;
- non sono esposti a livelli sonori nocivi o ad agenti esterni nocivi, quali gas, vapori, polveri;
- possono abbandonare rapidamente il posto di lavoro in caso di

pericolo o possono essere soccorsi rapidamente;  
- non possono scivolare o cadere.

I terreni scoperti costituenti una dipendenza dei locali di lavoro devono essere sistemati in modo da ottenere lo scolo delle acque di pioggia e di quelle di altra provenienza.

## **B) Illuminazione**

L'illuminazione rappresenta uno dei principali fattori ambientali atti ad assicurare il benessere nei luoghi di lavoro. Una corretta illuminazione, oltre a contribuire all'incremento della produttività, riveste grande importanza nella prevenzione degli infortuni sul lavoro. Valori di illuminazione errati, sia in difetto che in eccesso, oltre ad agire negativamente sulla componente psichica del lavoratore con sindromi conflittuali, disaffezione dal lavoro e conseguente scadimento delle capacità lavorative, possono produrre disfunzioni dell'organo della vista.

**L'illuminazione dei luoghi di lavoro deve essere ottenuta per quanto è possibile con luce naturale** poiché essa è più gradita all'occhio umano, e quindi meno affaticante, possiede una discreta azione germicida grazie alla sua componente ultravioletta e contribuisce alla riduzione dell'umidità per la sua componente termica. La luminosità, il colore e quindi l'apparenza delle cose sono solo l'effetto prodotto sulla retina da una particolare forma di energia nota con il nome di radiazione elettromagnetica.

La luce naturale, che è ovviamente quella più adatta per l'occhio umano, è quella che proviene direttamente dalla radiazione solare o che viene riflessa dalla volta celeste, dalle strutture circostanti e da tutti gli oggetti presenti nell'ambiente e può raggiungere i **50.000 lux** a mezzogiorno in una limpida giornata estiva. La luce solare diretta è sconsigliabile negli ambienti di lavoro in quanto, per l'eccessiva brillantezza, determina abbagliamento o fastidiosi riflessi. L'illuminazione naturale diffusa dalla volta celeste è più adatta perchè moderata e priva di eccessivi contrasti; l'ideale è quella proveniente da nord in quanto è più uniforme, per tale motivo le fabbriche, almeno fino ad alcuni anni or sono, avevano il tetto a dente di sega o a sella (shed) con i lucernari rivolti verso settentrione. Poichè l'illuminazione naturale è direttamente proporzionale alla porzione di volta celeste visibile, è di fondamentale importanza l'ampiezza delle superfici vetrate che deve essere correlata alla superficie del pavimento con un rapporto che può variare da **1:4 fino a 1:10 in caso di assenza di edifici dirimpetto** o per piani alti; **le finestre non dovrebbero avere dimensioni inferiori a 1,5 - 2 m<sup>2</sup>** e sono praticamente inutili quelle situate in posizioni basse. Altri parametri incidono sull'efficienza dell'illuminazione naturale: l'angolo di incidenza che forma la superficie della volta con il piano orizzontale passante per il posto di lavoro che non dovrebbe essere inferiore a 27°; l'angolo di apertura di Förster racchiuso da due rette con origine da un punto del piano di lavoro e passanti l'una



per il bordo superiore della finestra e l'altra per l'estremità superiore del fabbricato prospiciente, tale angolo non deve essere inferiore a 5°. Il *coefficiente di luce diurna* (CID) è il rapporto tra l'illuminamento di un punto del piano di un locale dovuto alle tre componenti riflesse della luce naturale e l'illuminamento che si avrebbe se quello stesso punto fosse esposto all'aperto in modo di ricevere luce dall'intera volta celeste senza irraggiamento diretto del sole. I valori raccomandati sono compresi tra 0,4 e 6%, nessun posto di lavoro dovrebbe essere situato in condizioni di CID < 0,2% (condizione di no sky). Sono ugualmente dannosi gli eccessi opposti legati alla tendenza attuale ad aumentare le superfici vetrate per cui si deve ricorrere a sistemi atti a ridurre l'intensità luminosa (avvolgibili, veneziane, tende, ecc.). Quando la luce naturale non è sufficiente, occorre integrare l'illuminazione con la luce artificiale che deve rispondere ad alcuni requisiti essenziali: deve essere sufficiente, deve avere una composizione spettrale il più possibile simile alla luce naturale, non deve provocare abbagliamento, deve essere uniforme rispettando nel contempo una giusta proporzione di contrasti tra luce ed ombra, deve essere priva di oscillazioni od effetti stroboscopici. Gli apparecchi per illuminazione non devono presentare pericoli di esplosioni o incendi, non devono essere inquinanti, devono alterare il meno possibile le condizioni microclimatiche dell'ambiente. Tralasciando ovviamente i vecchi sistemi d'illuminazione a "fiamma libera", i principali sistemi d'illuminazione sono i seguenti:

1. **Lampade ad incandescenza**, sviluppano da 15 a 20 lumen per watt, con un rendimento del 5% in luce; la composizione spettrale è abbastanza simile a quella della luce naturale.
2. **Lampade a luminescenza**, producono una luce monocromatica di colore variabile in rapporto al gas usato e alla pressione dello stesso; il rendimento è piuttosto alto (fino a 60 lumen per watt), alterano però la percezione dei colori.
3. **Lampade a fluorescenza**, derivate dalle precedenti, emettono luce per attivazione di sostanze (fosfori) spalmate all'interno del tubo. A seconda del tipo di fosforo utilizzato, emettono luce di diversi colori: diurna (Daylight), bianca-rosata (soft white) e bianca calda (warm white); quest'ultima è quella igienicamente più corretta per la ricchezza di radiazioni gialle e rosse, per i minori fenomeni di sfarfallamento, per il basso splendore e per il rendimento del 20%.
4. **Lampade elettroniche**, dette anche lampade fluorescenti compatte in quanto contengono all'interno il circuito di accensione; possiedono tutti i requisiti positivi delle precedenti e le dimensioni di poco superiori a quelle ad incandescenza le rendono idonee per illuminazioni localizzate.
5. **Lampade ad alogenuri**, raggiungono rendimenti superiori a 70 lumen per watt, la composizione spettrale è abbastanza vicina a quella naturale; necessitano di buone schermature in quanto, a causa della piccola superficie emittente, provocano facilmente abbagliamento.

### **C) Microclima**

L'insieme degli aspetti fisici che caratterizzano l'aria degli ambienti confinati viene definito microclima, così come le caratteristiche fisiche dell'aria atmosferica concorrono a determinare il clima di un luogo aperto. Per ambienti confinati si intendono tutte quelle infrastrutture più o meno separate dall'ambiente esterno nelle quali, proprio per questa separazione, l'aria assume delle caratteristiche diverse da quelle climatiche della località in cui ci si trova. Talora sotto il termine microclima vengono anche considerati gli aspetti relativi all'inquinamento negli spazi confinati; tale incorporazione è in effetti forzata e questo argomento deve essere trattato nel capitolo dell'inquinamento "indoor", la cosiddetta *sindrome dell'edificio malato*. Considerando che **la maggior parte della popolazione urbana trascorre il 75\_80% del tempo all'interno di edifici chiusi**, è facilmente intuibile quale importanza rivesta la qualità del microclima per il benessere dell'uomo.

#### *Regolazione della temperatura corporea*

L'organismo umano deve mantenere sempre una costanza termica; variazioni della temperatura oltre i normali limiti determinano sofferenze delle principali funzioni fisiologiche con ripercussioni più o meno gravi sulle capacità lavorative. In tutte le attività dell'uomo, dal completo riposo alla massima attività fisica possibile, si ha sempre una produzione di calore; infatti il rendimento della macchina umana si aggira intorno al **20%**, aumentando cioè le prestazioni lavorative, la produzione di calore è proporzionalmente molto più grande. In pratica la quantità di calore che il lavoratore deve disperdere è compreso tra le 100 kcal/ora per i lavori sedentari e le 300-400 kcal/ora per lavori gravosi. Il corpo umano deve inoltre difendersi dal calore assunto dall'ambiente, ovvero dall'aria circostante per meccanismi di conduzione e convezione, oppure per radiazione da oggetti con temperatura superiore alla propria (masse più calde, sole, suolo riscaldato, ecc.). E' chiaro quindi che la temperatura dell'aria e la presenza di masse radianti rivestono grande importanza nella valutazione del microclima. La dispersione del calore avviene in piccolissima parte (2%) per conduzione in quanto il tessuto adiposo e la pelle hanno un forte potere isolante e altrettanto basso è il coefficiente di conduzione dell'aria; solo in caso di contatto con un corpo ad alto coefficiente di conduzione termica (ad es. immersione in acqua fredda) si può avere una notevole perdita di calore. Attraverso la convezione l'organismo perde circa il 28% del calore; i moti convettivi vengono amplificati dal movimento dell'aria in ragione della radice quadrata della velocità della stessa.




#### *Metodi di valutazione*

La temperatura dell'aria rappresenta ovviamente il primo parametro di valutazione. Lo strumento più comune di misura è il termometro a mercurio, dotato di una buona precisione e sensibilità; vengono



comunque usati anche altri sistemi quali termometri ad alcool, toluene, termometri metallici o a termocoppia. Qualunque sia il metodo utilizzato, è essenziale creare un movimento d'aria, non eccessivo, intorno al bulbo o all'elemento sensibile del termometro; si ottiene in tal modo di misurare la temperatura media di una discreta quantità di aria, tale da poter essere considerata rappresentativa dell'ambiente analizzato. Questo effetto viene ottenuto con il cosiddetto termometro a fionda che, ruotando intorno ad un asse, entra in contatto con maggiori volumi d'aria; più modernamente vengono utilizzati ora dei termometri dotati di una ventolina che provvede a movimentare l'aria. E' essenziale che la lettura venga effettuata dopo un certo tempo, quando cioè la temperatura indicata dal termometro non subisce più variazioni. L'umidità relativa è data dal rapporto tra l'umidità assoluta, ovvero la quantità di vapore d'acqua (in g/m<sup>3</sup>) presente in un ambiente, e l'umidità massima, cioè la quantità di vapore d'acqua che può essere contenuta ad una determinata temperatura senza che si verifichi la condensazione del vapore. La misura dell'umidità può essere effettuata con igroscopi, igrometri, o meglio ancora con lo **psicrometro**. E' questo uno strumento formato da due termometri, uno a bulbo asciutto e uno a bulbo bagnato (mediante una garza intrisa d'acqua), e da una ventolina per la movimentazione dell'aria. Il primo termometro misura la temperatura dell'aria, il secondo indica una temperatura inferiore perché si determina una perdita di calore per evaporazione, tanto maggiore quanto più l'aria è secca. Mediante opportune tabelle, dalle due temperature, si ricava il valore dell'umidità relativa

### 3. Assicurare la manutenzione di ambienti di lavoro, attrezzature e impianti




	Il datore di lavoro deve assicurare la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.
	Art. 15, comma 1, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro

I luoghi di lavoro, in base a quanto previsto dall'articolo 63 del D.Lgs 81/08, devono essere **conformi ai requisiti indicati nell'allegato IV** al decreto e devono essere strutturati tenendo conto dell'eventuale presenza di lavoratori disabili, soprattutto con riferimento alle porte, alle vie di circolazione, agli ascensori e alle relative pulsantiere, alle scale e agli accessi alle medesime, alle docce, ai gabinetti ed ai posti di lavoro utilizzati da lavoratori disabili. Ove vincoli urbanistici o architettonici ostino all'adeguamento il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa autorizzazione dell'**organo di vigilanza territorialmente competente**, deve adottare le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente. Il decreto, nel dettare le misure di tutela a favore dei lavoratori, specifica, all'articolo 64 del D.Lgs 81/08, che il datore di lavoro deve provvedere affinché:

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

**CAPITOLO 11**  
**USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO**

## 1. Mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi e idonee ai fini della salute e sicurezza

	Il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi ai requisiti di cui all'articolo 70 del D.Lgs 81/08, idonee ai fini della salute e sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi che devono essere utilizzate conformemente alle disposizioni legislative di recepimento delle direttive comunitarie.
	Art. 71, comma 1, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

L'art. 71, comma 1, del D.Lgs 81/08 introduce l'obbligo, per il datore di lavoro, di mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi, idonee ai fini della salute e sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi. All'atto della scelta delle attrezzature di lavoro, **il datore di lavoro prende in considerazione:**

- a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;
- b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- c) i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse
- d) i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso.

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



- a) le attrezzature di lavoro siano:
  - installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;
  - oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'articolo precedente e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione;
  - assoggettate a misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza quando, in presenza di elevati livelli di rischio, la loro adozione ne garantisca una significativa riduzione.
- b) siano curati la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro per cui lo stesso è previsto.

Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro **rischi specifici**, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una formazione adeguata e specifica e - in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione - i lavoratori interessati siano

qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

- a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati;
- b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.

## 2. Sottoporre le attrezzature di lavoro a verifiche periodiche

	Il datore di lavoro deve sottoporre le attrezzature di lavoro riportate nell'allegato VII al D.Lgs 81/08 a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato.
	Art. 71, comma 11, del D.Lgs 81/08.

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




<i>Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni</i>	Verifiche annuali
<i>Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione antecedente 10 anni</i>	Verifiche annuali
<i>Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg , non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione non antecedente 10 anni</i>	Verifiche biennali
<i>Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni</i>	Verifiche biennali
<i>Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni</i>	Verifiche triennali
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti/insiemi classificati in III e IV categoria, recipienti contenenti gas instabili appartenenti alla categoria dalla I alla IV, forni per le industrie chimiche e affini, generatori e recipienti per liquidi surriscaldati diversi dall'acqua.	Verifica di funzionamento: biennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti/insiemi classificati in I e II categoria.	Verifica di funzionamento: quadriennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni per gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella I, II e III categoria	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale

<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni per liquidi classificati nella I, II e III categoria</p>	<p>Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti per liquidi appartenenti alla I, II e III categoria.</p>	<p>Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in III e IV categoria e recipienti di vapore d'acqua e d'acqua surriscaldata appartenenti alle categorie dalla I alla IV</p>	<p>Verifica di funzionamento: triennale Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in I e II categoria</p>	<p>Verifica di funzionamento: quadriennale Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Generatori di vapor d'acqua.</p>	<p>Verifica di funzionamento: biennale Visita interna: biennale Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi <math>TS \leq 350 \text{ }^\circ\text{C}</math></p>	<p>Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3) Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi <math>TS &gt; 350 \text{ }^\circ\text{C}</math></p>	<p>Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale</p>
<p>Generatori di calore alimentati da combustibile solido, liquido o gassoso per impianti centrali di riscaldamento utilizzando acqua calda sotto pressione con temperatura dell'acqua non</p>	<p>Verifica quinquennale</p>



superiore alla temperatura di ebollizione alla pressione atmosferica, aventi potenzialità globale dei focolai superiore a 116 kW	
--	--

### 3. Riservare l'uso dell'attrezzatura ai lavoratori che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati

	<p>Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati;</li><li>b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.</li></ul>
	Art. 71, comma 7, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Il datore di lavoro deve provvedere affinché, per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una **formazione ed un addestramento adeguati** in rapporto alla sicurezza relativamente:




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

Il datore di lavoro deve altresì provvedere **a informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro**, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature. Inoltre è posto a carico del datore di lavoro l'obbligo di provvedere affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari ricevano una formazione, informazione e addestramento adeguati e specifici, tali da consentirne l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati. Il datore di lavoro si assicura che:

- a) i lavoratori incaricati di usare le attrezzature di lavoro ricevono una formazione adeguata sull'uso delle attrezzature di lavoro;
- b) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari, ricevono un addestramento adeguato e specifico che li metta in grado di usare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro anche in relazione ai rischi causati ad altre persone.

I lavoratori si sottopongono ai **programmi di formazione o di addestramento** eventualmente organizzati dal datore di lavoro. Essi lavoratori utilizzano le attrezzature di lavoro messe a loro disposizione conformemente all'informazione, alla formazione ed all'addestramento ricevuti.

#### 4. Sottoporre le attrezzature pericolose ad interventi di controllo periodici

	Il datore di lavoro deve provvedere affinché le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte ad interventi di controllo periodici, secondo frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o in assenza di queste ultime, desumibili dai codici di buona prassi.
	Art. 71, comma 8, let. b), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Il datore di lavoro, secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti ovvero, in assenza di queste, dalle pertinenti norme tecniche o dalle buone prassi o da linee guida, deve inoltre provvedere affinché:




- a) le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione siano sottoposte a un **controllo iniziale** (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e ad un controllo dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento,
- b) le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte:
  - ad **interventi di controllo periodici**, secondo frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o desumibili dai codici di buona prassi;
  - ad **interventi di controllo straordinari** al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che intervengano eventi eccezionali che possano avere conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività.
- c) i controlli di cui alle lettere a) e b) sono volti ad assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro e devono essere effettuati da persona competente.

**I risultati dei controlli devono essere riportati per iscritto** e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, devono essere conservati e tenuti a

disposizione degli organi di vigilanza. Qualora le attrezzature di lavoro siano usate al di fuori della sede dell'unita' produttiva devono essere accompagnate da un documento attestante l'esecuzione dell'ultimo controllo con esito positivo. Oltre a quanto sopra, il datore di lavoro sottopone le attrezzature di lavoro riportate in allegato VII al D.Lgs 81/08 a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato. La prima di tali verifiche è effettuata dall'ISPESL che vi provvede nel termine di sessanta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi delle ASL e di soggetti pubblici o privati abilitati. Le successive verifiche sono effettuate dalle ASL che vi provvedono nel termine di trenta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati. Le verifiche sono onerose e le spese per la loro effettuazione sono a carico del datore di lavoro. Per l'effettuazione delle verifiche, le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione. Le modalita' di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'allegato VII, nonche' i criteri per l'abilitazione dei soggetti pubblici o privati di cui al comma precedente dovranno essere stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della salute, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

**CAPITOLO 12**  
**USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

## 1. Fornire ai lavoratori DPI conformi ai requisiti di sicurezza

	Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori, sulla base delle indicazioni del decreto di cui all'articolo 79, comma 2 del D.Lgs 81/08, DPI conformi ai requisiti di sicurezza previsti dall'articolo 76 del medesimo D.Lgs 81/08.
	Art. 77, comma 3, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

### A) Scelta e fornitura dei DPI

I DPI sono suddivisi in **tre categorie** (art. 4, D.Lgs. n. 475/1992). Appartengono alla prima categoria, i DPI destinati a salvaguardare la persona da rischi di danni fisici di lieve entità. **La persona che usa il DPI deve avere la possibilità di valutarne l'efficacia** e di percepire se il DPI rimane efficiente per tutto il periodo in cui viene utilizzato.

#### *Prima categoria*

Rientrano esclusivamente in questa categoria i DPI che hanno la funzione di salvaguardare da:

- azioni lesive con effetti superficiali prodotte da strumenti meccanici;
- azioni lesive di lieve entità e facilmente reversibili causate da prodotti per la pulizia;
- rischi derivanti dal contatto o da urti con oggetti caldi, che non espongono ad una temperatura superiore a 50° C;
- ordinari fenomeni atmosferici nel corso di attività professionali;
- urti lievi e vibrazioni inidonei a raggiungere organi vitali ed a provocare lesioni a carattere permanente;
- azione lesiva dei raggi solari.

Rientrano in questa categoria ad esempio i guanti, le tute e gli occhiali.

#### *Terza categoria*

Appartengono alla terza categoria i DPI destinati a salvaguardare da rischi che possono provocare la morte o lesioni gravi e di carattere permanente. Nel progetto deve presupporre che la persona che usa il DPI non abbia la possibilità di percepire tempestivamente la verifica istantanea di effetti lesivi.

Rientrano esclusivamente nella terza categoria:

- gli apparecchi di protezione respiratoria filtranti contro gli aerosol solidi, liquidi o contro i gas irritanti, pericolosi, tossici o radiotossici;
- gli apparecchi di protezione isolanti, ivi compresi quelli destinati all'immersione subacquea;
- i DPI che assicurano una protezione limitata nel tempo contro le aggressioni chimiche e contro le radiazioni ionizzanti;

- d) i DPI per attività in ambienti con condizioni equivalenti ad una temperatura d'aria non inferiore a 100° C, con o senza radiazioni infrarosse, fiamme o materiali in fusione;
- e) i DPI per attività in ambienti con condizioni equivalenti ad una temperatura d'aria non superiore a -50° C;
- f) i DPI destinati a salvaguardare dalle cadute dall'alto;
- g) i DPI destinati a salvaguardare dai rischi connessi ad attività che espongono a tensioni elettriche pericolose o utilizzati come isolanti per alte tensioni elettriche.

#### *Seconda categoria*

Appartengono alla seconda categoria i DPI che non rientrano nelle altre due categorie.

### **B) Uso e requisiti**

I dispositivi di protezione individuale **devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti** da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro. I dispositivi di protezione individuale devono essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992 n. 475, e sue successive modifiche ed integrazioni e devono inoltre:

- a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

Normalmente, secondo quanto previsto dalla normativa, l'uso dei DPI non può essere previsto ed imposto per tutta la durata del turno lavorativo, e tale considerazione vale in generale soprattutto per i DPI che proteggono da rischi di tipo igienistico. Tuttavia è possibile che il progresso tecnico offra la possibilità, in futuro, di disporre di DPI con requisiti di alta efficacia ed ottima tollerabilità. In tale ipotetica evenienza potrà essere previsto un uso maggiore del DPI rispetto a quello attualmente consigliato, tenendo però sempre presente che il DPI non è che l'ultima chance della prevenzione in quanto, in ogni circostanza, si deve privilegiare l'adozione di misure ambientali di protezione per quanto tecnicamente possibile. E' da sottolineare che, per meglio assolvere i propri compiti, i datori di lavoro devono avvalersi del medico competente per esprimere parere sull'adeguatezza o meno dei DPI adottati in relazione all'utente che li indossa. In caso di intolleranza la soluzione migliore è quella che, appunto, comporta il ricorso dell'utilizzatore al medico competente; questi potrà anche disporre - in casi particolari - eventuali accertamenti specialistici (es.: visita ortopedica per individuare scarpe di protezione più adeguate nel caso specifico) e dovrà comunque assicurare il datore di lavoro, nell'ambito della sorveglianza da lui



effettuata, sulla compatibilità del DPI infine selezionato con le esigenze dell'utilizzatore. Per quanto attiene modalità di conservazione e durata dei DPI, i fabbricanti raramente indicano la periodicità di sostituzione degli stessi, perché non sono in grado di predeterminare le condizioni nelle quali questi dispositivi verranno utilizzati. Normalmente viene indicata la **condizione limite di utilizzo** (ad esempio la concentrazione massima dell'inquinante per la quale il filtro di una maschera può mantenere la sua efficacia o la concentrazione di ossigeno nell'aria ambiente al di sotto della quale un respiratore a filtro non va utilizzato) ma non viene precisato per quanto tempo il DPI può essere utilizzato. Acquisite dal fornitore le informazioni necessarie sulle prestazioni dei DPI, l'individuazione della periodicità di sostituzione è chiaramente demandata al datore di lavoro in quanto, una volta effettuata la valutazione dei rischi, egli è a conoscenza dell'entità del rischio (ad esempio il livello usuale di concentrazione dell'inquinante aerodisperso), della frequenza dell'esposizione, delle caratteristiche del posto di lavoro, delle condizioni microclimatiche, etc. Il problema si pone, in modo specifico per la durata dei filtri antigas. Nella pratica, l'indicazione per l'utilizzatore è di provvedere alla sostituzione dei filtri antigas quando avverta la prima sensazione olfattiva; la questione va però affrontata con maggior rigore quando si tratti di sostanze con soglia olfattiva confrontabile o addirittura maggiore del TLV. Infine, c'è anche da dire che le stesse modalità di conservazione dei DPI determinano, nella maggior parte dei casi, significative variazioni dell'efficacia protettiva e/o della durata della protezione offerta.

### **C) Obblighi del datore di lavoro**

All'atto dell'acquisto il datore di lavoro deve controllare che vi sia la documentazione prevista consistente in:

- dichiarazione di conformità CE da parte del fabbricante;
- marcatura CE;
- nota informativa rilasciata dal fabbricante;

Si osservi che la presenza dei suddetti tre elementi garantisce circa il possesso, da parte del DPI, dei requisiti essenziali di sicurezza. Per i DPI di II e III categoria i suddetti elementi testimoniano inoltre che, a monte della commercializzazione, è stato rilasciato un attestato di certificazione da parte di un organismo di controllo autorizzato e notificato. **In questi casi la marcatura CE è completata dal contrassegno numerico dell'organismo di controllo.** Si fa però presente che l'attestato di certificazione non può essere richiesto al venditore essendo in possesso del solo fabbricante. In presenza di DPI certificati e marcati CE il datore di lavoro, dopo aver valutato l'entità del rischio ed aver correttamente individuato gli adatti DPI, può considerare assolti i suoi obblighi di carattere generale.

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

individuale, deve:

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

Il datore di lavoro deve inoltre:




- a) mantenere in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante;
- b) provvedere a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
- c) fornire istruzioni comprensibili per i lavoratori;
- d) destinare ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
- e) informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
- f) rendere disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;
- g) stabilire le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI;
- h) assicurare una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

#### **D) Valutazione dei rischi con riferimento ai DPI**

Nel D.Lgs 81/08 viene ribadito il principio che l'impiego del DPI è subordinato alla verifica del fatto che il rischio non può essere in alcun modo evitato o ridotto attraverso l'adozione di altri sistemi di prevenzione e di protezione. E' quindi chiaro che **il datore di lavoro deve essere in grado di poter dimostrare, anche attraverso l'esibizione della specifica documentazione, che la valutazione dei rischi e la conseguente individuazione delle misure preventive ha escluso la fattibilità di altri interventi.** Occorre cioè aver completato un primo percorso di valutazione seguito dall'adozione o dalla previsione d'efficacia o dalla verifica d'efficacia di misure tecniche - organizzative - procedurali ed aver rilevato che permangono ulteriori rischi.

I DPI sono dunque obbligatori quando il rischio non può essere evitato o ridotto in termini di accettabilità. La locuzione “sufficientemente ridotto”, adottata dal legislatore, risulta tuttavia di non facile interpretazione ed applicabilità. Sono esclusi da questo problema piombo, amianto e rumore per i quali già esiste una norma specifica. Ad esempio per l’amianto, ai sensi degli articoli 251 e segg. del D.Lgs 81/08, i lavoratori esposti devono sempre utilizzare DPI delle vie respiratorie con fattore di protezione operativo adeguato alla concentrazione di amianto nell’aria e tale da garantire all’utilizzatore in ogni caso che l’aria filtrata presente all’interno del DPI sia non superiore ad un decimo del valore limite di 0,1 ff/cm<sup>3</sup>. Per gli altri rischi occorre considerare quali possano essere i termini di riferimento per disporre l’utilizzazione dei DPI e cioè se occorra prescriverli o consigliarli in base all’entità del rischio residuo, in relazione all’epidemiologia, alla frequenza dei danni, alla gravità delle lesioni. Tale operazione è agevolata se si dispone di rilevazioni di igiene industriale o di valutazioni di sicurezza con criteri approfonditi e specifici. Ad esempio in generale, con esclusione di particolari ed acute esposizioni, quando i TLV degli inquinanti chimico-fisici siano validati nella letteratura internazionale, si suggerisce, in via orientativa e in relazione al livello di inquinamento sperimentalmente accertato in particolari fasi lavorative: l’utilizzo dei DPI per le situazioni in cui venga raggiunto il 50% del TLV (per sostanza o miscela). Quanto detto deve naturalmente riferirsi a quelle particolari fasi lavorative per le quali l’impiego del DPI si renda necessario per tempi limitati (15-20’) e non per tempi prolungati per i quali si dovranno ovviamente ricercare diverse soluzioni, sia tecniche che organizzative o procedurali.




## 2. Individuare le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi

	Il datore di lavoro deve individuare le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a) dell'art. 77 del D.Lgs 81/08, tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI.
	Art. 77, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

La scelta dei DPI non deve essere casuale: il datore di lavoro deve individuare “il meglio” in commercio in relazione allo specifico rischio da evitare o ridurre. Si ricorda, in proposito, **che l'art. 2087 c.c. dispone l'obbligo di adottare tutte le misure che, secondo l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore**; i concetti così espressi sono anche ripresi dall'art. 15 del D.Lgs 81/08 allorché viene evidenziata la necessità di aggiornamento della scelta delle misure di prevenzione (e quindi anche dei DPI) in relazione all'evoluzione delle conoscenze tecniche. Per situazioni non particolarmente complesse sono da ritenere d'ausilio, ai fini della scelta del DPI, **l'Allegato VIII del D.Lgs 81/08**. In particolare, l'Allegato VIII può rappresentare una buona base di partenza per raccordare gli esiti della valutazione dei rischi a quella fase successiva in cui inizia l'individuazione del DPI più appropriato. La compilazione di schemi simili (effettuata, a seconda della complessità dei problemi, a livello di azienda, reparto, mansione o individuo) permette di stabilire quale sia la parte del corpo esposta al rischio, se vada protetta contro un solo agente o si debba ricorrere ad un sistema di protezione combinato. L'Allegato VIII, **parte I** può rivelarsi specialmente utile nei casi in cui, necessitando uno stesso lavoratore di più DPI, devono trovare applicazione i precetti generali del testo unico, vale a dire: l'uso simultaneo di più DPI non deve comportare incompatibilità tra i diversi DPI ed è subordinato al fatto che ciascun DPI mantenga la propria efficacia nei confronti del rischio specifico. L'Allegato VIII, **parte II**, fornisce invece un primo elenco (indicativo e non esaustivo) delle tipologie di DPI presenti in commercio. Premesso che i DPI offrono protezione o da rischi chimico-fisico-biologici (rischi di tipo igienistico) o da rischi d'infortunio, essi debbono in ogni caso essere qualitativamente e quantitativamente adeguati ai rischi esistenti. Sui DPI di tipo igienistico possono certamente essere fornite indicazioni di massima in merito alla loro adeguatezza in relazione alle condizioni di inquinamento disponendosi in molti casi, come già detto,

dei valori di TLV di riferimento. Ciò significa che si dovranno considerare le caratteristiche chimico-fisiche dell'agente di rischio ed almeno l'adeguatezza del fattore di protezione del DPI. Per quanto invece riguarda la scelta della classe dei filtri utilizzati negli apparecchi di protezione delle vie respiratorie, si ricorda che per i filtri antigas la codifica in classi impone considerazioni sulla durata del filtro e quindi della protezione, mentre nel caso di inquinanti particellari (polveri, fumi, nebbie) la classificazione presuppone valutazioni dell'efficienza di filtrazione. Quest'ultima ad esempio, dovendo essere più elevata in presenza di fibre sclerogene, comporterà in tal caso l'adozione di filtri di classe P2 o P3. Per quanto riguarda i rischi di infortunio il discorso è - per certi versi - più complesso, giacché occorrerà basarsi su criteri riferiti alla tassatività delle norme di legge esistenti, in generale all'esistenza di specifiche tipologie di DPI per determinate attività lavorative, alle stesse norme armonizzate (che di per sé testimoniano l'esigenza della protezione per specifiche lavorazioni).

### 3. Assicurare una formazione adeguata sull'utilizzo dei DPI

	Il datore di lavoro deve assicurare una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.
	Art. 77, comma 4, let. h), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro

Il datore di lavoro fornisce **istruzioni comprensibili** per i lavoratori, informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge e rende disponibile nell'azienda, ovvero unità produttiva, informazioni adeguate su ogni DPI.

Egli inoltre assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.




In ogni caso l'**addestramento** è indispensabile:

- a) per ogni DPI che appartenga alla terza categoria;
- b) per i dispositivi di protezione dell'udito.

I lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.

**CAPITOLO 13**  
**MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI**

## 1. Adottare le misure necessarie allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale dei carichi

	Il datore di lavoro, qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, deve adottare le misure organizzative necessarie, deve ricorrere ai mezzi appropriati e deve fornire ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, tenendo conto dell'allegato XXXIII del D.Lgs 81/08
	Art. 168, comma 2, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro

L'**articolo 168 del D.Lgs 81/2008** prevede che il datore di lavoro debba adottare le **misure organizzative necessarie e ricorrere ai mezzi appropriati**, in particolare attrezzature meccaniche, **per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi** da parte dei lavoratori. Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricorre ai mezzi appropriati e fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, ed in particolare:

- a) organizza i posti di lavoro in modo che detta movimentazione assicuri condizioni di sicurezza e salute;
- b) valuta, se possibile anche in fase di progettazione, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione;
- c) evita o riduce i rischi, particolarmente di patologie dorso-lombari, adottando le misure adeguate, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta;
- d)** sottopone i lavoratori alla sorveglianza sanitaria, sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio.

La strategia prevenzionale delineata dal legislatore si sostanzia, quindi, nei seguenti ordini di priorità:

- l'**individuazione** dei compiti che comportano una movimentazione manuale potenzialmente a rischio (presenza di uno o più degli elementi di rischio riportati nell'allegato VI);
- la **meccanizzazione** dei processi in cui vi sia movimentazione di carichi per eliminare il rischio;
- laddove ciò non sia possibile, l'**ausiliazione** degli stessi processi e/o l'adozione di adeguate misure organizzative per il massimo



contenimento del rischio;

- l'**uso condizionato** della forza manuale. In quest'ultimo caso si tratta prima di valutare l'esistenza e l'entità del rischio e di adottare le eventuali misure per il suo contenimento tenendo conto di quanto riportato nell'allegato XXXIII;
- la **sorveglianza sanitaria** (accertamenti sanitari preventivi e periodici) dei lavoratori addetti ad attività di movimentazione manuale;
- l'**informazione** e la **formazione** degli stessi lavoratori che, per alcuni versi, si struttura come un vero e proprio training di addestramento al corretto svolgimento delle specifiche manovre di movimentazione manuale, previste dal compito lavorativo. Il datore di lavoro deve infatti fornire ai lavoratori le informazioni adeguate relativamente al peso ed alle altre caratteristiche del carico movimentato ed assicurare ad essi la formazione adeguata in relazione ai rischi lavorativi ed alle modalità di corretta esecuzione delle attività. Il datore di lavoro, infine, ha l'obbligo di fornire ai lavoratori l'addestramento adeguato in merito alle corrette manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi.

Più nello specifico, la prevenzione del rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari, connesse alle attività lavorative di movimentazione manuale dei carichi dovrà considerare, in modo integrato, il complesso degli elementi di riferimento e dei fattori individuali di rischio di seguito riportati.

#### **Caratteristiche del carico**

La movimentazione manuale di un carico può costituire un rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari nei seguenti casi:

- il carico è troppo pesante;
- è ingombrante o difficile da afferrare;
- è in equilibrio instabile o il suo contenuto rischia di spostarsi;
- è collocato in una posizione tale per cui deve essere tenuto o maneggiato a una certa distanza dal tronco o con una torsione o inclinazione del tronco;
- può, a motivo della struttura esterna e/o della consistenza, comportare lesioni per il lavoratore, in particolare in caso di urto.

#### **Sforzo fisico richiesto**

Lo sforzo fisico può presentare rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari nei seguenti casi:

- è eccessivo;
- può essere effettuato soltanto con un movimento di torsione del tronco;
- può comportare un movimento brusco del carico;
- è compiuto col corpo in posizione instabile.

#### **Caratteristiche dell'ambiente di lavoro**

Le caratteristiche dell'ambiente di lavoro possono aumentare le

possibilità di rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari nei seguenti casi:

- lo spazio libero, in particolare verticale, è insufficiente per lo svolgimento dell'attività richiesta;
- il pavimento è ineguale, quindi presenta rischi di inciampo o è scivoloso
- il posto o l'ambiente di lavoro non consentono al lavoratore la movimentazione manuale di carichi a un'altezza di sicurezza o in buona posizione;
- il pavimento o il piano di lavoro presenta dislivelli che implicano la manipolazione del carico a livelli diversi;
- il pavimento o il punto di appoggio sono instabili;
- la temperatura, l'umidità o la ventilazione sono inadeguate.

### **Esigenze connesse all'attività**

L'attività può comportare un rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari se comporta una o più delle seguenti esigenze:




- sforzi fisici che sollecitano in particolare la colonna vertebrale, troppo frequenti o troppo prolungati;
- pause e periodi di recupero fisiologico insufficienti;
- distanze troppo grandi di sollevamento, di abbassamento o di trasporto;
- un ritmo imposto da un processo che non può essere modulato dal lavoratore.

### ***L'Allegato XXXIII al D.Lgs 3 agosto 2009, n. 106***

Di grande interesse è, per altro verso, l'esame dell'allegato XXXIII del D.Lgs 81/2008. Esso infatti fornisce un'ampia lista dei diversi elementi lavorativi ed individuali che, se presenti, da soli o in modo reciprocamente interrelato, comportano un rischio più o meno elevato per il rachide dorso-lombare. Di tali elementi, fra loro integrati, va tenuto in debito conto tanto in fase di valutazione preliminare del rischio quanto in fase di verifica dell'adeguatezza dei provvedimenti adottati per il contenimento del rischio medesimo. L'allegato è il frutto dell'accorpamento dei due allegati originari alla direttiva CEE 269/90 dedicati rispettivamente ai fattori lavorativi e ai fattori individuali di rischio. **Il testo è rimasto immodificato fatta salva l'eliminazione del riferimento ai 30 Kg, quale peso massimo movimentabile manualmente da un solo uomo.** Residua pertanto, quale unico parametro, il riferimento, generico e quindi facilmente contestabile, ad un rischio derivante da "carico troppo pesante". Infine nello stesso Allegato viene codificata l'esistenza di rischio di patologie da sovraccarico biomeccanico qualora vi sia esigenza di pause nell'attività, esigenza indicata ancora una volta in modo generico e che può dare luogo a contestazioni. Va infine ricordato che taluni degli elementi di

rischio riportati nell'allegato non riguardano unicamente l'aspetto del sovraccarico sul rachide dorso-lombare, ma pure meritano un'attenzione e valutazione puntuale ai fini del contenimento dei rischi di infortunio o di carattere igienistico. Tali sono ad esempio le voci III e V del punto 1 (caratteristiche del carico), III e IV del punto 2 (sforzo fisico richiesto) nonché la maggior parte delle voci del punto 3 (caratteristiche dell'ambiente di lavoro).

## 2. Sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria

	Il datore di lavoro deve sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria, sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio di cui all'allegato XXXIII del D.Lgs 81/08.
	Art. 168, comma 2, let. d), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro

L'articolo 168, secondo comma, lett. d) del D.Lgs 81/08, prevede che **il datore di lavoro sottoponga a sorveglianza sanitaria gli addetti ad attività di movimentazione manuale di carichi**. Tale sorveglianza sanitaria, svolta secondo le previsioni dettate dagli artt. 38 e segg. del medesimo decreto, è effettuata dal medico competente e comprende:

- **accertamenti preventivi** per valutare l'eventuale presenza di controindicazioni al lavoro specifico;
- **accertamenti periodici** per controllare lo stato di salute del lavoratore.

Entrambi tali accertamenti comportano l'espressione di giudizi di idoneità e comprendono esami clinici, biologici ed indagini diagnostiche mirate allo specifico rischio (lesioni del rachide dorso-lombare nella fattispecie). L'articolo 39, comma 5, del medesimo decreto legislativo chiarisce che "il medico competente può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro, che ne sopporta gli oneri".

### **Finalità della sorveglianza sanitaria**

Le finalità generali della sorveglianza sanitaria sono di tipo eminentemente preventivo e destinate a verificare, prima dell'avvio al lavoro e poi nel tempo, l'adeguatezza del rapporto tra specifica condizione di salute e specifica condizione di lavoro dei lavoratori singoli e, in seconda istanza, collettivamente considerati. All'interno di tale finalità generale e tenuto conto che le patologie in questione sono, al massimo, del tipo "lavoro-correlato (work-related)", si possono individuare obiettivi più specifici della sorveglianza, quali:

- identificare eventuali condizioni "negative" di salute ad uno stadio precoce al fine di prevenirne l'ulteriore decorso;
- identificare soggetti portatori di condizioni di ipersuscettibilità per i quali vanno previste misure protettive più cautelative di quelle adottate per il resto dei lavoratori;
- contribuire, attraverso opportuni feedback, all'accuratezza della valutazione del rischio collettivo ed individuale;
- verificare nel tempo l'adeguatezza delle misure di prevenzione

collateralmente adottate;

- raccogliere dati clinici per operare confronti tra gruppi di lavoratori nel tempo e in contesti lavorativi differenti.

### **Patologie di interesse**

Pressoché tutte le patologie che coinvolgono il rachide (indipendentemente dai meccanismi etiopatogenetici) sono di specifico interesse se non altro ai fini dell'espressione dei giudizi di idoneità al lavoro: tuttavia è bene chiarire che, ai presenti fini, esse possono essere sinteticamente suddivise in due diversi gruppi:

1. **patologie non etiologicamente** correlabili con l'attività di lavoro (es. patologie su base costituzionale, metabolica o genetica di tipo prevalentemente malformativo) ma che sono influenzate negativamente dal sovraccarico biomeccanico e che pertanto rappresentano una condizione di ipersuscettibilità nei soggetti che ne sono portatori;
2. **patologie a etiologia multifattoriale** nelle quali tuttavia condizioni di sovraccarico biomeccanico lavorativo possono agire come cause primarie o concause rilevanti. Tali sono le forme che si incentrano su processi di degenerazione del disco intervertebrale (es. discopatie, protrusione ed ernia del disco) nonché le forme generiche acute (lombalgia da sforzo).

È ovvio che le prime sono di interesse solo ai fini dei giudizi di idoneità al lavoro specifico nei singoli soggetti che ne siano portatori mentre le seconde, oltre a ciò, interessano anche in chiave collettiva potendo la loro occorrenza essere interpretata (disponendo di opportuni dati di riferimento) come elemento di verifica della più complessiva azione preventiva. Va inoltre ricordato che, ai fini dell'espressione dei giudizi di idoneità, andranno considerati anche gli aspetti relativi alle condizioni di altri organi ed apparati (es. cardiovascolare, respiratorio) nonché a particolari condizioni fisiologiche (es. stato gravidico).

### **Periodicità degli accertamenti**

Come suggerito dalla norma, la sorveglianza sanitaria mirata va attivata verso i singoli soggetti al **momento della loro "assunzione" o "avviamento al lavoro"** naturalmente laddove gli stessi siano destinati ad attività con movimentazione manuale di carichi. In tale fase relativi controlli andrebbero effettuati su tutti gli addetti a movimentazione manuale indipendentemente dall'esito della valutazione del rischio attraverso i cosiddetti "indici di movimentazione". Tali indici infatti, con le conseguenti indicazioni per quanto concerne la sorveglianza sanitaria periodica, sono stati definiti su di un'ipotesi di protezione della popolazione lavorativa adulta "sana". **In fase di assunzione** si tratta di sottoporre a screening quelle patologie del rachide anche di natura non lavorativa la cui presenza potrebbe rivelarsi di per sé incompatibile con la specifica condizione di lavoro anche per livelli di esposizione relativamente "sicuri" per la grande maggioranza della popolazione. Si

vuole qui per inciso ricordare che lo scopo della sorveglianza sanitaria in fase di assunzione non può né deve essere (salvo isolate eccezioni) quello di selezionare i lavoratori “più sani e forti” da adibire a lavori sovraccaricanti, ma bensì di individuare i soggetti già portatori di una qualche patologia che li renda ipersuscettibili alle condizioni di lavoro “accettabili” per tutti e che pertanto deponga per provvedimenti di restrizione dei possibili livelli di esposizione. La sorveglianza sanitaria periodica ha, come già evidenziato, finalità almeno in parte diverse e più ampie di quella preventiva. In prima ipotesi essa va attivata per tutti i soggetti esposti a condizioni di movimentazione manuale di carichi in cui l'indice di movimentazione sia risultato, alla valutazione del rischio, superiore a 1. **L'effettiva periodicità** (cadenza dei ricontrolli) **andrà stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio** medesima e delle conoscenze relative allo stato di salute individuale e collettivo della popolazione seguita; è possibile peraltro che il medico competente scelga di adottare periodicità differenziate per i singoli soggetti. In linea di massima tuttavia si può affermare che una periodicità triennale dovrebbe essere adeguata a monitorare soggetti esposti a condizioni di movimentazione con relativo indice compreso tra 1 e 3, e di età compresa tra 18 e 45 anni. Qualora l'indice fosse superiore, per il periodo necessario a ridurre il rischio lavorativo, sarà bene aumentare la frequenza dei controlli sanitari mirati (annuale - biennale). Per i soggetti più giovani e per gli ultraquarantacinquenni la periodicità dei controlli dovrebbe di norma essere biennale. Va ricordato infine che, in sede di prima applicazione delle norme del D.Lgs 81/08, si rende necessaria una campagna straordinaria di controllo sanitario mirato di tutti i lavoratori adibiti ad attività di movimentazione manuale di carichi, con indice di movimentazione superiore a 1, ovviamente laddove tale procedura non fosse già stata attivata per altri motivi nella fase precedente.

### **Protocolli**




Fermo restando che il medico competente ha il diritto-dovere di attivare, nei limiti della deontologia professionale, delle norme di legge e delle finalità della sorveglianza sanitaria, quelle che a suo parere sono le procedure cliniche più adeguate, in questa sede verranno forniti degli orientamenti utili più che altro ad uniformare i criteri di comportamento e a rendere paragonabili i dati raccolti in contesti diversi. In via orientativa, per le finalità di **screening** delle popolazioni lavorative esposte, possono essere adottati gli strumenti dell'intervista anamnestica mirata e dell'esame clinico-funzionale del rachide. Una versione integrata di tali strumenti è stata messa a punto, sperimentata, validata e già largamente applicata dall'Unità di Ricerca “Ergonomia della Postura e del Movimento (EPM)” di Milano che ne ha fatto oggetto di successive pubblicazioni. Allo stato attuale delle conoscenze sembra importante raccomandare di non procedere, in fase di screening, all'esecuzione di

esami radiografici che invece andranno riservati a quei casi per i quali il preliminare esame anamnestico e clinico funzionale del rachide ne abbia evidenziato l'opportunità e la necessità. Tale impostazione deriva non solo da una doverosa cautela radioprotezionistica ma anche dalla constatazione di un inadeguato rapporto tra costi e benefici (da più parti ribadito in letteratura) laddove sono state applicate procedure indiscriminate di screening radiografico della popolazione. Al contrario la **radiografia**, accanto ad altri esami strumentali, di laboratorio e ad eventuali accertamenti clinico-specialistici (ortopedici, reumatologici, fisiatrici), è da prevedersi nei casi in cui vi sia un motivato sospetto clinico-diagnostico. Va tuttavia sottolineato che la procedura indicata (esame clinico di screening e radiografia solo nei casi selezionati) comporta qualche problema specie in sede di accertamento preventivo. In tale sede infatti, per ovvi motivi, il soggetto tende a sottacere e a minimizzare i propri eventuali sintomi; inoltre vi sono affezioni (es. spondilolistesi di lieve grado, tumori benigni delle vertebre, ecc.) che, specie in età giovanile, restano effettivamente silenti sia sul piano dei sintomi che dei segni clinici. Ne deriva che, anche ad un esame clinico accurato, tali affezioni possono sfuggire e pertanto, in assenza di esame radiografico, i soggetti che ne sono portatori, e che sono di fatto degli ipersuscettibili, verranno avviati comunque ad un lavoro per essi potenzialmente sovraccaricante. Questa osservazione è stata riportata non già per ribaltare l'impostazione di fondo data (che anzi resta comunque valida) quanto piuttosto per focalizzare l'attenzione sulla necessità che l'accertamento clinico di screening preventivo deve essere condotto accuratamente e sul fatto che anche in seguito potrebbero manifestarsi, in soggetti già assunti e controllati periodicamente, eventi patologici non attribuibili primariamente al lavoro ma che pure possono condurre a provvedimenti di esclusione dai compiti comportanti un "relativo" sovraccarico per il rachide. Per il futuro, l'approfondimento delle interconnessioni tra determinati quadri semeiotici e possibili patologie vertebrali, da un lato, e la disponibilità di nuove tecniche strumentali non o poco invasive e di basso costo, dall'altro lato, potranno consentire di superare gradualmente le difficoltà evidenziate specie per quanto attiene agli screening preventivi. Per quanto attiene invece agli screening periodici è possibile ipotizzare una procedura a 3 step che preveda in linea di massima:

- l'utilizzazione generalizzata dell'indagine anamnestica mirata;
- l'effettuazione dell'esame clinico funzionale del rachide nei casi positivi all'indagine anamnestica;
- l'effettuazione di ulteriori esami specialistici radiologici e strumentali nei casi che ne abbisognano, sulla scorta dell'indagine anamnestica e dell'esame clinico-funzionale del rachide.

In particolare tali approfondimenti vanno attivati quando si prospetti l'opportunità di un giudizio di idoneità condizionata.

### 3. Assicurare ai lavoratori la formazione e l'addestramento adeguati in relazione ai rischi lavorativi

	Il datore di lavoro deve assicurare ai lavoratori la formazione adeguati in relazione ai rischi lavorativi ed alle modalità di corretta esecuzione delle attività e l'addestramento adeguato in merito alle corrette manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi.
	Art. 169, comma 1, let. b) e comma 2, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro

Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:

a) il **peso di un carico**;

b) il **centro di gravità** o il lato più pesante nel caso in cui il contenuto di un imballaggio abbia una collocazione eccentrica;




c) la **movimentazione corretta** dei carichi e i rischi che i lavoratori corrono se queste attività non vengono eseguite in maniera corretta, tenuto conto degli elementi di cui al relativo allegato.

Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una **formazione adeguata**.



**CAPITOLO 14**  
**LAVORO AL VIDEOTERMINALE**

## 1. Organizzare i posti di lavoro in conformità ai requisiti minimi di sicurezza

	Il datore di lavoro deve organizzare e predisporre i posti di lavoro, in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV del D.Lgs 81/08 e adottare le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.
	Art. 174, commi 2 e 3, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro

Uno degli elementi che caratterizza il lavoro d'ufficio è il sempre più diffuso utilizzo dei videoterminali. Utilizzo che peraltro si sta diffondendo anche in relazione all'attività didattica con l'allestimento dei laboratori di informatica. Il lavoro con VDT può comportare effetti sulla salute in relazione alla durata dell'esposizione, alle condizioni dell'hardware, dell'ergonomia del posto di lavoro e delle condizioni ambientali. I maggiori rischi riscontrati sono quelli a carico dell'apparato oculo-visivo con l'insorgenza di astenopia e disturbi muscolo scheletrici.

Tra gli obblighi del datore di lavoro al riguardo si segnala:

- provvedere **all'aggiornamento del documento di valutazione** dei rischi, attraverso il quale vengono previste adeguate misure di prevenzione e protezione, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed in collaborazione con il medico competente;
- procedere **all'individuazione dei dipendenti che rientrano nell'applicazione della normativa**, accertando l'effettivo raggiungimento o superamento del limite settimanale di adibizione, in collaborazione con i dirigenti preposti alle varie strutture e tenendo conto della specifica attività degli interessati, delle modalità e dei tempi del suo svolgimento in riferimento alle logiche organizzative proprie di ogni amministrazione;
- effettuare **l'adeguamento immediato**, se non già effettuato, **dei posti di lavoro**.

Le fasi che il datore di lavoro dovrà seguire per la **valutazione del rischio** sono di seguito schematizzate:

- Esame preliminare dell'attività lavorativa e riunione con le funzioni preposte e responsabili e con i rappresentanti dei lavoratori;
- Sopralluoghi degli ambienti di lavoro, delle apparecchiature e degli impianti di ogni unità organizzativa elementare, consultazione dei lavoratori e verifica generale degli adempimenti di legge pregressi;

- Descrizione del processo lavorativo;
- Individuazione e caratterizzazione delle fonti potenziali di rischio per ogni luogo di lavoro e per mansione;
- Individuazione e caratterizzazione dei lavoratori addetti ai videoterminali;
- Identificazione del rischio di esposizione residuo, in riferimento alle regole di buona tecnica;
- Identificazione delle non conformità alla legislazione e alla norme tecniche vigenti;
- Valutazione dei rischi identificati ed elaborazione di un giudizio di gravità per ciascuno dei essi, con riguardo a norme di legge, standard nazionali e internazionali di buona tecnica, linee guida di tutela della salute e igiene del lavoro, prassi amministrative, orientamenti dei fabbricanti di macchine e attrezzature, integrando tali dettami con indicazioni derivanti dal buon senso e dalla pratica ingegneristica;
- Individuazione delle misure di prevenzione e protezione da attuare in seguito agli esiti della valutazione e dei dispositivi di protezione individuale (DPI) da fornire ai lavoratori;
- Preparazione del documento di valutazione del rischio contenente un programma temporale di attuazione degli interventi, secondo le priorità emerse dall'analisi;
- Discussione con le funzioni preposte e responsabili, i rappresentanti dei lavoratori del documento preliminare di valutazione e del relativo programma di attuazione degli interventi;
- Stesura della relazione finale;
- Approvazione da parte del datore di lavoro del documento finale di valutazione.

Più articolate sono le disposizioni che individuano le caratteristiche che devono possedere i VT e le modalità di predisposizione e organizzazione dei posti di lavoro. Di seguito si riportano le indicazioni di maggior rilievo.

### **Schermo**

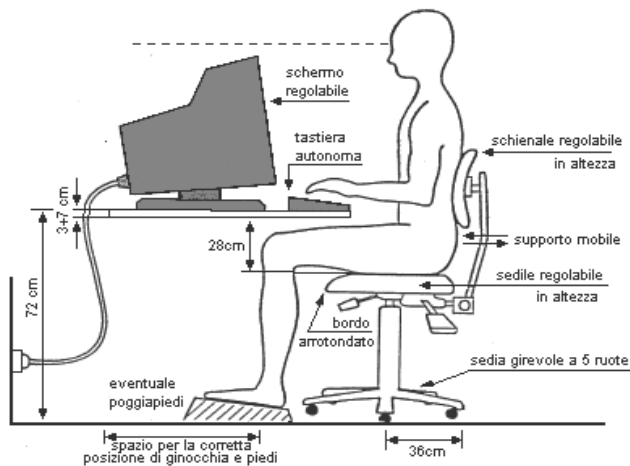
I caratteri sullo schermo devono avere una buona definizione e una forma chiara, una grandezza sufficiente e vi deve essere uno spazio adeguato tra i caratteri e le linee. L'immagine sullo schermo deve essere stabile; esente da sfarfallamento o da altre forme d'instabilità. La brillantezza e/o il contrasto tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali. Lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile liberamente e facilmente per adeguarsi alle esigenze dell'utilizzatore. È possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile. Lo schermo non deve avere riflessi e riverberi che possano causare molestia all'utilizzatore.

## **Tastiera**

La tastiera deve essere inclinabile e dissociata dallo schermo per consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia o delle mani. Lo spazio davanti alla tastiera deve essere sufficiente onde consentire un appoggio per le mani e le braccia dell'utilizzatore. La tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi. La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono tendere ad agevolare l'uso della tastiera stessa. I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro.

## **Piano di lavoro**

Il piano di lavoro deve avere una superficie poco riflettente, essere di dimensioni sufficienti e permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio. Il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al massimo i movimenti fastidiosi della testa e degli occhi. È necessario uno spazio sufficiente che permetta ai lavoratori una posizione comoda.



## **Sedile di lavoro**

Il sedile di lavoro deve essere stabile, permettere all'utilizzatore una certa libertà di movimento ed una posizione comoda. I sedili debbono avere altezza regolabile. Il loro schienale deve essere regolabile in altezza e in inclinazione. Un poggiatesta sarà messo a disposizione di coloro che lo desiderino.

## **Spazio**

Il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi

sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e di movimenti operativi.

### ***Illuminazione***

L'illuminazione generale ovvero l'illuminazione specifica (lampade da lavoro) devono garantire un'illuminazione sufficiente ed un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore. Fastidiosi abbagliamenti e riflessi sullo schermo o su altre attrezzature devono essere evitati strutturando l'arredamento del locale e del posto di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce artificiale e delle loro caratteristiche tecniche.

### ***Riflessi e abbagliamenti***

I posti di lavoro devono essere sistemati in modo che le fonti luminose quali le finestre e le altre aperture, le pareti trasparenti o traslucide, nonché le attrezzature e le pareti di colore chiaro non producano riflessi sullo schermo. Le finestre devono essere munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.

### ***Rumore***

Il rumore emesso dalle attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro deve essere preso in considerazione al momento della sistemazione del posto di lavoro, in particolare al fine di non perturbare l'attenzione e la comunicazione verbale.

### ***Calore***

Le attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro non devono produrre un eccesso di calore che possa essere fonte di disturbo per i lavoratori.

### ***Radiazioni***

Tutte le radiazioni, eccezion fatta per la parte visibile dello spettro elettromagnetico, devono essere ridotte a livelli trascurabili dal punto di vista della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

### ***Umidità***




Si deve fare in modo di ottenere e mantenere un'umidità soddisfacente.

### ***Interfaccia elaboratore/uomo***

All'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorché questo viene modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, il datore di lavoro terrà conto dei seguenti fattori:

- a) il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;
- b) il software deve essere di facile uso e, se del caso, adattabile a livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore
- c) nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;
- d) i sistemi debbono fornire ai lavoratori delle indicazioni sul loro svolgimento;
- e) i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;
- f) i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

## 2. Sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria

	<p>Il datore di lavoro deve sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria, con particolare riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ai rischi per la vista e per gli occhi;</li> <li>- ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.</li> </ul>
	<p>Art. 176, comma 1, del D.Lgs 81/08.</p>
	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro</p>

Il D.Lgs 81/2008 prevede **l'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria quando il lavoratore utilizzi il videoterminale in modo sistematico ed abituale, per almeno 20 ore alla settimana, dedotte le interruzioni**. Dobbiamo anche ribadire l'opportunità di sottoporre a sorveglianza sanitaria a scopo preventivo coloro che si affacciano per la prima volta al lavoro con il videoterminale (assunzione, cambio mansione, inserimento del VDT nella attività lavorativa) indipendentemente dal tempo d'uso. Il **controllo sanitario periodico** sarà previsto per i lavoratori che risulteranno utilizzare il videoterminale per almeno 20 ore settimanali o che abbiano ricevuto al controllo preventivo un giudizio di idoneità condizionata con ben precise limitazioni. I lavoratori addetti all'uso del videoterminale possono comunque richiedere un controllo) qualora insorgano disturbi posturali, fisico-mentali e visivi e a controllo oftalmologico ogni qualvolta si sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente. La periodicità dei controlli sanitari potrà anche scaturire da accordi interaziendali. Schematicamente ci si troverebbe nella seguente situazione:

VISITE PREVENTIVE	VISITE PERIODICHE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- assunzione in mansione con uso del VDT</li> <li>- nuova mansione comportante l'uso del VDT</li> <li>- inserimento del VDT nei compiti lavorativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- utilizzo VDT per almeno 20 ore settimanali</li> <li>- giudizio di idoneità condizionata</li> <li>- accordi intraziendali</li> <li>- a richiesta del lavoratore</li> </ul>

Nella sorveglianza sanitaria il medico competente dovrà tenere conto preliminarmente della valutazione dei rischi eseguita dal datore di lavoro

e dunque non solo degli aspetti strettamente sanitari (acuità visiva, postura, affaticamento fisico e mentale) ma anche delle condizioni ergonomiche del posto di lavoro e della situazione complessiva di igiene ambientale. Gli **accertamenti sanitari** non si devono limitare ad una semplice valutazione dell'acuità visiva ma debbono essere comprensivi di una visita medica correlata da una scheda anamnestica individuale preferibilmente integrata da questionari specifici per valutare tutti gli aspetti extravisivi del lavoro con videoterminale (disturbi posturali, condizioni di affaticamento fisico e mentale). Inoltre in alcuni casi sarà da prevedere una consulenza di carattere specialistico (oculista, fisiatra, neuropsichiatra, ortopedico). La sorveglianza sanitaria preventiva e periodica dovrebbe quindi essere così articolata:

- a) redazione della **scheda anamnestica**, integrata da appositi questionari, mirata a raccogliere informazioni su:
  - dati individuali (età, sesso, livello di istruzione, condizioni sociali, abitudini voluttuarie)
  - caratteristiche dell'attività lavorativa a videoterminale (anzianità, tempo d'uso)
  - caratteristiche del posto di lavoro (sedia, tavolo, postazione della macchina, illuminazione, microclima)
  - presenza di disturbi visivi soggettivi (fenomeni di affaticamento visivo e/o di astenopia oculare e/o visiva);
  - pregresse patologie oculari o disturbi oculari in atto;
  - presenza di pregresse patologie o di disturbi in atto carico dell'apparato osteoarticolare con particolare riguardo al rachide cervicale e lombare ed ai polsi;
  - presenza di fenomeni di affaticamento fisico e/o mentale.
- b) **visita medica** con particolare attenzione agli apparati visivo, osteoarticolare e alla sfera neuropsichica.
- c) un **controllo ergooftalmologico** comprendente:
  - acuità visiva in OD, OS e OO in visione da lontano, intermedia e/o da vicino sia naturale che con la correzione in uso
  - presenza di eteroforie sia in visione da lontano sia in visione da vicino
  - valutazione dell'acuità stereoscopica
  - valutazione della fusione oculare
  - valutazione della percezione dei colori (per la possibile discromatopsia)

La valutazione ergooftalmologica, eseguita mediante idonea strumentazione direttamente presso il servizio di medico competente, verrebbe ad assumere il significato di controllo di primo livello. All'atto del primo controllo ergooftalmologico sarà necessario ricorrere allo specialista oculista su indicazione del medico competente qualora ci si trovi in uno dei casi successivamente descritti nei criteri di idoneità. Inoltre la visita (soprattutto la visita preventiva) dovrà essere eseguita



con la copia dell'esatta correzione visiva in uso qualora il soggetto porti lenti corneali e/o occhiali. In sede di visita periodica sono da sottoporre al controllo oculistico i soggetti per i quali il controllo ergooftalmologico evidenzia significative modificazioni del quadro visivo/oculare precedentemente documentato. La visita specialistica oculistica dovrebbe fornire le seguenti informazioni necessarie per formulare il giudizio di idoneità.

Visus in VL	Visus Naturale	Visus correzione in uso	con correzione in	Visus con nuova correzione	correzione
OD	/10	/10		/10	
OS	/10	/10		/10	
OO	/10	/10		/10	
Visus in VI	/10	/10		/10	
Visus in VV					
OD					
OS					
OO					
Ulteriori accertamenti					
Seg. Anteriore (se necessario)					
Fundus oculare (se necessario)					
Forie in VI o VV					
Forie in VL					
Stereopsi					
Fusione oculare					
Convergenza oculare					
Tono oculare OD		mmHg			
Tono oculare OS		mmHg			
Percezione dei colori					
Campimetria (se necessaria)					

**Ulteriori esami specialistici potrebbero rendere necessari per rispondere a precisi quesiti diagnostici in soggetti con particolari patologie.** I controlli sanitari verranno effettuati con periodicità quinquennale per i lavoratori dichiarati idonei e di età inferiore a 50 anni, mentre nei lavoratori con idoneità condizionata o con prescrizioni o che, seppur idonei, abbiano un'età pari o superiore a 50 anni la periodicità sarà biennale. La periodicità delle visite potrà essere di intervalli temporali inferiori qualora il medico competente ritenga utile un controllo più ravvicinato per la presenza di patologie in atto al momento della visita e tali da limitare l'idoneità.

Discorso più difficile è quello relativo al **giudizio di idoneità** che, come abbiamo visto, deve essere emesso dal medico competente tenendo conto non solo del quadro ergooftalmologico, eventualmente integrato dal parere dell'oculista, ma valutando il contesto ergonomico in cui si inserisce il videoterminale, il disagio individuale legato ai rapporti videoterminale-operatore (per il mancato svolgimento della necessaria attività di informazione-formazione) e la presenza di patologie osteoarticolari soprattutto a carico del rachide o dei polsi (sindrome del tunnel carpale). Il medico competente raccoglierà tutte queste informazioni attraverso dati anamnestico-clinici integrati da controlli specialistici (oculistici, ortopedici o fisioterapici), attraverso il sopralluogo nei posti di lavoro, attraverso questionari in grado di valutare la presenza di fenomeni di "stress lavorativo" ed attraverso l'analisi della valutazione dei rischi redatta dal servizio di prevenzione e protezione. Con tali premesse si indicano alcune proposte per la formulazione del giudizio di idoneità al videoterminale, ricordando che esse rappresentano solo delle indicazioni orientative, da valutare in ogni singolo caso e i cui risultati vanno integrati con gli altri elementi a disposizione del medico competente:

### 1) **SOGGETTI IDONEI**

Soggetti con visus naturale o corretto monoculare  $\geq 8/10$ , ortoforici o comunque privi di importanti deficit nell'accomodazione - convergenza e con senso cromatico normale.

In questi soggetti la correzione visiva dovrà essere:

- < - 8 diottrie per la miopia;
- < +3 diottrie per l'ipermetropia;
- <  $\pm 2$  diottrie per l'astigmatismo;

Qualora la correzione risulti superiore a queste indicazioni assumeranno importanza i fenomeni di affaticamento visivo soggettivo che, qualora presenti, renderanno opportuno un giudizio di idoneità condizionata a un uso del VDT non superiore a 4 ore al giorno con pausa lavorativa di almeno 15 minuti dopo ogni ora di lavoro. La stessa

indicazione è prevista per i soggetti con anisometropia (ossia con differenza di rifrazione tra i due occhi > 3 Diottrie).

2) **SOGGETTI PER CUI SI SUGGERISCE UN'IDONEITA' CONDIZIONATA AD UN UTILIZZO DEL VDT NON SUPERIORE A 4 ORE AL GIORNO CON PAUSA LAVORATIVA DI ALMENO 15 MINUTI DOPO OGNI ORA DI LAVORO AL VDT**

Soggetti con visus naturale/corretto < 8/10 in OD e/o OS sentito il parere dell'oculista.

Soggetti monocoli anatomico o funzionale sentito il parere dell'oculista.

Soggetti con correzione elevate (superiori a quelle indicate per i soggetti idonei) e con la presenza di importanti fenomeni, anche soggettivi, di affaticamento visivo.

Soggetti anisotropi (ossia con differenza di rifrazione tra i due occhi > 3 Diottrie) che presentino importanti fenomeni di affaticamento visivo.

Soggetti con importanti deficit dell'accomodazione - convergenza (alterata fusione oculare, soggetti portatori di importanti eteroforie, ....).

Soggetti con aggravamento di alterazioni pregresse (peggioramento ingravescente della miopia, aumento dell'eteroforia, riduzione dell'ampiezza fusionale, ...).

Soggetti portatori di importanti patologie oculari di tipo cronico (cheratocono, cataratta, maculopatie, neuropatie, .....).

3) **SOGGETTI IDONEI PER CUI SI SUGGERISCE L'OPPORTUNITA' DI UTILIZZARE UN VDT CON SCHERMO PREFERIBILMENTE IN BIANCO E NERO O MONOCROMATICO**

Soggetti portatori di discromatopsia e in cui l'attività lavorativa possa essere comunque svolta senza divenire fattore di pericolo per il lavoratore o colleghi o persone del pubblico. In questi casi e' comunque preferibile fornire al lavoratore sistemi informativi basati su schermi in bianco e nero o monocromatici al fine di evitare eventuali fenomeni di affaticamento visivo o di disagio psichico legato alla maggiore possibilità di incorrere in errori dovuta all'alterata percezione dei colori.

4) **LAVORATRICI GESTANTI**




Alle lavoratrici gestanti devono essere concesse pause di riposo, che si suggeriscono in almeno 15' ogni ora di lavoro al VDT, al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.

5) **SOGGETTI PER CUI SI SUGGERISCE LA NON IDONEITA' ALL'UTILIZZO DEL VDT**

- Soggetti affetti da una patologia oculare acuta sino alla risoluzione della stessa

- Soggetti con residuo visivo tale da rientrare nelle categorie dei ciechi civili
- Soggetti portatori di discromatopsia (alterata percezione dei colori) nel caso in cui per il lavoro da svolgere sia indispensabile e necessario l'utilizzo di sistemi informativi basati sulla percezione dei colori e in cui un errore possa creare pericolo o danno per il lavoratore stesso o per i colleghi o per persone del pubblico. In tutti i casi in cui venga espresso un giudizio di non idoneità o di idoneità condizionata con limitazioni temporali sarà opportuno valutare anche il parere specialistico (vedi lo schema per gli accertamenti di minima da richiedere all'oculista). Tale parere potrà non essere richiesto qualora il controllo ergooftalmologico periodico confermi una situazione già nota, immutata e confermata in sede specialistica.




### 3. Fornire ai lavoratori informazione e formazione adeguate

	Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda: <ul style="list-style-type: none"><li>- le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'articolo 174 del D.Lgs 81/08;</li><li>- le modalità di svolgimento dell'attività;</li><li>- la protezione degli occhi e della vista.</li></ul>
	Art. 177, comma 1, let. a) e b), del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro

Relativamente alle attività di formazione e informazione, il D.Lgs 81/2008 prevede che sia **a carico del datore di lavoro fornire ai lavoratori informazioni**, in particolare per quanto riguarda le misure applicabili al posto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività e la protezione degli occhi e della vista ed assicura ai lavoratori una specifica formazione. Altra possibile fonte di disagio è legata alla mancata conoscenza da parte dell'operatore della tecnologia (hardware e software) informatica e alla conseguente difficile interazione operatore-VDT che comporta l'insorgenza di disturbi reattivi (distress). Il D.Lgs. 81/2008 sottolinea la necessità di salvaguardare gli operatori dallo stato di **"affaticamento fisico e mentale"** connesso all'uso del VDT, riconoscendo quindi che tutti i fattori caratterizzanti questa attività lavorativa possono interagire nel determinare l'insorgenza di disagio nell'operatore sia a livello fisico che psichico. Emerge quindi l'importanza di evidenziare tutte le possibili fonti tramite una valutazione dei rischi che analizzi attentamente la situazione ambientale ed ergonomica. Ad ogni lavoratore addetto al videoterminale andrà assicurata un'apposita informazione-formazione riguardante sia la normativa e gli aspetti sanitari ad essa legati, sia le caratteristiche e le modalità di impiego dell'hardware e dei software a disposizione. Detta attività dovrà in particolare modo essere mirata a fornire al lavoratore tutti quegli strumenti utili per evitare l'insorgenza di fenomeni di affaticamento visivo, di disturbi osteoarticolari e di "stress" lavorativo.

**CAPITOLO 15**  
**CONTRATTI DI APPALTO, D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE**

## 1. Verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi

	Il datore di lavoro deve verificare, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) del D.Lgs 81/08, l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.
	Art. 26, comma 1, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro.

L'art. 26 del D.Lgs 81/08 ha previsto che il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori 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:

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 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:

- acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
- acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;




b) fornisce agli stessi soggetti **dettagliate informazioni sui rischi** specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Nell'ipotesi sopra evidenziate, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

a) devono **cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione** e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) devono **coordinare 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.

## 2. Elaborare un unico documento di valutazione dei rischi interferenziali

	Il datore di lavoro deve elaborare 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 e recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto
	Art. 26, comma 3, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

Con l'art. 26 del D.Lgs 81/08, così come modificato dal D.Lgs 106/09, è stata introdotta la necessità di redigere, tra i documenti a corredo dell'appalto, un «**documento unico di valutazione dei rischi da interferenze**» (di seguito DUVRI) ed è stato modificato l'art. 86 del codice degli appalti relativo al «criteri di valutazione delle offerte anormalmente basse» soprattutto con riguardo all'esclusione di ribassi d'asta per il costo relativo alla sicurezza.

Il DUVRI si configura quale adempimento derivante dall'obbligo, previsto dal novellato art. 7, comma 3, del decreto legislativo n. 626/1994, del datore di lavoro committente di promuovere la cooperazione e il coordinamento tra lo stesso e le imprese appaltatrici e/o i lavoratori autonomi. Si tratta di un documento da redigersi a cura delle stazioni appaltanti e che deve dare indicazioni operative e gestionali su come superare uno dei maggiori ostacoli alla prevenzione degli incidenti nei luoghi di lavoro e nei cantieri: l'interferenza.

Si parla di **interferenza** nella circostanza in cui si verifica un «contatto rischioso» tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti. In linea di principio, occorre mettere in relazione i rischi presenti nei luoghi in cui verrà espletato il servizio o la fornitura con i rischi derivanti dall'esecuzione del contratto.

Le Stazioni appaltanti hanno come unico riferimento per la redazione del DUVRI le disposizioni riguardanti i contratti di appalto o contratti d'opera, che non forniscono indicazioni di dettaglio sulle modalità operative per la sua redazione. Dal dettato normativo, tuttavia, discende che **il DUVRI deve essere redatto solo nei casi in cui esistano interferenze**. In esso, dunque, non devono essere riportati i



rischi propri dell'attività delle singole imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, in quanto trattasi di rischi per i quali resta immutato l'obbligo dell'appaltatore di redigere un apposito documento di valutazione e di provvedere all'attuazione delle misure necessarie per ridurre o eliminare al minimo tali rischi. In assenza di interferenze non occorre redigere il DUVRI; tuttavia si ritiene necessario indicare nella documentazione di gara (bandi, inviti e richieste di offerta) che l'importo degli oneri della sicurezza è pari a zero. In tal modo, infatti, si rende noto che la valutazione dell'eventuale esistenza di interferenze è stata comunque effettuata, anche se solo per escluderne l'esistenza.

Per quanto riguarda la problematica inerente la sussistenza o meno di interferenze, a **mero titolo esemplificativo si possono considerare interferenti i seguenti rischi:**

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




Si rammenta che la **circolare interpretativa del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 24 del 14 novembre 2007** ha escluso dalla valutazione dei rischi da interferenza le attività che, pur essendo parte del ciclo produttivo aziendale, si svolgano in luoghi sottratti alla giuridica disponibilità del committente e, quindi, alla possibilità per la Stazione Appaltante di svolgere nei medesimi luoghi gli adempimenti di legge. Appare utile, in ogni caso, precisare come taluni appalti di servizi o forniture si svolgono all'interno di edifici pubblici ove è presente un datore di lavoro che non è committente (scuole, mercati, musei, biblioteche). In tali fattispecie è necessario che il committente (in genere l'ente proprietario dell'edificio) si coordini con il datore di lavoro del luogo ove si svolgerà materialmente la fornitura o il servizio. Deve, inoltre, essere sottolineato che la valutazione dei rischi da interferenza, in particolare negli edifici quali, a titolo esemplificativo, ospedali e scuole, deve avvenire con riferimento non solo al personale interno ed ai lavoratori delle imprese appaltatrici, ma anche agli utenti che a vario titolo possono essere presenti presso la struttura stessa quali i degenti, gli alunni ed anche il pubblico esterno.

Per gli appalti di seguito riportati **è possibile escludere preventivamente la predisposizione del DUVRI e la conseguente stima dei costi della sicurezza:**

- la mera fornitura senza installazione, salvo i casi in cui siano necessarie attività o procedure suscettibili di generare interferenza con la fornitura stessa, come per esempio la consegna di materiali e prodotti nei luoghi di lavoro o nei cantieri (con l'esclusione di quelli ove i rischi interferenti sono stati valutati nel piano di sicurezza e coordinamento, come precisato nel seguito);
- i servizi per i quali non è prevista l'esecuzione all'interno della Stazione appaltante, intendendo per «interno» tutti i locali/luoghi messi a disposizione dalla stessa per l'espletamento del servizio, anche non sede dei propri uffici;
- i servizi di natura intellettuale, anche se effettuati presso la stazione appaltante.

La citata circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha poi chiarito che il DUVRI è un documento «dinamico», per cui la valutazione dei rischi effettuata prima dell'espletamento dell'appalto deve essere necessariamente aggiornata in caso di situazioni mutate, quali l'intervento di subappalti o di forniture e posa in opera o nel caso di affidamenti a lavoratori autonomi. L'aggiornamento della valutazione dei rischi deve essere inoltre effettuato in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo rese necessarie nel corso dell'esecuzione dell'appalto o ancorché, in fase di esecuzione del contratto, emerga la necessità di un aggiornamento del documento. Nei contratti rientranti nel campo di applicazione del decreto legislativo n. 494/1996, per i quali occorre redigere il Piano di sicurezza e coordinamento, l'analisi dei rischi interferenti e la stima dei relativi costi sono contenute nel Piano di sicurezza e coordinamento e, quindi, in tale evenienza non appare necessaria la redazione del DUVRI. Infine, si fa presente che il DUVRI è un documento tecnico, che dovrà essere allegato al contratto di appalto, poiché l'appaltatore dovrà espletare le attività ivi previste, volte alla eliminazione dei rischi. Pertanto, esso va considerato alla stessa stregua delle specifiche tecniche (art. 68 del Codice contratti pubblici), in quanto deve consentire pari accesso agli offerenti, non deve comportare la creazione di ostacoli ingiustificati alla concorrenza e deve, quindi, essere messo a disposizione dei partecipanti alla gara.

### 3. Valutare che il valore economico dell'offerta sia adeguato rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza.

	Il datore di lavoro, 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, deve 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.
	Art. 26, comma 6, del D.Lgs 81/08.
	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del D.Lgs 81/08 (15 maggio 2008), 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 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.** Tali costi non sono soggetti a ribasso. Con riferimento ai contratti 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. 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 aggiudicatari 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. 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. 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.

Per **quantificare i costi della sicurezza da interferenze**, in analogia agli appalti di lavori, si può far riferimento, in quanto compatibili, alle misure di cui all'art. 7, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 222/2003 inserite nel DUVRI ed in particolare:

- le **misure preventive e protettive** e dei dispositivi di protezione individuale eventualmente necessari per eliminare o ridurre al minimo i rischi da lavorazioni interferenti;
- gli **eventuali impianti di terra** e di protezione contro le scariche atmosferiche, degli impianti antincendio, degli impianti di evacuazione fumi (se non presenti o inadeguati all'esecuzione del contratto presso i locali/luoghi del datore di lavoro committente);
- i **mezzi e servizi di protezione collettiva** (come segnaletica di sicurezza, avvisatori acustici, etc.);
- le **procedure previste per specifici motivi di sicurezza**;
- gli eventuali **interventi finalizzati alla sicurezza** e richiesti per lo sfasamento spaziale o temporale delle lavorazioni interferenti;
- le **misure di coordinamento** relative all'uso comune di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva.

La stima dei costi dovrà essere congrua, analitica per singole voci, riferita ad elenchi prezzi standard o specializzati, oppure basata su prezziari o listini ufficiali vigenti nell'area interessata, o sull'elenco prezzi delle misure di sicurezza del committente; nel caso in cui un elenco prezzi non sia applicabile o non sia disponibile, la stima dovrà essere effettuata con riferimento ad una analisi dei costi dettagliata e desunta da indagini di mercato. Si precisa che anche nell'ipotesi di subappalto gli oneri relativi alla sicurezza non devono essere soggetti a riduzione e vanno evidenziati separatamente da quelli soggetti a ribasso d'asta nel relativo contratto tra aggiudicataria e subappaltatore. In tal caso, inoltre, il direttore dell'esecuzione è tenuto a verificare che l'appaltatore committente corrisponda i costi della sicurezza anche all'impresa subappaltatrice. Potrebbe, infine, verificarsi la situazione in cui è prevista la possibilità per gli offerenti di presentare varianti, quando il criterio di aggiudicazione della gara è quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa (art. 76 del Codice dei contratti pubblici) o quando emerge la necessità di modifiche in corso di esecuzione del contratto derivanti da intervenute esigenze di carattere tecnico, logistico ed organizzativo nei

casi stabiliti dal codice (art. 114 del Codice dei contratti pubblici). In tali casi si potrebbe verificare la necessità di modificare il DUVRI, attività che può comportare una rideterminazione degli oneri di sicurezza per interferenza. Al riguardo, si palesa l'opportunità da parte della stazione appaltante di prevedere tra le somme a disposizione una voce relativa ad imprevisti a cui poter attingere anche in tale evenienza. Non è da escludere, infine, che nella fase di cooperazione e coordinamento che precede la stesura finale del DUVRI da allegare al contratto emerga la necessità di apportare modifiche al documento già posto a base d'appalto.

In analogia a quanto previsto dall'art. 131 del codice, relativamente ai lavori, può, quindi, prevedersi in tale fase la possibilità per l'appaltatore di presentare proposte integrative al DUVRI, proposte che naturalmente dovranno rappresentare oggetto di attenta valutazione da parte delle stazioni appaltanti. L'art. 131, comma 2, lettera a) del codice prevede infatti che entro trenta giorni dall'aggiudicazione e comunque prima della consegna dei lavori, l'appaltatore od il concessionario può presentare alle amministrazioni aggiudicatrici eventuali proposte integrative del piano di sicurezza e di coordinamento. Si evidenzia, quindi, l'opportunità di inserire nel capitolato d'onere una apposita dicitura, la quale indichi che il committente ha redatto (o non ha redatto) il DUVRI e che tale documento potrà essere aggiornato dallo stesso committente, anche su proposta dell'esecutore del contratto, in caso di modifiche di carattere tecnico, logistico o organizzativo incidenti sulle modalità realizzative; tale documento potrà, inoltre, essere integrato su proposta dell'aggiudicatario da formularsi entro trenta giorni dall'aggiudicazione ed a seguito della valutazione del committente.




In merito al novellato 26 del D.Lgs 81/08, **occorre chiarire se i costi della sicurezza non assoggettabili a ribasso siano soltanto quelli relativi alle misure preventive e protettive necessarie ad eliminare o ridurre al minimo i rischi di interferenza oppure siano tutti i costi riguardanti l'applicazione delle misure di sicurezza**, ivi compresi quelli a carico dell'impresa connessi ai rischi relativi alle proprie attività. Per risolvere questa problematica è necessario considerare che le modifiche apportate in proposito dall'art. 14 del D.Lgs 106/09 si collocano nell'ambito dei «criteri di valutazione delle offerte anormalmente basse», come recita espressamente la titolazione della disposizione citata. In quest'ottica, il legislatore ha chiesto alla stazione appaltante di valutare, nella verifica della congruità delle offerte, che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza. Quest'ultimo costo, pertanto, deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, servizi e forniture. D'altro canto già l'art. 87, comma 4, del codice dei contratti pubblici

precisa che «*Nella valutazione dell'anomalia la stazione appaltante tiene conto dei costi relativi alla sicurezza, che devono essere specificamente indicati nell'offerta e risultare congrui rispetto all'entità e caratteristiche dei servizi e delle forniture*». Va inoltre considerato che la più volte citata Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha precisato che «*.., per tutti gli altri rischi non riferibili alle interferenze resta immutato l'obbligo per ciascuna impresa di elaborare il proprio documento di valutazione dei rischi e di provvedere all'attuazione delle misure di sicurezza necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi specifici propri dell'attività svolta*». Infine, occorre rilevare che i rischi dell'attività svolta da ciascuna impresa sono noti alla stessa in maniera puntuale, mentre non è possibile per la stazione appaltante conoscere le diverse realtà organizzative delle imprese che si aggiudicheranno il servizio o la fornitura, realtà cui sono strettamente connessi i rischi delle relative attività. Sulla base di quanto sopra discende che:

**1)** per i costi della sicurezza afferenti all'esercizio dell'attività svolta da ciascuna impresa, resta immutato l'obbligo per la stessa di elaborare il proprio documento di valutazione e di provvedere all'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi. I suddetti costi sono a carico dell'impresa, la quale deve dimostrare, in sede di verifica dell'anomalia delle offerte, che gli stessi sono congrui rispetto a quelli desumibili dai prezzi o dal mercato;

**2)** per quanto riguarda i costi della sicurezza necessari per la eliminazione dei rischi da interferenze, essi vanno tenuti distinti dall'importo a base d'asta e non sono soggetti a ribasso. In fase di verifica dell'anomalia, detti costi non sono oggetto di alcuna verifica essendo stati quantificati e valutati a monte dalla stazione appaltante. Rispetto alla valutazione dei costi a carico delle imprese di cui al precedente punto 1), si sottolinea che la stessa deve essere effettuata anche in quei casi in cui non si procede alla verifica delle offerte anomale (ad esempio per l'affidamento mediante procedura negoziata).

#### 4. Munire il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice di apposita tessera di riconoscimento.

	Il datore di lavoro, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, deve munire il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore, l'indicazione del datore di lavoro la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.
	Art. 18, comma 1, let. u) e art. 26, comma 8, del D.Lgs 81/08. Art. 5 legge 13 agosto 2010, n. 136
	Il mancato utilizzo della tessera di riconoscimento comporta, per i lavoratori, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 200 euro. A carico del datore di lavoro che non fornisca i lavoratori la tessera di riconoscimento è applicabile, invece, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore (cfr. art. 26, comma 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 e corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. A norma dell'art. 5 della legge 136/2010, la tessera di riconoscimento dovrà contenere, oltre alle informazioni specificate sopra, anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.

#### TESSERA DI RICONOSCIMENTO

(Art. 6, comma 1, L. n. 123/07, come integrato dalla L. n. 136/2010)

Fotografia del lavoratore	Nome del lavoratore _____
	Cognome del lavoratore _____
	N° matricola _____
	Data di assunzione _____
	Sede della società _____
P. IVA _____	N. autorizzazione (in caso di subappalto) _____

**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.

Qualora un imprenditore subappalti parte delle attività ad altre imprese o a lavoratori autonomi, deve:

- verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese subappaltanti o dei lavoratori autonomi;
- fornire agli stessi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate nel cantiere;
- curare la rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o con il responsabile dei lavori;
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente.



**CAPITOLO 16**  
**LE SANZIONI IN SINTESI**

## 1. Sanzioni generali in tema di gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro	Non effettua la valutazione dei rischi in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove prescritto ( <i>cfr. art. 29, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 55, comma 1, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione ( <i>cfr. art. 17, comma 1, let. b</i> ) o, in caso di svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione, non partecipa ai prescritti corsi di formazione ( <i>cfr. art. 34, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 55, comma 1, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Non effettua la valutazione dei rischi in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove prescritto, ( <i>cfr. art. 29, comma 1</i> ), se la violazione è commessa. Nelle aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs 177871999, n. 334, soggette a notifica o a rapporto; nelle centrali	Arresto da quattro a otto mesi	Art. 55, comma 2, D.Lgs 81/08

	<p>termoelettriche, nelle aziende per la fabbricazione e il deposito degli esplosivi, polveri e munizioni, nelle strutture di ricovero e cura pubbliche con oltre 50 lavoratori in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici, a atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e ad attività di manutenzione, rimozione e smaltimento e bonifica di amianto; 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.</p>		
<p>Datore di lavoro</p>	<p>Adotta il documento di valutazione dei rischi (<i>cfr. art. 17, comma 1, let. a</i>) senza programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza o senza l'individuazione delle procedure per attuare le suddette misure in assenza delle misure</p>	<p>Ammenda da 2.000 a 4.000 Euro</p>	<p>Art. 55, comma 3, D.Lgs 81/08</p>

	prescritte ( <i>cf. art. 28, comma 2, lett. c) e d)</i> ).		
Datore di lavoro	Adotta il documento di valutazione dei rischi senza consultazione con il Rls o senza tener conto di eventuali modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro ( <i>cf. art. 29, commi 1 e 2</i> ).	Ammenda da 2.000 a 4.000 Euro	Art. 55, comma 3, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Adotta il documento di valutazione dei rischi senza una relazione sulla valutazione di tutti i rischi durante l'attività lavorativa, senza l'indicazione delle misure di prevenzione e dei dispositivi di protezione adottati, senza l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente ( <i>cf. art. 28, comma 2, lett. a), b), e) ed f)</i> ).	Ammenda da 1.000 a 2.000 Euro	Art. 55, comma 3, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Non forniscono al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività o nel caso in cui non adottano le misure utili ad eliminare o, ove	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4000 euro	Art. 55, comma 5, D.Lgs 81/08

	ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione ( <i>cf. art. 3, comma 12-bis</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Non consegnano al rappresentante per la sicurezza il documento di valutazione dei rischi ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. o</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4000 euro	Art. 55, comma 5, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Non forniscono all'impresa appaltatrice o ai lavoratori autonomi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività ( <i>cf. art. 26, comma 1, let. b</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4000 euro	Art. 55, comma 5, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Non adottano le disposizioni generali per la gestione delle emergenze previste dall'art. 43, commi 1, lettere a), b), c), ed e) e 4 del D.Lgs 81/08 e in caso non adottano le misure di pronto soccorso ( <i>cf. art. 45, comma 1</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4000 euro	Art. 55, comma 5, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Mancata verifica, nelle ipotesi di affidamento di contratti di appalto o d'opera, dell'idoneità tecnica professionale	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 55, comma 5, let. b) D.Lgs 81/08

	delle imprese appaltatrici (cfr. art. 26, comma 1, let. a)		
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui non venga tenuto conto, nell'affidare i compiti ai lavoratori, delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza (cfr. art. 18, comma 1, let. c)).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro	Art. 55, comma 5, let. c) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Mancata adozione di 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 (cfr. art. 18, comma 1, let. e)).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro	Art. 55, comma 5, let. c) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Non 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 (cfr. art. 18, comma 1, let. f)).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro	Art. 55, comma 5, let. c) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Mancata adozione di appropriati provvedimenti per evitare che le misure	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200	Art. 55, comma 5, let. c) D.Lgs 81/08

	tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. q</i> )).	euro	
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso non sia assicurato che ciascun lavoratore, preposto, rappresentante dei lavoratori o lavoratore incaricato di attività di prevenzione incendio riceva una informazione e formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza ( <i>cf. art. 36, commi 1 e 2 e art. 37, commi 1, 7, 9 e 10</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro	Art. 55, comma 5, let. c) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nelle ipotesi di mancate indicazioni 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 nel caso di mancata adozione dei provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro	Art. 55, comma 5, let. c) D.Lgs 81/08

		nell'impossibilita' 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 ( <i>cf. art. 43, comma 1, let. d ed e</i> )).		
Datore di lavoro e dirigente		Non garantiscono 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 ( <i>cf. art. 43, comma 1, let.e-bis</i> )).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro	Art. 55, comma 5, let. c) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente		Non adottano le misure di prevenzione incendi ( <i>cf. art. 46, comma 2</i> )).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro	Art. 55, comma 5, let. c) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente		Non nominano il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. a</i> )).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro	Art. 55, comma 5, let. d) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente		Non forniscono ai lavoratori i necessari e	Arresto da due a quattro mesi o con	Art. 55, comma 5,



dirigente	idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. d</i> )).	l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro	let. d) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Non aggiornano le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. z</i> )).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro	Art. 55, comma 5, let. d) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi di violazione delle norme dettate dall'art. 26, commi 2 e 3, del D.Lgs 81/08 in tema di obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione ( <i>cf. art. 26, commi 1 e 2</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro	Art. 55, comma 5, let. d) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Non richiedono al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. g</i> )).	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 55, comma 5, let. e) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso non consentono ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. n</i> )).	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 55, comma 5, let. e) D.Lgs 81/08

Datore di lavoro e dirigente	Mancata consegna del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. p, seconda parte</i> ).	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 55, comma 5, let. e) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Mancata consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. s</i> ).	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 55, comma 5, let. e) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Mancata convocazione, nelle unita' produttive con piu' di 15 lavoratori, della riunione periodica ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. v</i> )).	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 55, comma 5, let. e) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Mancata convocazione della riunione periodica nelle ipotesi di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio ( <i>cf. art. 35, comma 4</i> ).	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 55, comma 5, let. e) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui il documento di valutazione dei rischi e quello di valutazione dei rischi da interferenze non siano custoditi presso l'unita' produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi ( <i>cf. art. 29, comma 4</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro	Art. 55, comma 5, let. f) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nel corso della riunione periodica, il datore di lavoro non sottopone all'esame dei partecipanti il	Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro	Art. 55, comma 5, let. f), D.Lgs 81/08

	documento di valutazione dei rischi, 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 di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute (cfr. art. 35, comma 2).		
Datore di lavoro e dirigente	Svolgimento di visite mediche nei casi vietati dalla normativa vigente (cfr. art. 41, comma 3).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro	Art. 55, comma 5, let. f), D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Mancata comunicazione all'INAIL, o all'IPSEMA <sup>3</sup> , in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni (cfr. art. 18, comma 1, let. r)).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro	Art. 55, comma 5, let. g), D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Mancata vigilanza affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il	Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro	Art. 55, comma 5, let. g), D.Lgs 81/08

		prescritto giudizio di idoneita' ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. bb</i> )).		
Datore di lavoro dirigente	di e	Mancata informazione al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente delle notizie merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi ( <i>cf. art. 18, comma 2</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro	Art. 55, comma 5, let. g), D.Lgs 81/08
Datore di lavoro dirigente	di e	Mancata comunicazione al medico competente della cessazione del rapporto di lavoro ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. g-bis</i> )).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 55, comma 5, let. h), D.Lgs 81/08
Datore di lavoro dirigente	di e	Mancata comunicazione all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento ( <i>cf. art. 18, comma 1, let. r</i> )).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 55, comma 5, let. h), D.Lgs 81/08
Datore di lavoro dirigente	di e	Nel caso in cui non sia stato redatto un verbale della riunione periodica ( <i>cf. art. 35, comma 5</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 55, comma 5, let. h), D.Lgs 81/08

<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Nel caso in cui, nell'ambito dello svolgimento di attivita' in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice non sia munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalita' del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (<i>cf. art. 26, comma 8</i>).</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 per ciascun lavoratore</p>	<p>Art. 55, comma 5, let. I), D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Mancata comunicazione in via telematica all'Inail e all'Ipsema, nonché per loro tramite al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, in caso di nuova elezione o designazione, dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (<i>Cfr. Art. 18, comma 1, lettera aa</i>)).</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300</p>	<p>Art. 55, comma 5, let. I), D.Lgs 81/08</p>
<p>Preposto</p>	<p>Nei casi di mancata vigilanza sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e</p>	<p>Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200</p>	<p>Art. 56, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08</p>

	dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, di mancata informazione dei loro superiori diretti ( <i>cfr. art. 19, comma 1, let. a)</i> ).		
Preposto	Nel caso di mancata richiesta dell'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 ( <i>cfr. art. 19, comma 1, let. c)</i> )	Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200	Art. 56, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Preposto	Nel caso, salvo eccezioni debitamente motivate, richiede ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato ( <i>cfr. art. 19, comma 1, let. 2)</i> ).	Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200	Art. 56, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Preposto	Nel caso di mancata tempestiva segnalazione al datore di lavoro o al dirigente sia delle deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale,	Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200	Art. 56, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08

	sia di ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta ( <i>cf. art. 19, comma 1, let. f).</i>		
Preposto	In caso di mancata verifica affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico ( <i>cf. art. 19, comma 1, let. b).</i>	Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro	Art. 56, comma 1, let. b) D.Lgs 81/08
Preposto	In caso di mancata informazione ai lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione ( <i>cf. art. 19, comma 1, let. d).</i>	Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro	Art. 56, comma 1, let. b) D.Lgs 81/08
Preposto	In caso di mancata frequenza dei corsi di formazione ( <i>cf. art. 19, comma 1, let. g).</i>	Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro	Art. 56, comma 1, let. b) D.Lgs 81/08
Progettisti	Non rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e non scelgono attrezzature, componenti e	Arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro	Art. 57, comma 1, D.Lgs 81/08

	dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia ( <i>cf. art. 22</i> )		
Progettisti	Qualora, in caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi non siano accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione ( <i>cf. art. 23</i> ).	Arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro	Art. 57, comma 1, D.Lgs 81/08
Installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro	non si attengono alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti ( <i>cf. art. 24</i> )	Arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro	Art. 57, comma 2, D.Lgs 81/08
Medico competente	Non 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 ( <i>cf. art. 25, comma 1, let. d</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a euro 800	Art. 58, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Lavoratori autonomi, imprese familiari e piccoli imprenditori	Non utilizzano attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs 81/08 e nel caso tali lavoratori non si	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 60, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08



	<p>muniscano dei dispositivi di protezione individuale o questi ultimi non vengano utilizzati conformemente alle disposizioni di cui al predetto titolo III (<i>cfr. art. 21, comma 1, lett. a) e b)</i>);</p>		
<p>Lavoratori autonomi, imprese familiari e piccoli imprenditori</p>	<p>Non si muniscono di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto (<i>cfr. art. 21, comma 1, lett. c)</i>).</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per ciascun soggetto</p>	<p>Art. 60, comma 1, let. b) D.Lgs 81/08</p>

## 2. Contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datori di lavoro e dirigenti	Mancata verifica, nelle ipotesi di affidamento di contratti di appalto o d'opera, dell'idoneità tecnica professionale delle imprese appaltatrici (cfr. art. 26, comma 1, let. a));	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro.	Art. 55, comma 4, let b), D.Lgs 81/08
Datori di lavoro e dirigenti	Violazione delle norme dettate dall'art. 26, commi 2 e 3, del D.Lgs 81/08 in tema di obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione (cfr. art. 26, commi 1 e 2);	Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.	Art. 55, comma 4, let d), D.Lgs 81/08
Datori di lavoro e dirigenti	Nel caso in cui, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice non sia munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (cfr. art. 26, comma 8).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore.	Art. 55, comma 4, let i), D.Lgs 81/08
Datori di lavoro e dirigenti	Non caso non fornisca all'impresa appaltatrice o ai lavoratori autonomi dettagliate informazioni	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro.	Art. 55, comma 5, let a), D.Lgs 81/08

	sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività ( <i>cf. art. 26, comma 1, let. b</i> )).		
--	--	--	--

### 3. Luoghi di lavoro

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro e dirigente	Non consentano l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei (cfr. art. 66).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 68, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Non provvedano affinché i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di sicurezza, le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza non siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza, i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi non vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e non vengano eliminati, quanto piu'	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 68, comma 1, let. b) D.Lgs 81/08

	rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori, i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi non vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate e gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, non vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento ( <i>cfr. art. 64, comma 1</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui destinino al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei ( <i>cfr. art. 65, commi 1 e 2</i> );	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 68, comma 1, let. b) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui la costruzione e la realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché gli ampliamenti e le ristrutturazioni di quelli esistenti, non siano eseguiti nel rispetto della normativa di settore e non siano notificati all'organo di vigilanza competente per territorio oppure nel caso in cui la notifica non indichi gli aspetti considerati nella valutazione e relativi	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 68, comma 1, let. b) D.Lgs 81/08

	<p>alla descrizione dell'oggetto delle lavorazioni e delle principali modalita' di esecuzione delle stesse ed alla descrizione delle caratteristiche dei locali e degli impianti (cfr. art. 67, commi 1 e 2).</p>		
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato IV, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 2.1, 2.2, 3, 4, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, e 6.6.</p>	<p>Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro</p>	<p>Art. 68, comma 2, D.Lgs 81/08</p>

#### 4. Uso delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di protezione individuale e impianti e apparecchiature elettriche

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro	Non esegua la valutazione dei rischi, tenendo in considerazione a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze; b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro; c) tutte le condizioni di esercizio prevedibili (cfr. art. 80, comma 2).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 1, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Non mettono a disposizione dei lavoratori <b>attrezzature</b> conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto (cfr. art. 70, comma 1).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui le attrezzature di lavoro non siano conformi ai requisiti generali di sicurezza di cui ai punti 3.2.1, 5.6.1, 5.6.6, 5.6.7, 5.9.1, 5.9.2, 5.13.8 e 5.13.9 dell'allegato V, parte II (cfr. art. 70, comma 2).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	nel caso in cui mettano a disposizione dei lavoratori attrezzature non conformi ai	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08

	requisiti di sicurezza o non adattate a tali scopi (cfr. art. 71, comma 1).		
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui, all'atto della scelta delle attrezzature di lavoro, non prendano in considerazione le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere, i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse, i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso (cfr. art. 71, comma 2).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui non prendano le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso, siano oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione, siano assoggettate alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza (cfr. art. 71, comma 4).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08



<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Nel caso in cui, qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, non prendano le misure necessarie affinché l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una formazione adeguata e specifica, in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti (cfr. art. 71, comma 7).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Nel caso in cui non provvedano affinché le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione siano sottoposte a un controllo iniziale (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e ad un controllo dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento, e nel caso in cui non provveda affinché le</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08</p>

	<p>attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte a controlli periodici e straordinari (cfr. art. 71, comma 8).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nel caso in cui i DPI non siano impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro (cfr. art. 75).</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nel caso forniscano ai lavoratori DPI non conformi o non mantengano in efficienza i DPI e non ne assicurino le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante (cfr. art. 77, comma 3).</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nel caso non provvedano a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08

	fabbricante; nel caso non destinino ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di piu' persone, prendano misure adeguate affinche' tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori (cfr. art. 77, comma 4).		
Datore di lavoro e dirigente	In caso non addestrino i lavoratori (cfr. art. 77, comma 5).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso, con riferimento agli <b>impianti e alle apparecchiature elettriche</b> , non eseguano una valutazione dei rischi, tenendo in considerazione le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze, i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tutte le condizioni di esercizio prevedibili, nel caso esegua lavori sotto tensione nelle ipotesi non ammesse e nel caso non provveda affinche' gli edifici, gli impianti, le strutture, le attrezzature, siano protetti dai pericoli determinati dall'innesco	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 87, comma 2, D.Lgs 81/08

	<p>elettrico di atmosfere potenzialmente esplosive per la presenza o sviluppo di gas, vapori, nebbie o polveri infiammabili, o in caso di fabbricazione, manipolazione o deposito di materiali esplosivi (cfr. artt. 80, comma 2, art. 82, comma 1, art. 83, comma 1 e art. 85, comma 1).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nel caso in cui le <b>attrezzature di lavoro</b> costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari, e quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all'emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, non siano conformi ai requisiti generali di sicurezza limitatamente ai punti 2.10, 3.1.8, 3.1.11, 3.3.1, 5.1.3, 5.1.4, 5.5.3, 5.5.8, 5.7.1, 5.7.3, 5.12.1, 5.15.2, 5.16.2, 5.16.4, dell'allegato V, parte II (cfr. art. 70, comma 2).</p>	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 87, comma 3, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nel caso in cui, al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro e per impedire</p>	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 87, comma 3, D.Lgs 81/08

	<p>che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte, non adottino adeguate misure tecniche ed organizzative, tra le quali quelle dell'allegato VI, limitatamente ai punti 2.6, 2.11, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.2.1. (cfr. art. 71, comma 3).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nel caso in cui non informino preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il <b>DPI</b> lo protegge, non rendano disponibile nell'azienda ovvero unita' produttiva informazioni adeguate su ogni DPI, non assicurino una formazione adeguata e non organizzino, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI (cfr. art. 77, comma 4, let. e), f) ed h)).</p>	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 87, comma 3, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p><b>Con riferimento agli impianti e alle apparecchiature elettriche</b>, nel caso in cui, a seguito della valutazione del rischio elettrico, non adottino le misure tecniche ed organizzative necessarie</p>	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 87, comma 3, D.Lgs 81/08

	ad eliminare o ridurre al minimo i rischi presenti, non individuino i dispositivi di protezione collettivi ed individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro e non predispongano le procedure di uso e manutenzione atte a garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza ( <i>cfr. art. 80, commi 3 e 4</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui le <b>attrezzature di lavoro</b> costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari, e quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all'emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, non siano conformi ai requisiti generali di sicurezza, limitatamente ai punti dell'allegato V, parte II, e dell'allegato VI diversi da quelli indicati alle lettere a) e b) del comma 2 dell'art. 70 del D.Lgs 81/08 ( <i>cfr. art. 70, comma 2</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.800	Art. 87, comma 4, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui non prendano le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.800	Art. 87, comma 4, D.Lgs 81/08

	durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia (cfr. art. 71, comma 6).		
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso non riportino per iscritto i risultati dei controlli o non li conservino per almeno tre anni (cfr. art. 71, comma 9).	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.800	Art. 87, comma 4, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui le attrezzature di lavoro siano usate al di fuori della sede dell'unita' produttiva, queste non siano accompagnate da un documento attestante l'esecuzione dell'ultimo controllo con esito positivo (cfr. art. 71, comma 10).	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.800	Art. 87, comma 4, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui non sottopongono le attrezzature di lavoro a verifiche periodiche (cfr. art. 71, comma 11).	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.800	Art. 87, comma 4, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso non forniscano istruzioni comprensibili per i lavoratori o non stabiliscano le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei <b>DPI</b> (cfr. art. 77, comma 4, let. c e g)).		Art. 87, comma 4, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Relativamente agli <b>impianti e alle apparecchiature elettriche</b> , nel caso in cui non provvedano		Art. 87, comma 4, D.Lgs 81/08

	<p>affinché gli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini siano periodicamente sottoposti a controllo secondo le indicazioni delle norme di buona tecnica e la normativa vigente per verificarne lo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza e nel caso in cui l'esito dei controlli non sia verbalizzato e tenuto a disposizione dell'autorità di vigilanza (cfr. art. 86, commi 1 e 3).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato V, parte II, punti 1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15 e 5.16 del D.Lgs 81/08.</p>	<p>Rispettivamente arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 o arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro</p>	<p>Art. 87, comma 5, D.Lgs 81/08</p>
Datore di lavoro e dirigente	<p>La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato VI, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 del D.Lgs 81/08.</p>	<p>Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro</p>	<p>Art. 87, comma 6, D.Lgs 81/08</p>



<p>Venditore, noleggiatore o concedente in uso</p>	<p>In caso noleggi o conceda in uso o locazione finanziaria macchine, apparecchi o utensili costruiti o messi in servizio al di fuori della disciplina di cui all'articolo 70, comma 1, del D.Lgs 81/08, senza attestare, sotto la propria responsabilita', che le stesse siano conformi, al momento della consegna a chi acquisti, riceva in uso, noleggio o locazione finanziaria, ai requisiti di sicurezza di cui all'allegato V. Stessa sanzione è prevista nell'ipotesi in cui noleggi o conceda in uso ad un datore di lavoro attrezzature di lavoro senza conduttore in assenza, al momento della cessione, di attestazione comprovante il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza (cfr. art. 72).</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 750 a 2.700 euro</p>	<p>Art. 87, comma 7, D.Lgs 81/08</p>
--	---	---	--------------------------------------

## 5. Cantieri temporanei e mobili

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Committente e responsabile dei lavori	Nel caso in cui non prevedano nel progetto la durata dei lavori o fasi di lavoro ( <i>cf. art. 90, comma 1</i> );	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400	Art. 157, comma 1, let. a), D.Lgs 81/08
Committente e responsabile dei lavori	Non designano il coordinatore per la progettazione o per l'esecuzione dei lavori, ove previsto ( <i>cf. art. 90, commi 3, 4 e 5</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400	Art. 157, comma 1, let. a), D.Lgs 81/08
Committente e responsabile dei lavori	Non verificano l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare ( <i>cf. art. 90, comma 9 e art. 93, comma 2</i> );	con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, comma 1, let. b), D.Lgs 81/08
Committente e responsabile dei lavori	Nel caso di mancata verifica dell'adempimento degli obblighi imposti al coordinatore della progettazione, al coordinatore per l'esecuzione dei lavori ed in caso di omissione della notifica preliminare ( <i>cf. art. 90, comma 9 e art. 93, comma 2</i> ).	con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, comma 1, let. b), D.Lgs 81/08
Committente e responsabile dei lavori	Nel caso non assicurino l'attuazione degli obblighi a carico del datore di lavoro dell'impresa affidataria	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, comma 1, let. b), D.Lgs 81/08

	previsti dall'articolo 97, commi 3 bis e 3 ter ( <i>cfr. art. 100, comma 6-bis</i> )).		
Committente e responsabile dei lavori	Nel caso di mancata comunicazione alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi del nominativo del coordinatore per la progettazione e di quello del coordinatore per l'esecuzione dei lavori ( <i>cfr. art. 90, comma 7</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 157, comma 1, let. c), D.Lgs 81/08
Committente e responsabile dei lavori	Non trasmettono all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare di cui all'articolo 99 del D.Lgs 81/08, il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lettere a) e b dell'art. 90 del D.Lgs 81/08 ( <i>cfr. art. 890 comma 9, let c</i> )).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 157, comma 1, let. c), D.Lgs 81/08

Committente e responsabile dei lavori	Nel caso di mancata trasmissione del piano di sicurezza e di coordinamento a tutte le imprese invitate a presentare offerte per l'esecuzione dei lavori ( <i>cfr. art. 101, comma 1, primo periodo</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 157, comma 1, let. c), D.Lgs 81/08
Coordinatore per la progettazione	Nel caso, durante la progettazione dell'opera e comunque prima della richiesta di presentazione delle offerte, non rediga il piano di sicurezza e di coordinamento o il fascicolo dell'opera ( <i>cfr. art. 91, comma 1</i> ).	l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.000 a 12.000 euro	Art. 158, comma 1, D.Lgs 81/08
Coordinatore per l'esecuzione	Nel caso in cui, durante la realizzazione dell'opera, non verifica, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro ( <i>cfr. art. 92, comma 1, let. a</i> ));	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 158, comma 2, D.Lgs 81/08
Coordinatore per l'esecuzione	Nel caso non verifica l'idoneità del piano operativo di sicurezza, assicurandone la coerenza con quest'ultimo ( <i>cfr. art. 92, comma 1, let. b</i> ));	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 158, comma 2, D.Lgs 81/08

Coordinatore per l'esecuzione	Qualora non adegua il piano di sicurezza e di coordinamento e il fascicolo, in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute ( <i>cf. art. 92, comma 1, let. b</i> )).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 158, comma 2, D.Lgs 81/08
Coordinatore per l'esecuzione	Qualora non organizza tra i datori di lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi, la cooperazione ed il coordinamento delle attività nonché la loro reciproca informazione ( <i>cf. art. 92, comma 1, let. c</i> )).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 158, comma 2, D.Lgs 81/08
Coordinatore per l'esecuzione	Nel caso non sospende, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate ( <i>cf. art. 92, comma 1, let. f</i> )).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 158, comma 2, D.Lgs 81/08
Coordinatore per l'esecuzione	Nel caso in cui non redige il piano di sicurezza e di coordinamento e non predispone il fascicolo dell'opera, ove previsti ( <i>cf. art. 92, comma 2</i> )).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 158, comma 2, D.Lgs 81/08
Coordinatore per l'esecuzione	Nel caso in cui non verifica l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il	l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 158, comma 2, D.Lgs 81/08

	coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere ( <i>cfr. art. 92, comma 1, let. d).</i>		
Datore di lavoro	Non redige il piano operativo di sicurezza ( <i>cfr. art. 96, comma 1, let. g).</i>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 1, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Qualora la mancata predisposizione del piano operativo di sicurezza avvenga in riferimento a cantieri temporanei o mobili in cui l'impresa svolga lavorazioni in presenza di rischi particolari, individuati in base all'allegato XI.	Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 2.000 a 8.000	Art. 159, comma 1, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Se il piano operativo di sicurezza è redatto in assenza di uno o più degli elementi di cui all'allegato XV.	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 159, comma 1, D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Qualora non vigilano sulla sicurezza dei lavori affidati e sull'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento ( <i>cfr. art. 97, comma 1).</i>	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Qualora non attuano quanto previsto nel piano di sicurezza o in quello operativo ( <i>cfr. art. 100, comma 3).</i>	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08

<p>Datore di lavoro e dirigenti</p>	<p>Nel caso in cui, nelle ipotesi in cui i lavori temporanei in quota non possono essere eseguiti in condizioni di sicurezza e in condizioni ergonomiche adeguate a partire da un luogo adatto allo scopo, non scelgono le attrezzature di lavoro più idonee a garantire e mantenere condizioni di lavoro sicure, dando priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale (<i>cfr. art. 111, comma 1, let. a)</i>).</p>	<p>Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigenti</p>	<p>nel caso in cui, nell'ipotesi in cui l'esecuzione di un lavoro di natura particolare richiede l'eliminazione temporanea di un dispositivo di protezione collettiva contro le cadute, non adottano misure di sicurezza equivalenti ed efficaci (<i>cfr. art. 111, comma 6)</i></p>	<p>Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigenti</p>	<p>nel caso in cui, quando nelle immediate vicinanze dei ponteggi o del posto di caricamento e sollevamento dei materiali vengono impastati calcestruzzi e malte o eseguite altre operazioni a carattere continuativo il posto di</p>	<p>Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08</p>

	lavoro non sia protetto da un solido impalcato sovrastante, contro la caduta di materiali ( <i>cf. art. 114, comma 1</i> ).		
Datore di lavoro e dirigenti	nel caso in cui, quando occorre effettuare lavori in prossimità di linee elettriche o di impianti elettrici con parti attive non protette o che per circostanze particolari si debbano ritenere non sufficientemente protette, ferme restando le norme di buona tecnica, non mettano fuori tensione ed in sicurezza le parti attive per tutta la durata dei lavori, posizionino ostacoli rigidi che impediscano l'avvicinamento alle parti attive o non tengano in permanenza, persone, macchine operatrici, apparecchi di sollevamento, ponteggi ed ogni altra attrezzatura a distanza di sicurezza ( <i>cf. art. 117</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Qualora contravvengano alle disposizioni in tema di splateamento e sbancamento ( <i>cf. art. 118</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Qualora contravvengano alle disposizioni in tema di presenza di gas negli scavi (art. 121), in tema di ponteggi ed opere provvisoria ( <i>cf. art. 122</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08



Datore di lavoro e dirigenti	Qualora contravvengano alle disposizioni in tema di parapetti ( <i>cf. art. 126</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Qualora contravvengano alle disposizioni o in tema di sottoponti ( <i>cf. art. 128, comma 1</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Qualora contravvengano alle disposizioni in tema di disarmo delle armature ( <i>cf. art. 145, commi 1 e 2</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Qualora contravvenga alle disposizioni e in tema di lavori speciali ( <i>cf. art. 148</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 2, let. a) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso non assicurino nei cantieri, durante i lavori, la viabilità delle persone e dei veicoli ( <i>cf. art. 108</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso in cui non allestiscano le opere provvisoriale con buon materiale e a regola d'arte ( <i>cf. art. 112</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso in cui, nello scavo di pozzi e di trincee profondi più di m 1,50, quando la consistenza del terreno non diano sufficiente garanzia di stabilità, anche in relazione alla pendenza delle pareti, non provvedano, man mano che procede lo scavo, alla applicazione delle necessarie armature di sostegno ( <i>cf. art. 119</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08

Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso in cui il montaggio e lo smontaggio delle opere provvisorie non siano eseguiti sotto la diretta sorveglianza di un preposto ai lavori (cfr. art. 123)	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso in cui i montanti non siano costituiti con elementi accoppiati, o i cui punti di sovrapposizione non risultino sfalsati di almeno un metro o nel caso in cui i montanti non siano verticali o leggermente inclinati verso la costruzione (cfr. art. 125).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Qualora particolari esigenze non permettano l'impiego di ponti normali, utilizzino ponti a sbalzo senza che la loro costruzione risponda a idonei procedimenti di calcolo e ne sia garantita la stabilità (cfr. art. 127).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Nella esecuzione di opere a struttura in conglomerato cementizio, quando non si provveda alla costruzione da terra di una normale impalcatura con montanti, prima di iniziare la erezione delle casseforme per il	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08

	getto dei pilastri perimetrali, il datore di lavoro non sistemi, in corrispondenza al piano raggiunto, un regolare ponte di sicurezza a sbalzo, avente larghezza utile di almeno m 1,20 ( <i>cf. art. 129, comma 1</i> )		
Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso in cui, nei lavori in quota, non provvedano a redigere a mezzo di persona competente un piano di montaggio, uso e smontaggio (Pi.M.U.S.), in funzione della complessità del ponteggio scelto, con la valutazione delle condizioni di sicurezza realizzate attraverso l'adozione degli specifici sistemi utilizzati nella particolare realizzazione e in ciascuna fase di lavoro prevista ( <i>cf. art. 136</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso in cui, lungo le rampe ed i pianerottoli delle scale fisse in costruzione, fino alla posa in opera delle ringhiere, non siano tenuti parapetti normali con tavole fermapiede fissati rigidamente a strutture resistenti ( <i>cf. art. 147, comma 1</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso in cui i lavori di demolizione non procedano con cautela e con ordine, non siano eseguiti sotto la sorveglianza di un	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08

	preposto e non siano condotti in maniera da non pregiudicare la stabilità delle strutture portanti o di collegamento e di quelle eventuali adiacenti ( <i>cfr. art. 151, comma 1</i> )		
Datore di lavoro e dirigenti	MI caso in cui, nella zona sottostante la demolizione non sia vietata la sosta ed il transito o l'accesso allo sbocco dei canali di scarico per il caricamento ed il trasporto del materiale accumulato non sia consentito soltanto dopo che sia stato sospeso lo scarico dall'alto ( <i>cfr. art. 154</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 159, comma 2, let. b) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso in cui non comunicano alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi il nominativo del coordinatore per la progettazione e quello del coordinatore per l'esecuzione dei lavori ( <i>cfr. art. 90, comma 7</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro	Art. 159, comma 2, let. c) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Se non adottano le misure conformi alle prescrizioni di sicurezza di cui all'allegato XIII ( <i>cfr. art. 96, comma 1, let. a</i> )).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro	Art. 159, comma 2, let. c) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Se non predispongono l'accesso e la recinzione del cantiere con modalita' chiaramente visibili e individuabili,	Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro	Art. 159, comma 2, let. c) D.Lgs 81/08

	<p>non curano la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento, non curano la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute, non curano le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori, non curano che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente (<i>cf. art. 96, comma 1, lett. a), b), c), d), e) ed f)</i>)</p>		
<p>Datore di lavoro e dirigenti</p>	<p>Nel caso non verificano la congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della trasmissione dei suddetti piani operativi di sicurezza al coordinatore per l'esecuzione nonché per la violazione delle disposizioni del Capo II del Titolo IV del D.Lgs 81/08 non altrimenti sanzionate (<i>cf. art. 97, commi 3 e 4</i>).</p>	<p>Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro</p>	<p>Art. 159, comma 2, lett. c) D.Lgs 81/08</p>

Datore di lavoro e dirigenti	Nel caso non siano in possesso di adeguata formazione ( <i>cf. art. 97, comma 3-ter</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro	Art. 159, comma 2, let. c) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Nei casi in cui non mettono a disposizione dei rappresentanti per la sicurezza copia del piano di sicurezza e di coordinamento e del piano operativo di sicurezza almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori ( <i>cf. art. 100, comma 4</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 159, comma 2, let. d) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	Qualora non trasmettono, prima dell'inizio dei lavori, il piano operativo di sicurezza ( <i>cf. art. 101, commi 2 e 3</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 159, comma 2, let. d) D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigenti	La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato XIII, nella parte relativa alle "Prescrizioni per i servizi igienico-assistenziali a disposizione dei lavoratori nei cantieri", punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6, e nella parte relativa alle "Prescrizioni per i posti di lavoro nei cantieri" per i punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 159, comma 3, D.Lgs 81/08
Lavoratori autonomi	Nel caso non attuino quanto previsto nel piano di sicurezza o in quello operativo ( <i>cf. art. 100, comma 3</i> ).	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 160, D.Lgs 81/08

Lavoratori autonomi	Nel caso non si adeguino alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ai fini della sicurezza <i>(cfr. art. 94).</i>	Arresto fino a un mese o ammenda da 300 a 800 euro	Art. 160, D.Lgs 81/08
Lavoratori autonomi	Nel caso effettuino depositi sopra i ponti di servizio e sulle impalcature in genere <i>(cfr. art. 124).</i>	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 160, D.Lgs 81/08
Lavoratori autonomi	Qualora gettino dall'alto gli elementi del ponteggio o salgano e scendano lungo i montanti <i>(cfr. art. 138, commi 3 e 4).</i>	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 160, D.Lgs 81/08
Lavoratori autonomi	Qualora lavorino o facciano lavorare operai sui muri di demolizione <i>(cfr. art. 152, comma 2).</i>	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 160, D.Lgs 81/08

## 6. Lavori in sottterraneo

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro e dirigente	Infrazioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti ( <i>art. 105, D.P.R. n. 320/1956</i> ).	Ammende da € 258 a € 4.131 o arresto fino a sei mesi	Capo XIV del D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320.
Preposto	infrazioni commesse dai preposti ( <i>art. 106, D.P.R. n. 320/1956</i> ).	Ammende da € 258 a € 2.065 o arresto fino a tre mesi	Capo XIV del D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320.
Lavoratori	infrazioni commesse dai lavoratori ( <i>art. 107, D.P.R. n. 320/1956</i> ).	Ammende da € 103 a € 774 o l'arresto fino a un mese	Capo XIV del D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320.



## 7. Scavi e splateamenti

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui, nei lavori di splateamento o sbancamento eseguiti senza l'impiego di escavatori meccanici, le pareti delle fronti di attacco non abbiano una inclinazione o un tracciato tali, in relazione alla natura del terreno, da impedire franamenti oppure quando la parete del fronte di attacco supera l'altezza di m 1,50, viene operato un sistema di scavo manuale per scalzamento alla base e conseguente franamento della parete ( <i>cf. art. 118, comma 1</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando, per la particolare natura del terreno o per causa di piogge, di infiltrazione, di gelo o disgelo, o per altri motivi, siano da temere frane o scoscendimenti, non si sia provveduto all'armatura o al consolidamento del terreno ( <i>cf. art. 118, comma 2</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	quando, nei lavori di escavazione con mezzi meccanici non sia impedita la presenza degli operai nel campo	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08

	di azione dell'escavatore e sul ciglio del fronte di attacco ( <i>cf. art. 118, comma 3</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Quando il posto di manovra dell'addetto all'escavatore, ove questo non sia munito di cabina metallica, non sia protetto con solido riparo ( <i>cf. art. 118, comma 4</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando ai lavoratori non sia fatto esplicito divieto di avvicinarsi alla base della parete di attacco e, in quanto necessario in relazione all'altezza dello scavo o alle condizioni di accessibilita' del ciglio della platea superiore, la zona superiore di pericolo non sia delimitata mediante opportune segnalazioni spostabili col proseguire dello scavo ( <i>cf. art. 118, comma 5</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando si eseguono lavori entro pozzi, fogne, cunicoli, camini e fosse in genere, e non sono adottate idonee misure contro i pericoli derivanti dalla presenza di gas o vapori tossici, asfissianti, infiammabili o esplosivi, specie in rapporto alla natura geologica del terreno o alla vicinanza di fabbriche, depositi, raffinerie, stazioni di	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08

	compressione e di decompressione, metanodotti e condutture di gas, che possono dar luogo ad infiltrazione di sostanze pericolose (cfr. art. 121, comma 1).		
Datore di lavoro e dirigente	Quando sia accertata o sia da temere la presenza di gas tossici, asfissianti o la irrespirabilita' dell'aria ambiente e non sia possibile assicurare una efficiente aerazione ed una completa bonifica, i lavoratori non siano provvisti di idonei dispositivi di protezione individuale delle vie respiratore, e non siano muniti di idonei dispositivi di protezione individuale collegati ad un idoneo sistema di salvataggio, che deve essere tenuto all'esterno dal personale addetto alla sorveglianza (cfr. art. 121, comma 2).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando si sia accertata la presenza di gas infiammabili o esplosivi e non si sia provveduto alla bonifica dell'ambiente mediante idonea ventilazione (cfr. art. 121, comma 2).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nell'ipotesi in cui, nello scavo di pozzi e di trincee profondi piu' di m 1,50, quando la consistenza del terreno non dia sufficiente	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08

	garanzia di stabilita', anche in relazione alla pendenza delle pareti, non si sia provveduto, man mano che procede lo scavo, all'applicazione delle necessarie armature di sostegno (cfr. art. 119, comma 1).		
Datore di lavoro e dirigente	Quando le tavole di rivestimento delle pareti non sporgano dai bordi degli scavi di almeno 30 centimetri (cfr. art. 119, comma 2).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando nello scavo dei cunicoli, a meno che si tratti di roccia che non presenti pericolo di distacchi, non si siano predisposte idonee armature per evitare franamenti della volta e delle pareti (cfr. art. 119, comma 3);	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando, nella infissione di pali di fondazione non siano adottate misure e precauzioni per evitare che gli scuotimenti del terreno producano lesioni o danni alle opere vicine con pericolo per i lavoratori (cfr. art. 119, comma 5).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando, nei lavori in pozzi di fondazione profondi oltre 3 metri, non si sia disposto, a protezione degli operai addetti allo scavo ed	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08

	all'asportazione del materiale scavato, un robusto impalcato con apertura per il passaggio della benna (cfr. art. 119, comma 6).		
Datore di lavoro e dirigente	Quando, nei pozzi e nei cunicoli deve essere prevista una adeguata assistenza all'esterno e le loro dimensioni devono essere tali da permettere il recupero di un lavoratore infortunato privo di sensi (cfr. art. 119, comma 7).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Per la violazione delle disposizioni del Capo II del Titolo IV del D.Lgs 81/08 non altrimenti sanzionate.	Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08

## 8. Viabilità e luoghi di transito

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro e dirigente	Quando, nei casi in cui i lavori temporanei in quota non possono essere eseguiti in condizioni di sicurezza e in condizioni ergonomiche adeguate a partire da un luogo adatto allo scopo, non scelgano le attrezzature di lavoro piu' idonee a garantire e mantenere condizioni di lavoro sicure, dando priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale ( <i>cf. art. 111, comma 1</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando, nel caso in cui l'esecuzione di un lavoro di natura particolare richieda l'eliminazione temporanea di un dispositivo di protezione collettiva contro le cadute, non adottino misure di sicurezza equivalenti ed efficaci ( <i>cf. art. 111, comma 6</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando, nell'ipotesi occorra effettuare lavori in prossimità di linee elettriche o di impianti elettrici con parti attive non protette o che per circostanze particolari	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08

	<p>si debbano ritenere non sufficientemente protette, non vengano rispettate almeno una delle seguenti precauzioni:  mettere fuori tensione ed in sicurezza le parti attive per tutta la durata dei lavori;  posizionare ostacoli rigidi che impediscano l'avvicinamento alle parti attive;  tenere in permanenza, persone, macchine operatrici, apparecchi di sollevamento, ponteggi ed ogni altra attrezzatura a distanza di sicurezza (cfr. art. 117).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Quando, durante i lavori, non sia assicurata nei cantieri la viabilità delle persone e dei veicoli conformemente al punto 1 dell'allegato XVIII del D.Lgs 81/08 (cfr. art. 108).</p>	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>Quando le opere provvisorie non siano allestite con buon materiale ed a regola d'arte, proporzionate ed idonee allo scopo o, infine, quando, esse non siano conservate in efficienza per la intera durata del lavoro (cfr. art. 112).</p>	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08

Datore di lavoro e dirigente	Violazione delle disposizioni del Capo II del Titolo IV del D.Lgs 81/08 non altrimenti sanzionate.	Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro	Art. 157, 157- <i>bis</i> , 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
------------------------------	--	---	--



## 9. Demolizioni

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro e dirigente	Quando i lavori di demolizione non siano fatti procedere con cautela e con ordine, e non siano eseguiti sotto la sorveglianza di un preposto e condotti in maniera da non pregiudicare la stabilita' delle strutture portanti o di collegamento e di quelle eventuali adiacenti ( <i>cfr. art. 151, comma 1</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando, la demolizione dei muri viene effettuata con attrezzature manuali senza servirsi di ponti di servizio indipendenti dall'opera in demolizione ( <i>cfr. art. 151, comma 1</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	quando vengono fatti lavorare gli operai sui muri in demolizione ( <i>cfr. art. 152, comma 2</i> );	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	quando, nella zona sottostante la demolizione, non sia vietata la sosta ed il transito, delimitando la zona stessa con appositi sbarramenti, oppure quando l'accesso allo sbocco dei	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.000 a 4.800 euro	Art. 157, 157-bis, 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08

	canali di scarico per il caricamento ed il trasporto del materiale accumulato non sia consentito soltanto dopo che sia stato sospeso lo scarico dall'alto ( <i>cfr. art. 154</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso di violazione delle disposizioni del Capo II del Titolo IV del D.Lgs 81/08 non altrimenti sanzionate.	Arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro	Art. 157, 157- <i>bis</i> , 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08
Lavoratori autonomi	Nel caso si sia violato il divieto, contenuto nell'art. 152, comma 2 del D.Lgs 81/08, di lavorare e fare lavorare gli operai sui muri in demolizione.	l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro	Art. 157, 157- <i>bis</i> , 158, 159 e 160 del D.Lgs 81/08

## 10. Segnaletica di salute e sicurezza

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro e dirigente	Quando, anche a seguito della valutazione dei rischi, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva, non facciano ricorso alla segnaletica di sicurezza, conformemente alle prescrizioni di cui agli allegati da XXIV a XXXII del D.Lgs 81/08; qualora sia necessario fornire mediante la segnaletica di sicurezza indicazioni relative a situazioni di rischio non considerate negli allegati da XXIV a XXXII del D.Lgs 81/08, non adottino le misure necessarie, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica; quando, per regolare il traffico all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, non facciano ricorso alla segnaletica prevista dalla legislazione vigente relativa al traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo o aereo ( <i>cfr. art. 163</i> ).	con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 165, comma 1, let. a, del D.Lgs 81/08

<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Nel caso in cui non provvedano affinché: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori siano informati di tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unita' produttiva;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i lavoratori ricevano una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, che deve avere per oggetto specialmente il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonche' i comportamenti generali e specifici da seguire (<i>cf. art. 164</i>).</li> </ul>	<p>l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro</p>	<p>Art. 165, comma 1, let. b, del D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi alla segnaletica di sicurezza di cui agli allegati XXIV, punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12, XXV, punti 1, 2 e 3, XXVI, per l'intero, XXVII, per l'intero, XXVIII, punti 1 e 2, XXIX, punti 1 e 2, XXX, punti 1 e 2, XXXI, punti 1 e 2, e XXXII, punti 1, 2 e 3.</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 165, comma 2, del D.Lgs 81/08</p>

## 11. Movimentazione manuale dei carichi

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui non vengano adottate le misure organizzative necessarie e non si sia fatto ricorso ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessita' di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori ( <i>cf. art. 168, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro nei	Art. 170, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando, ove non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, non adottino le misure organizzative necessarie, non ricorrano ai mezzi appropriati e non forniscano ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi ( <i>cf. art. 168, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro nei	Art. 170, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui non forniscano ai lavoratori le informazioni adeguate relativamente al peso ed alle altre caratteristiche del carico movimentato o quando non assicurino	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro	Art. 170, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08

	ad essi la formazione adeguata in relazione ai rischi lavorativi ed alle modalita' di corretta esecuzione delle attività <i>(cfr. art. 169, comma 1).</i>		
--	--	--	--

## 12. Attrezzature munite di videoterminale

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui non adottino le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni degli stessi ( <i>cf. art. 174, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro	Art. 178, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui non vengano organizzati e predisposti i posti di lavoro in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV del D.Lgs 81/08 ( <i>cf. art. 174, comma 3</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro	Art. 178, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso non venga assicurata al lavoratore una interruzione della propria attività mediante pause ovvero cambiamento di attività ( <i>cf. art. 175, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro	Art. 178, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, in assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione dal lavoro, al lavoratore non venga concessa una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale ( <i>cf. art. 175, comma 3</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro	Art. 178, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso i lavoratori, ricorrendone i presupposti, non siano sottoposti alla	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro	Art. 178, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08

	<p>sorveglianza sanitaria, con particolare riferimento ai rischi per la vista e per gli occhi ed ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico (<i>cf. art. 176, comma 1</i>).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nel caso in cui, salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, non sia rispettato la periodicità (biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi) delle visite di controllo (<i>cf. art. 176, comma 3</i>).</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro	Art. 178, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>casi in cui sia impedita al lavoratore la visita medica di controllo su sua richiesta (<i>cf. art. 176, comma 5</i>).</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro	Art. 178, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nel caso non forniscano a proprie spese ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione (<i>cf. art. 176, comma 6</i>).</p>	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro	Art. 178, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08



Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui non vengano fornite ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda le misure applicabili al posto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività, la protezione degli occhi e della vista ( <i>cf. art. 176, comma 7</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro	Art. 178, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui non sia assicurata ai lavoratori una formazione adeguata ( <i>cf. art. 177</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro	Art. 178, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi alle attrezzature munite di videoterminale di cui all'allegato XXXIV, punti 1, 2 e 3.	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro	Art. 178, comma 2, del D.Lgs 81/08

### 13. Protezione dagli agenti fisici

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro	Nel caso in cui la valutazione dei rischi derivanti da esposizioni ad agenti fisici non è programmata ed effettuata, con cadenza almeno quadriennale, da personale qualificato nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione in possesso di specifiche conoscenze in materia o nel caso in cui la valutazione dei rischi non e' aggiornata ogni qual volta si verificano mutamenti che potrebbero renderla obsoleta, ovvero, quando i risultati della sorveglianza sanitaria rendano necessaria la sua revisione (cfr. art. 181, comma 2).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 219, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Qualora non valuti l'esposizione dei lavoratori al rumore durante il lavoro o quando la valutazione non individui le misure di prevenzione e protezione necessarie (cfr. art. 190, commi 1 e 5).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 219, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso in cui non valuti e, quando necessario, misuri, i	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da	Art. 219, comma 1, let. a) del

	livelli di vibrazioni meccaniche cui i lavoratori sono esposti o non tenga conto, nella valutazione, delle indicazioni fornite dall'art. 202, comma 5 del D.Lgs 81/08 (livello, tipo e durata dell'esposizione, valori limite di esposizione e i valori di azione, gli eventuali effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio, gli eventuali effetti indiretti sulla sicurezza dei lavoratori risultanti da interazioni tra le vibrazioni meccaniche, il rumore e l'ambiente di lavoro) ( <i>cf. art. 202, commi 1 e 5</i> ).	2.500 a 6.400 euro	D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso in cui, nell'ambito della valutazione dei rischi, il datore di lavoro non valuti e, quando necessario, misuri o calcoli i livelli dei campi elettromagnetici ai quali sono esposti i lavoratori o quando non indichi le misure adottate per prevenire, eliminare o ridurre i rischi ( <i>cf. art. 209, commi 1 e 5</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 219, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Quando non valuti e, quando necessario, misuri e/o calcoli, nella valutazione dei rischi, i livelli delle radiazioni	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 219, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08

	ottiche a cui possono essere esposti i lavoratori ( <i>cf. art. 216</i> ).		
Datore di lavoro	Se, a seguito della valutazione dei rischi, può fondatamente ritenersi che i valori inferiori di azione possono essere superati, non misuri i livelli di rumore cui i lavoratori sono esposti, i cui risultati sono riportati nel documento di valutazione ( <i>cf. art. 190, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Qualora i metodi e le strumentazioni utilizzati non siano adeguati alle caratteristiche del rumore da misurare, alla durata dell'esposizione e ai fattori ambientali secondo le indicazioni delle norme tecniche ( <i>cf. art. 190, comma 3</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Qualora l'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio non sia valutata o misurata in base alle disposizioni di cui all'allegato XXXV, parte A del D.Lgs 81/08 ( <i>cf. art. 202, comma 3</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso in cui l'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni trasmesse al corpo intero non sia valutata	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08

	o misurata in base alle disposizioni di cui all'allegato XXXV, parte B del D.Lgs 81/08 (cfr. art. 202, comma 4).		
Datore di lavoro	Nel caso in cui, a seguito della valutazione dei livelli dei campi elettromagnetici, qualora risulti che siano superati i valori di azione, non valutati e, quando necessario, calcoli se i valori limite di esposizione sono stati superati (cfr. art. 209, comma 2).	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso in cui, nell'ambito della valutazione del rischio, non prestati particolare attenzione al livello, lo spettro di frequenza, la durata e il tipo dell'esposizione, ai valori limite di esposizione e i valori di azione, a tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio, all'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione ai campi elettromagnetici, alla disponibilita' di azioni di risanamento volte a minimizzare i livelli di esposizione ai campi elettromagnetici (cfr. art. 209, comma 4).	Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08

<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Nel caso in cui i lavoratori siano esposti a valori superiori ai valori limite di esposizione o allorchè, nonostante i provvedimenti presi, i valori limite di esposizione risultino superati, non siano adottate misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione, non siano individuate le cause del superamento dei valori limite di esposizione e non siano adeguate, di conseguenza, le misure di protezione e prevenzione per evitare un nuovo superamento (<i>cfr. art. 182, comma 2</i>).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro</p>	<p>Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Qualora non sia svolta la sorveglianza sanitaria o nei casi in cui la sorveglianza sanitaria riveli in un lavoratore un'alterazione apprezzabile dello stato di salute correlata ai rischi lavorativi, non sia sottoposta a revisione la valutazione dei rischi, le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi o nel caso non si tenga conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio (<i>cfr. art. 185</i>).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro</p>	<p>Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08</p>

Datore di lavoro e dirigente	Qualora, a seguito della valutazione dei rischi, risulti che i valori inferiori di azione sono superati, non sia elaborato ed applicato un programma di misure tecniche e organizzative volte a ridurre l'esposizione al rumore (cfr. art. 192, comma 2).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nei casi in cui i rischi derivanti dal rumore non possono essere evitati con le misure di prevenzione e protezione, non siano forniti dispositivi di protezione individuali per l'udito (cfr. art. 193, comma 1).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non sia garantito che i lavoratori esposti a valori uguali o superiori ai valori inferiori di azione vengano informati e formati in relazione ai rischi provenienti dall'esposizione al rumore (cfr. art. 195).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso di mancato svolgimento della sorveglianza sanitaria per i lavoratori la cui esposizione al rumore eccede i valori superiori di azione (cfr. art. 196).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora siano violate le disposizioni sulle deroghe dettate dall'art. 197, secondo comma, del D.Lgs 81/08 (cfr. art. 197, secondo periodo).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08

Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nel caso siano superati i valori d'azione, non si elabori e applichi un programma di misure tecniche o organizzative, volte a ridurre al minimo l'esposizione e i rischi che ne conseguono o se, nonostante le misure adottate, il valore limite di esposizione e' stato superato, non si siano prese misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto di tale valore ( <i>cf. art. 203</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora siano violate le disposizioni sulle deroghe dettate dall'art. 205, quarto comma, del D.Lgs 81/08 ( <i>cf. art. 205, comma 4, secondo periodo</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, a seguito della valutazione dei rischi, risulti che i valori di azione di cui all'articolo 208 siano superati, non sia elaborato ed applicato un programma d'azione che comprenda misure tecniche e organizzative intese a prevenire esposizioni superiori ai valori limite di esposizione ( <i>cf. art. 210, comma 1 e art. 217, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 219, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08



Datore di lavoro e dirigente	Qualora non si sia provveduto affinché i lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti fisici sul luogo di lavoro e i loro rappresentanti vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi ( <i>cf. art. 184</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da euro 750 a euro 4.000	Art. 219, comma 2, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nei luoghi di lavoro dove i lavoratori possono essere esposti ad un rumore al di sopra dei valori superiori di azione, dette aree non siano delimitate e l'accesso alle stesse limitato, ove ciò sia tecnicamente possibile e giustificato dal rischio di esposizione ( <i>cf. art. 192, comma 3</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da euro 750 a euro 4.000	Art. 219, comma 2, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui i luoghi di lavoro dove i lavoratori possono essere esposti a campi elettromagnetici che superano i valori di azione non siano indicati con un'apposita segnaletica o nei casi in cui i lavoratori siano esposti a valori superiori ai valori limite di esposizione ( <i>cf. art. 210, commi 2 e 3</i> ).	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da euro 750 a euro 4.000	Art. 219, comma 2, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui i luoghi di lavoro in cui i lavoratori potrebbero essere esposti a livelli di radiazioni ottiche che	Arresto da due a quattro mesi o ammenda da euro 750 a euro 4.000	Art. 219, comma 2, let. b) del D.Lgs 81/08

	<p>superino i valori di azione non siano indicati con un'apposita segnaletica e qualora non siano state assunte idonee misure di sicurezza per i lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio (<i>cf. art. 217, commi 2 e 3</i>).</p>		
Medico competente	<p>Qualora non sia svolta la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti agli agenti fisici o quando non sia svolta nei casi previsti ai rispettivi capi del titolo VIII del D.Lgs 81/08 o sulla base dei risultati della valutazione del rischio (<i>cf. art. 185</i>).</p>	Arresto fino tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 220 del D.Lgs 81/08
Medico competente	<p>Qualora nella cartella sanitaria non siano riportati i dati della sorveglianza stessa, ivi compresi i valori di esposizione individuali, ove previsti negli specifici capi del titolo VIII del D.Lgs 81/08, comunicati dal datore di lavoro per il tramite del servizio di prevenzione (<i>cf. art. 186</i>).</p>	Arresto fino tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 220 del D.Lgs 81/08

## 14. Protezione dalle sostanze pericolose

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro	Nel caso in cui, nella valutazione dei rischi, non determini preliminarmente l'eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e non valuti anche i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti ( <i>cf. art. 223, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso in cui non indichi, nella valutazione dei rischi, quali misure sono state adottate per prevenire, ridurre o eliminare i rischi ( <i>cf. art. 223, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nell'ipotesi in cui, per le attività lavorative che comportano l'esposizione a più agenti chimici pericolosi, i rischi non siano valutati in base al rischio che comporta la combinazione di tutti i suddetti agenti chimici ( <i>cf. art. 223, comma 3</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso in cui non effettui o non effettui correttamente una valutazione dell'esposizione a agenti cancerogeni ( <i>cf. art. 236, commi 1 e 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

Datore di lavoro	Nel caso in cui, in relazione ai risultati della valutazione, non adottate le misure preventive e protettive idonee, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative ( <i>cf. art. 236, comma 3</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso non integri il documento di valutazione dei rischi o l'autocertificazione con i dati richiesti dall'art. 236, comma 4 del D.Lgs 81/08 ( <i>cf. art. 236, comma 4</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso non effettui una nuova valutazione dei rischi in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata ( <i>cf. art. 236, comma 5</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso in cui, nella valutazione dei rischi, non prenda in considerazione i rischi dovuti alla polvere proveniente dall'amianto e dai materiali contenenti amianto, al fine di stabilire la natura e il grado dell'esposizione e le misure preventive e protettive da attuare ( <i>cf. art. 249, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

Datore di lavoro	Nell'ipotesi in cui non venga effettuata una nuova valutazione qualora si siano verificate modifiche che possono comportare un mutamento significativo dell'esposizione dei lavoratori alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto ( <i>cfr. art. 249, comma 3</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Nel caso in cui, nell'ambito di una nuova attività che comporti la presenza di agenti chimici pericolosi, la valutazione dei rischi che essa presenta e l'attuazione delle misure di prevenzione non siano predisposte preventivamente o nell'ipotesi di avvio di tale attività prima che si sia proceduto alla valutazione dei rischi che essa presenta e all'attuazione delle misure di prevenzione ( <i>cfr. art. 223, comma 6</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 262, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui non provvedano affinché il rischio sia eliminato o ridotto mediante la sostituzione, qualora la natura dell'attività lo consenta, con altri agenti o processi che, nelle condizioni di uso, non sono o sono meno	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	pericolosi per la salute dei lavoratori oppure, quando la natura dell'attività non consente di eliminare il rischio attraverso la sostituzione, non abbiano garantito che il rischio sia ridotto mediante l'applicazione di idonee misure ( <i>cfr. art. 225, comma 1</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Quando non abbiano provveduto, periodicamente ed ogni qualvolta sono modificate le condizioni che possono influire sull'esposizione, ad effettuare la misurazione degli agenti che possono presentare un rischio per la salute, con metodiche standardizzate o, in loro assenza, con metodiche appropriate e con particolare riferimento ai valori limite di esposizione professionale e per periodi rappresentativi dell'esposizione in termini spazio temporali ( <i>cfr. art. 225, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nell'ipotesi in cui, essendo stato superato un valore limite di esposizione professionale stabilito dalla normativa vigente, non abbiano identificato e rimosso le cause che hanno cagionato tale	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	superamento dell'evento, adottando immediatamente le misure appropriate di prevenzione e protezione ( <i>cf. art. 225, comma 3</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, sulla base della valutazione dei rischi e dei principi generali di prevenzione e protezione, non siano state adottate le misure tecniche e organizzative adeguate alla natura delle operazioni, compresi l'immagazzinamento, la manipolazione e l'isolamento di agenti chimici incompatibili fra di loro ( <i>cf. art. 225, comma 4</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Laddove la natura dell'attività lavorativa non consenta di prevenire sul luogo di lavoro la presenza di concentrazioni pericolose di sostanze infiammabili o quantità pericolose di sostanze chimicamente instabili, non abbiano evitato la presenza di fonti di accensione che potrebbero dar luogo a incendi ed esplosioni, o l'esistenza di condizioni avverse che potrebbero provocare effetti fisici dannosi ad opera di sostanze o miscele di sostanze chimicamente	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	instabili o non abbiano limitato, anche attraverso misure procedurali ed organizzative previste dalla normativa vigente, gli effetti pregiudizievoli sulla salute e la sicurezza dei lavoratori in caso di incendio o di esplosione dovuti all'accensione di sostanze infiammabili, o gli effetti dannosi derivanti da sostanze o miscele di sostanze chimicamente instabili (cfr. art. 225, comma 5).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non siano stati messi a disposizione attrezzature di lavoro e non siano state adottati sistemi di protezione collettiva ed individuale conformi alle disposizioni legislative e regolamentari pertinenti, in particolare per quanto riguarda l'uso dei suddetti mezzi in atmosfere potenzialmente esplosive (cfr. art. 225, comma 6).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non siano state adottate misure per assicurare un sufficiente controllo degli impianti, apparecchi e macchinari, anche mettendo a disposizione sistemi e dispositivi	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08



	finalizzati alla limitazione del rischio di esplosione o dispositivi per limitare la pressione delle esplosioni ( <i>cf. art. 225, comma 7</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano informato i lavoratori del superamento dei valori limite di esposizione professionale, delle cause dell'evento e delle misure di prevenzione e protezione adottate e non ne abbiano dato comunicazione all'organo di vigilanza ( <i>cf. art. 225, comma 8</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, al fine di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori dalle conseguenze di incidenti o di emergenze derivanti dalla presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro, non abbiano predisposto procedure di intervento adeguate da attuarsi al verificarsi di tali eventi ( <i>cf. art. 226, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nel caso di incidenti o di emergenza, non abbiano adottato misure dirette ad attenuarne gli effetti ed in particolare, di assistenza, di evacuazione e di soccorso ( <i>cf. art. 226,</i>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	<i>comma 2).</i>		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora venga consentito ai lavoratori di operare nell'area colpita o, ai lavoratori indispensabili all'effettuazione delle riparazioni e delle attività necessarie, non siano forniti indumenti protettivi, dispositivi di protezione individuale ed idonee attrezzature di intervento che devono essere utilizzate sino a quando persiste la situazione anomala ( <i>cf. art. 226, comma 3).</i>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non vengano attuate le misure di emergenza indicate nel piano di sicurezza ( <i>cf. art. 226, comma 4).</i>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora vengano prodotti, lavorati o impiegati gli agenti chimici sul lavoro e le attività indicate all'allegato XL del D.Lgs 81/08 ( <i>cf. art. 228, commi 1, 3 4 e 5).</i>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nel caso in cui all'atto della sorveglianza sanitaria si evidenzia, in un lavoratore o in un gruppo di lavoratori esposti in maniera analoga ad uno stesso agente, l'esistenza di effetti pregiudizievoli per la salute imputabili a tale esposizione o il superamento di un	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	<p>valore limite biologico, non siano stati sottoposti a revisione la valutazione dei rischi e le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi, non si sia tenuto conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio o non si siano prese le misure affinché sia effettuata una visita medica straordinaria per tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione simile (cfr. art. 229, comma 7).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nell'ipotesi in cui non si sia fatto in modo di evitare o ridurre l'utilizzazione di un agente cancerogeno o mutageno sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, se tecnicamente possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non risulta nocivo o risulta meno nocivo per la salute e la sicurezza dei lavoratori (cfr. art. 235, comma 1).</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>Qualora non sia tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno o mutageno, non si sia provveduto affinché la</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	<p>produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno o mutageno avvenga in un sistema chiuso purche' tecnicamente possibile (cfr. art. 235, comma 2).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nei casi in cui non si sia fatto in modo di assicurare, applicando metodi e procedure di lavoro adeguati, che nelle varie operazioni lavorative sono impiegati quantitativi di agenti cancerogeni o mutageni non superiori alle necessita' delle lavorazioni e che gli agenti cancerogeni o mutageni in attesa di impiego, in forma fisica tale da causare rischio di introduzione, non sono accumulati sul luogo di lavoro in quantitativi superiori alle necessita' predette (cfr. art. 237, comma 1, let. a)).</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>Ove non si sia limitato al minimo possibile il numero dei lavoratori esposti o che possono essere esposti ad agenti cancerogeni o mutageni, anche isolando le lavorazioni in aree predeterminate provviste di adeguati segnali di avvertimento e di sicurezza, compresi i segnali «vietato</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	fumare», ed accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con la loro funzione. In dette aree e' fatto divieto di fumare (cfr. art. 237, comma 1, let. b)).		
Datore di lavoro e dirigente	Quando non si sia progettato, programmato o sorvegliato le lavorazioni in modo che non vi e' emissione di agenti cancerogeni o mutageni nell'aria (cfr. art. 237, comma 1, let. c)).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non si stato provveduto alla misurazione di agenti cancerogeni o mutageni per verificare l'efficacia delle misure e per individuare precocemente le esposizioni anomale causate da un evento non prevedibile o da un incidente (cfr. art. 237, comma 1, let. d)).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano provveduto alla regolare e sistematica pulitura dei locali, delle attrezzature e degli impianti; qualora non abbiano elaborato procedure per i casi di emergenza che possono comportare esposizioni elevate (cfr. art. 237, comma 1, lett. e) ed f)).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano fatto in modo di assicurare che gli agenti cancerogeni o mutageni sono conservati, manipolati, trasportati in condizioni di sicurezza ( <i>cf. art. 237, comma 1, let. g</i> )).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano fatto in modo di assicurare che la raccolta e l'immagazzinamento, ai fini dello smaltimento degli scarti e dei residui delle lavorazioni contenenti agenti cancerogeni, avvengano in condizioni di sicurezza, in particolare utilizzando contenitori ermetici etichettati in modo chiaro, netto, visibile ( <i>cf. art. 237, comma 1, let. g</i> )).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano disposto, su conforme parere del medico competente, misure protettive particolari con quelle categorie di lavoratori per i quali l'esposizione a taluni agenti cancerogeni o mutageni presenta rischi particolarmente elevati ( <i>cf. art. 237, comma 1, let. i</i> )).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano assicurato che i lavoratori dispongano di servizi igienici appropriati ed adeguati,	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	<p>che abbiano in dotazione idonei indumenti protettivi da riporre in posti separati dagli abiti civili; qualora non abbiano provveduto affinché i dispositivi di protezione individuale siano custoditi in luoghi determinati, controllati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi o deteriorati, prima di ogni nuova utilizzazione (<i>cfr. art. 238, comma 1</i>).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Se, nel caso di si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori ad agenti cancerogeni o mutageni, non abbiano adottato quanto prima misure appropriate per identificare e rimuovere la causa dell'evento e non abbiano informato i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza (<i>cfr. art. 240, commi 1 e 2</i>).</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>Nel caso di operazioni lavorative, quale quella di manutenzione, per le quali è prevedibile, nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili,</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	<p>un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti ad agenti cancerogeni o mutageni, qualora non dispongano che soltanto tali lavoratori hanno accesso alle suddette aree anche provvedendo, ove tecnicamente possibile, all'isolamento delle stesse ed alla loro identificazione mediante appositi contrassegni o non forniscano ai lavoratori speciali indumenti e dispositivi di protezione individuale che devono essere indossati dai lavoratori adibiti alle suddette operazioni (<i>cfr. art. 241</i>).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Qualora non facciano sottoporre a sorveglianza sanitaria i lavoratori per i quali la valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute o nei casi in cui, su conforme parere del medico competente, non abbiano adottato misure preventive e protettive per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati (<i>cfr. art. 242, commi 1, 2 e 5, let. b</i>)).</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	<p>Qualora non adottino, prima di intraprendere i lavori di demolizione o manutenzione ogni misura necessaria volta ad individuare la</p>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08



	presenza di materiali a potenziale contenuto d'amianto ( <i>cf. art. 248, comma 1</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui non presentino una notifica all'organo di vigilanza competente per territorio prima dell'inizio dei lavori o nei casi in cui non effettuino una nuova notifica ogni qualvolta una modifica delle condizioni di lavoro possa comportare un aumento significativo dell'esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto ( <i>cf. art. 250, commi 1 e 4</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nell'ipotesi in cui non provvedano a ridurre al minimo l'esposizione dei lavoratori alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto nel luogo di lavoro ( <i>cf. art. 251</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano assunto misure appropriate affinché i luoghi in cui si svolgono tali attività siano chiaramente delimitati e contrassegnati da appositi cartelli, accessibili esclusivamente ai lavoratori che vi debbano accedere a	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	motivo del loro lavoro o della loro funzione ( <i>cfr. art. 252</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non siano predisposte aree speciali che consentano ai lavoratori di mangiare e bere senza rischio di contaminazione da polvere di amianto o non siano messi a disposizione dei lavoratori adeguati indumenti di lavoro o adeguati dispositivi di protezione individuale ( <i>cfr. art. 252</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano effettuato periodicamente la misurazione della concentrazione di fibre di amianto nell'aria del luogo di lavoro ( <i>cfr. art. 253</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano provveduto affinché i lavoratori non siano esposti a una concentrazione di amianto nell'aria superiore al valore limite ( <i>cfr. art. 254, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Quando il valore limite viene superato, se non abbiano individuato le cause del superamento e adottato il piu' presto possibile le misure appropriate per ovviare alla situazione ( <i>cfr. art. 254, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Nell'ipotesi in cui, nonostante l'adozione di misure tecniche preventive per limitare la concentrazione di amianto nell'aria, e' prevedibile che questa superi il valore limite, non abbiano adottato adeguate misure per la protezione dei lavoratori addetti, ed in particolare, non abbiano fornito ai lavoratori un adeguato dispositivo di protezione delle vie respiratorie e altri dispositivi di protezione individuali, non abbiano provveduto all'affissione di cartelli per segnalare che si prevede il superamento del valore limite di esposizione, non abbiano adottato le misure necessarie per impedire la dispersione della polvere al di fuori dei locali o luoghi di lavoro (<i>cf. art. 255</i>).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Qualora non sia stato predisposto un piano di lavoro contenente tutte le misure necessarie previste dall'art. 256 del D.Lgs 81/08 prima dell'inizio di lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto o di materiali contenenti amianto da edifici, strutture, apparecchi e impianti, nonche' dai mezzi di trasporto (<i>cf. art. 256</i>).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08</p>

<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Qualora non abbiano fornito ai lavoratori, prima che essi siano adibiti ad attività comportanti esposizione ad amianto, nonché ai loro rappresentanti, informazioni sui rischi per la salute dovuti all'esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto, sulle specifiche norme igieniche da osservare, ivi compresa la necessità di non fumare, sulle modalità di pulitura e di uso degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, sulle misure di precauzione particolari da prendere nel ridurre al minimo l'esposizione (<i>cfr. art. 257, comma 1</i>).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Se, nel caso in cui dai risultati delle misurazioni della concentrazione di amianto nell'aria emergano valori superiori al valore limite, non abbiano informato i lavoratori interessati e i loro rappresentanti del superamento e delle cause dello stesso (<i>cfr. art. 257, comma 2</i>).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08</p>

Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui non abbiano assicurato che tutti i lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri contenenti amianto ricevano una formazione sufficiente ed adeguata, ad intervalli regolari ( <i>cfr. art. 258</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano sottoposto ad un controllo sanitario volto a verificare la possibilita' di indossare dispositivi di protezione respiratoria durante il lavoro, periodicamente, almeno una volta ogni tre anni, o con periodicit� fissata dal medico competente, i lavoratori addetti alle opere di manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonche' bonifica delle aree interessate, prima di essere adibiti allo svolgimento dei suddetti lavori ( <i>cfr. art. 259, commi 1, 2 e 3</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, per i lavoratori che nonostante le misure di contenimento della dispersione di fibre nell'ambiente e l'uso di idonei DPI, nella valutazione dell'esposizione abbiano	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 262, comma 2, let. a), del D.Lgs 81/08

	<p>accertato che l'esposizione e' stata superiore ai limiti previsti, non li abbiano iscritti nel registro (cfr. art. 260, comma 1).</p>		
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Nei casi in cui non abbiano garantito che i lavoratori o i loro rappresentanti dispongano di dati ottenuti attraverso la valutazione del rischio e ulteriori informazioni ogni qualvolta modifiche importanti sul luogo di lavoro determinino un cambiamento di tali dati, di informazioni sugli agenti chimici pericolosi presenti sul luogo di lavoro, quali l'identita' degli agenti, i rischi per la sicurezza e la salute, i relativi valori limite di esposizione professionale e altre disposizioni normative relative agli agenti, di formazione ed informazioni su precauzioni ed azioni adeguate da intraprendere per proteggere loro stessi ed altri lavoratori sul luogo di lavoro, di accesso ad ogni scheda dei dati di sicurezza messa a disposizione dal responsabile dell'immissione sul mercato (cfr. art. 227, commi 1 e 2).</p>	<p>Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro</p>	<p>Art. 262, comma 2, let. b), del D.Lgs 81/08</p>

<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Nei casi in cui, laddove i contenitori e le condutture per gli agenti chimici pericolosi utilizzati durante il lavoro non siano contrassegnati da segnali di sicurezza, non abbiano provveduto affinché la natura del contenuto dei contenitori e delle condutture e gli eventuali rischi connessi siano chiaramente identificabili (<i>cf. art. 227, comma 3</i>).</p>	<p>Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro</p>	<p>Art. 262, comma 2, let. b), del D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Nel caso non abbiano fatto sottoporre alla sorveglianza sanitaria i lavoratori esposti agli agenti chimici pericolosi per la salute che rispondono ai criteri per la classificazione come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, corrosivi, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni di categoria 3 (<i>cf. art. 229, commi 1 e 2</i>).</p>	<p>Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro</p>	<p>Art. 262, comma 2, let. b), del D.Lgs 81/08</p>
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Qualora non si sia disposto il monitoraggio biologico per i lavoratori esposti agli agenti per i quali è stato fissato un valore limite biologico, qualora non siano state adottate, su parere conforme del medico competente, misure</p>	<p>Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro</p>	<p>Art. 262, comma 2, let. b), del D.Lgs 81/08</p>

	preventive e protettive particolari per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati ( <i>cfr. art. 229, commi 3 e 5</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non siano state fornite ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda gli agenti cancerogeni o mutageni presenti nei cicli lavorativi, la loro dislocazione, i rischi per la salute connessi al loro impiego, ivi compresi i rischi supplementari dovuti al fumare, le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione, le misure igieniche da osservare, la necessita' di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuali di protezione ed il loro corretto impiego, il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze; qualora non abbiano provveduto affinche' gli impianti, i contenitori, gli imballaggi contenenti agenti cancerogeni o mutageni siano etichettati in	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 262, comma 2, let. b), del D.Lgs 81/08



	maniera chiaramente leggibile e comprensibile ( <i>cf. art. 239, commi 1, 2 e 4</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano comunicato senza indugio all'organo di vigilanza il verificarsi degli eventi dannosi o pericolosi indicando analiticamente le misure adottate per ridurre al minimo le conseguenze dannose o pericolose ( <i>cf. art. 240, comma 3</i> ).	Arresto fino a sei mesi o ammenda da 2.000 a 4.000 euro	Art. 262, comma 2, let. b), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora la notifica non comprenda gli elementi essenziali contenuti nell'art. 250, comma 2, del D.Lgs 81/08, quali l'ubicazione del cantiere, i tipi e i quantitativi di amianto manipolati, le attività e i procedimenti applicati, il numero di lavoratori interessati, la data di inizio dei lavori e relativa durata, le misure adottate per limitare l'esposizione dei lavoratori all'amianto ( <i>cf. art. 250, comma 2</i> ).	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 800 a 2.000 euro	Art. 262, comma 2, let. c), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano provveduto affinché i lavoratori o i loro rappresentanti abbiano accesso, a richiesta, alla documentazione oggetto della notifica ( <i>cf. art. 250, comma 3</i> ).	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 800 a 2.000 euro	Art. 262, comma 2, let. c), del D.Lgs 81/08

Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano inviato copia del piano di lavoro all'organo di vigilanza, almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori ( <i>cf. art. 256, comma 6</i> ).	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 800 a 2.000 euro	Art. 262, comma 2, let. c), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano provveduto affinché i lavoratori o i loro rappresentanti abbiano accesso alla documentazione contenuta nel piano ( <i>cf. art. 256, comma 7</i> ).	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 800 a 2.000 euro	Art. 262, comma 2, let. c), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non abbiano comunicato ai lavoratori interessati, su richiesta, le relative annotazioni individuali contenute nel registro e, tramite il medico competente, i dati della cartella sanitaria e di rischio ( <i>cf. art. 243, comma 3</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 262, comma 2, let. d), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, non abbiano inviato all'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro - ISPESL la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato unitamente alle annotazioni individuali contenute nel registro ( <i>cf. art. 243, commi 4 e 5</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 262, comma 2, let. d), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora le annotazioni individuali contenute nel registro e le cartelle sanitarie e di rischio non	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 262, comma 2, let. d), del D.Lgs 81/08

	siano conservate dal almeno fino a risoluzione del rapporto di lavoro ( <i>cf. art. 243, comma 6</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, in caso di esposizione del lavoratore ad agenti cancerogeni non abbiano consegnato copia del registro all'ISPESL ed all'organo di vigilanza competente per territorio, e comunicato loro ogni tre anni, e comunque ogni qualvolta i medesimi ne facciano richiesta, le variazioni intervenute o non abbiano consegnato, a richiesta, all'Istituto superiore di sanita' copia del registro; qualora, in caso di cessazione di attivita' dell'azienda, non abbiano consegnato copia del registro all'organo di vigilanza competente per territorio ( <i>cf. art. 243, comma 8</i> ).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 262, comma 2, let. d), del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, in caso di assunzione di lavoratori che hanno in precedenza esercitato attivita' con esposizione ad agenti cancerogeni, non abbiano chiesto all'ISPESL copia delle annotazioni individuali contenute nel registro, nonche' copia della cartella sanitaria e di	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 262, comma 2, let. d), del D.Lgs 81/08

	<p>rischio, qualora il lavoratore non ne sia in possesso, nel caso in cui i campionamenti non siano effettuati previa consultazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti; nell'ipotesi in cui non abbiano fornito, su richiesta, agli organi di vigilanza e all'ISPESL copia del registro di esposizione e delle cartelle sanitarie (<i>cf. art. 260, commi 2 e 3</i>).</p>		
Preposto	<p>Qualora non abbia provveduto, sulla base dell'attivit� e della valutazione dei rischi, affinche' il rischio sia eliminato o ridotto mediante la sostituzione, qualora la natura dell'attivit� lo consenta, con altri agenti o processi che, nelle condizioni di uso, non sono o sono meno pericolosi per la salute dei lavoratori (<i>cf. art. 225, comma 1</i>).</p>	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	<p>Qualora la natura dell'attivit� non consente di eliminare il rischio attraverso la sostituzione, nei casi in cui non abbia garantito che il rischio sia ridotto mediante l'applicazione delle misure indicate dall'art. 225 del D.Lgs 81/08 (<i>cf. art. 225, comma 1</i>).</p>	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

Preposto	Qualora non abbia provveduto ad effettuare la misurazione degli agenti che possono presentare un rischio per la salute ( <i>cfr. art. 225, comma 2</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora, essendo stato superato un valore limite di esposizione professionale stabilito dalla normativa vigente, non abbia identificato e rimosso le cause che hanno cagionato tale superamento dell'evento, adottando immediatamente le misure appropriate di prevenzione e protezione ( <i>cfr. art. 225, comma 3</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Nelle ipotesi in cui la natura dell'attività lavorativa non consenta di prevenire sul luogo di lavoro la presenza di concentrazioni pericolose di sostanze infiammabili o quantità pericolose di sostanze chimicamente instabili, se non abbia fatto in modo di evitare la presenza di fonti di accensione che potrebbero dar luogo a incendi ed esplosioni, o l'esistenza di condizioni avverse che potrebbero provocare effetti fisici dannosi ad opera di sostanze o miscele di sostanze chimicamente	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

	instabili o di limitare, anche attraverso misure procedurali ed organizzative previste dalla normativa vigente, gli effetti pregiudizievoli sulla salute e la sicurezza dei lavoratori in caso di incendio o di esplosione dovuti all'accensione di sostanze infiammabili, o gli effetti dannosi derivanti da sostanze o miscele di sostanze chimicamente instabili (cfr. art. 225, comma 5).		
Preposto	Qualora non abbia messo a disposizione attrezzature di lavoro ed adottato sistemi di protezione collettiva ed individuale conformi alle disposizioni legislative e regolamentari pertinenti, in particolare per quanto riguarda l'uso dei suddetti mezzi in atmosfere potenzialmente esplosive (cfr. art. 225, comma 6).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora non abbia adottato misure per assicurare un sufficiente controllo degli impianti, apparecchi e macchinari, anche mettendo a disposizione sistemi e dispositivi finalizzati	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

	alla limitazione del rischio di esplosione o dispositivi per limitare la pressione delle esplosioni ( <i>cf. art. 225, comma 7</i> ).		
Preposto	Qualora non abbia informato i lavoratori del superamento dei valori limite di esposizione professionale, delle cause dell'evento e delle misure di prevenzione e protezione adottate ( <i>cf. art. 225, comma 8</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora, al fine di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori dalle conseguenze di incidenti o di emergenze derivanti dalla presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro, non abbia predisposto procedure di intervento adeguate da attuarsi al verificarsi di tali eventi ( <i>cf. art. 226, comma 1</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Se, nel caso di incidenti o di emergenza, non abbia adottato immediate misure dirette ad attenuarne gli effetti ed in particolare, di assistenza, di evacuazione e di soccorso non ne abbia informato i lavoratori ( <i>cf. art. 226, comma 2</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

Preposto	Qualora non siano forniti, ai lavoratori cui e' consentito operare nell'area colpita o ai lavoratori indispensabili all'effettuazione delle riparazioni e delle attivita' necessarie, indumenti protettivi, dispositivi di protezione individuale ed idonee attrezzature di intervento che devono essere utilizzate sino a quando persiste la situazione anomala ( <i>cf. art. 226, comma 3</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora non siano state adottate, o siano stato adottate in maniera non conforme, le misure contenute nel piano di emergenza ( <i>cf. art. 226, comma 4</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora consenta la produzione, la lavorazione e l'impiego degli agenti chimici sul lavoro e le attività indicate all'allegato XL del D.Lgs 81/08, fatti salvi i casi in cui un agente e' presente in un preparato, o quale componente di rifiuti, purché la concentrazione individuale sia inferiore al limite indicato nell'allegato stesso ( <i>cf. art. 228, comma 1</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora non eviti l'esposizione dei lavoratori, stabilendo che la produzione e l'uso più rapido possibile degli agenti	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08



	come prodotti intermedi avvenga in un sistema chiuso dal quale gli stessi possono essere rimossi soltanto nella misura necessaria per il controllo del processo o per la manutenzione del sistema ( <i>cfr. art. 228, comma 4</i> ).		
Preposto	Qualora non abbia evitato o ridotto l'utilizzazione di un agente cancerogeno o mutageno sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, se tecnicamente possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non risulta nocivo o risulta meno nocivo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, qualora, non essendo tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno o mutageno, non abbia provveduto affinché la produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno o mutageno avvenga in un sistema chiuso purché tecnicamente possibile ( <i>cfr. art. 235, comma 1</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora, non essendo il ricorso ad un sistema chiuso tecnicamente possibile, non abbia provveduto affinché il	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

	livello di esposizione dei lavoratori sia ridotto al piu' basso valore tecnicamente possibile (cfr. art. 235, comma 2 ).		
Preposto	Qualora, in relazione ai risultati della valutazione dei rischi, non abbia adottato le misure preventive e protettive previste, adattandole alle particolarita' delle situazioni lavorative (cfr. art. 236, comma 3).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora si verifichino eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori ad agenti cancerogeni o mutageni, se non abbia adottato quanto prima misure appropriate per identificare e rimuovere la causa dell'evento e non ne abbia informa i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza (cfr. art. 240, comma 1).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora non abbia fatto in modo che i lavoratori abbandonino immediatamente l'area interessata all'incidente (cfr. art. 240, comma 2).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora, per le operazioni lavorative, quale quella di manutenzione, per le quali e' prevedibile,	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

	<p>nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti ad agenti cancerogeni o mutageni, non abbia disposto che soltanto tali lavoratori hanno accesso alle suddette aree anche provvedendo, ove tecnicamente possibile, all'isolamento delle stesse ed alla loro identificazione mediante appositi contrassegni, non abbia fornito ai lavoratori speciali indumenti e dispositivi di protezione individuale che devono essere indossati dai lavoratori adibiti alle suddette operazioni (cfr. art. 241).</p>		
Preposto	<p>Qualora non sia stata effettuata la sorveglianza sanitaria, ove prevista, o non siano state adottate, su conforme parere del medico competente, misure preventive e protettive per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati (cfr. art. 242, commi 1 e 2).</p>	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	<p>Qualora non abbia adottato, prima di intraprendere lavori di demolizione o di manutenzione, ogni</p>	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

	misura necessaria volta ad individuare la presenza di materiali a potenziale contenuto d'amianto ( <i>cf. art. 248, comma 1</i> ).		
Preposto	Nei casi di mancato rispetto delle prescrizioni sui valori limite contenute nell'art. 254 del D.Lgs 81/08 ( <i>cf. art. 254</i> ).	Arresto sino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro	Art. 263, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora non siano stati sottoposti alla sorveglianza sanitaria i lavoratori esposti agli agenti chimici pericolosi per la salute che rispondono ai criteri per la classificazione come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, corrosivi, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni di categoria 3 ( <i>cf. art. 229, comma 1</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 250 a 1.000 euro	Art. 263, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora la sorveglianza sanitaria non sia stata effettuata prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta l'esposizione, periodicamente, o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ( <i>cf. art. 229, comma 2</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 250 a 1.000 euro	Art. 263, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08
Preposto	Nell'ipotesi in cui non abbia disposto il monitoraggio biologico per i lavoratori esposti agli agenti per i quali e'	Arresto fino a un mese o ammenda da 250 a 1.000 euro	Art. 263, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08

	stato fissato un valore limite biologico ( <i>cf. art. 229, comma 3</i> ).		
Preposto	Qualora non abbia adottato misure preventive e protettive particolari per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati ( <i>cf. art. 229, comma 5</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 250 a 1.000 euro	Art. 263, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora non abbia fornito ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda gli agenti cancerogeni o mutageni presenti nei cicli lavorativi, la loro dislocazione, i rischi per la salute connessi al loro impiego, ivi compresi i rischi supplementari dovuti al fumare, le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione, le misure igieniche da osservare, la necessita' di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuali di protezione ed il loro corretto impiego, il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze ( <i>cf. art. 239, comma 1</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 250 a 1.000 euro	Art. 263, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08

Preposto	Nel caso non abbia assicurato ai lavoratori una formazione adeguata ( <i>cf. art. 239, comma 2</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 250 a 1.000 euro	Art. 263, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora non abbia provveduto affinché gli impianti, i contenitori, gli imballaggi contenenti agenti cancerogeni o mutageni siano etichettati in maniera chiaramente leggibile e comprensibile ( <i>cf. art. 239, comma 4</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 250 a 1.000 euro	Art. 263, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08
Medico competente	Nel caso in cui non provvede a far effettuare il monitoraggio biologico per i lavoratori esposti agli agenti per i quali è stato fissato un valore limite biologico ( <i>cf. art. 229, comma 3</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro	Art. 264, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Medico competente	Nel caso in cui all'atto della sorveglianza sanitaria si evidenzia, in un lavoratore o in un gruppo di lavoratori esposti in maniera analoga ad uno stesso agente, l'esistenza di effetti pregiudizievoli per la salute imputabili a tale esposizione o il superamento di un valore limite biologico, se non abbia informato individualmente i lavoratori interessati ed il datore di lavoro ( <i>cf. art. 229, comma 6</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro	Art. 264, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08

Medico competente	Nel caso in cui non abbia istituito e aggiornato la cartella sanitaria e fornito al lavoratore interessato tutte le informazioni ( <i>cf. art. 230</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro	Art. 264, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Medico competente	Nel caso di mancata consegna della cartella agli organi di vigilanza, qualora richiesta; qualora, ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di una anomalia imputabile a tale esposizione, non ne abbia informato il datore di lavoro ( <i>cf. art. 242, comma 4</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro	Art. 264, comma 1, let. a), del D.Lgs 81/08
Medico competente	Qualora, per i lavoratori per i quali la valutazione abbia evidenziato un rischio per la salute, non abbia provveduto ad istituire e aggiornare una cartella sanitaria e di rischio ( <i>cf. art. 243, comma 2</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 euro	Art. 264, comma 1, let. b), del D.Lgs 81/08
Chiunque	Chiunque nelle aree predeterminate provviste di adeguati segnali di avvertimento e di sicurezza, compresi i segnali «vietato fumare», ed accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con	Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 450 euro	Art. 264-bis del D.Lgs 81/08

	la loro funzione, assunta cibi e bevande, fumi o conservi cibi destinati al consumo umano, usi pipette a bocca e applichi cosmetici ( <i>cfr. art. 238, comma 2</i> ).		
--	--	--	--



## 15. Protezione dagli agenti biologici

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro	Nel caso in cui, nella valutazione del rischio, non tenga conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalita' lavorative, ed in particolare, della classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute umana quale risultante dall'allegato XLVI del D.Lgs 81/08 o, in assenza, di quella effettuata dal datore di lavoro stesso sulla base delle conoscenze disponibili, dell'informazione sulle malattie che possono essere contratte, dei potenziali effetti allergici e tossici, della conoscenza di una patologia della quale e' affetto un lavoratore, che e' da porre in correlazione diretta all'attivita' lavorativa svolta, delle eventuali ulteriori situazioni rese note dall'autorita' sanitaria competente che possono influire sul	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 1 del D.Lgs 81/08

	rischio, del sinergismo dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati ( <i>cfr. art. 271, comma 1</i> ).		
Datore di lavoro	Qualora non adotti, in relazione ai rischi accertati, le misure protettive e preventive di cui al presente titolo, adattandole alle particolarita' delle situazioni lavorative ( <i>cfr. art. 271, comma 3</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 1, del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro	Qualora non effettui nuovamente la valutazione in occasione di modifiche dell'attivita' lavorativa significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata; qualora non provveda ad integrare il documento di valutazione dei rischi con le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici, con il numero dei lavoratori addetti alle fasi di cui sopra, con le generalita' del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, con i metodi e le procedure lavorative adottate, nonche' le misure preventive e protettive applicate, con il programma di	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 1, del D.Lgs 81/08

	<p>emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico, qualora il rappresentante per la sicurezza non sia consultato prima dell'effettuazione della valutazione (cfr. art. 271, comma 5).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Qualora, intendendo utilizzare, nell'esercizio della propria attività, un agente biologico del gruppo 4 non si muniscano delle autorizzazioni del Ministero della salute (cfr. art. 270, comma 1).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08</p>
Datore di lavoro e dirigente	<p>Qualora, pur in possesso dell'autorizzazione, non informino il Ministero della salute di ogni nuovo agente biologico del gruppo 4 utilizzato, nonché di ogni avvenuta cessazione di impiego di un agente biologico del gruppo 4 (cfr. art. 270, comma 4).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08</p>
Datore di lavoro e dirigente	<p>Qualora non applichino i principi di buona prassi microbiologica, e non adottino, in relazione ai rischi accertati, le misure protettive e preventive, adattandole alle</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08</p>

	particolarita' delle situazioni lavorative (cfr. art. 271, comma 2).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, per le attivita' per le quali la valutazione evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, non attuino misure tecniche, organizzative e procedurali, per evitare ogni esposizione degli stessi ad agenti biologici (cfr. art. 272, comma 1).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non si adoperino per evitare l'utilizzazione di agenti biologici nocivi, se il tipo di attivita' lavorativa lo consente, per limitare al minimo i lavoratori esposti, o potenzialmente esposti, al rischio di agenti biologici, per progettare adeguatamente i processi lavorativi (cfr. art. 272, comma 2, lett. a), b), c)).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non adottino misure collettive di protezione ovvero misure di protezione individuali qualora non sia possibile evitare altrimenti l'esposizione o non adottino misure igieniche per prevenire e ridurre al minimo la <i>propagazione accidentale di un agente biologico fuori dal luogo di lavoro</i> (cfr. art. 272,	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08

	<i>comma 2, let. d)).</i>		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non usino il segnale di rischio biologico e altri segnali di avvertimento appropriati ( <i>cf. art. 272, comma 2, let. e)).</i>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non elaborino idonee procedure per prelevare, manipolare e trattare campioni di origine umana ed animale e non definiscano procedure di emergenza per affrontare incidenti ( <i>cf. art. 272, comma 2, let. g).</i>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non verifichino la presenza di agenti biologici sul luogo di lavoro al di fuori del contenimento fisico primario, se necessario o tecnicamente realizzabile ( <i>cf. art. 272, comma 2, let. i).</i>	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non predispongano i mezzi necessari per la raccolta, l'immagazzinamento e lo smaltimento dei rifiuti in condizioni di sicurezza, mediante l'impiego di contenitori adeguati ed identificabili eventualmente dopo idoneo trattamento dei rifiuti stessi; qualora non concordino procedure per la	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08

	manipolazione ed il trasporto in condizioni di sicurezza di agenti biologici all'interno del luogo di lavoro ( <i>cf. art. 272, comma 2, let. l)</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, in tutte le attività nelle quali la valutazione evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, non assicurino che i lavoratori dispongano dei servizi sanitari adeguati provvisti di docce con acqua calda e fredda, nonché, se del caso, di lavaggi oculari e antisettici per la pelle, che i lavoratori abbiano in dotazione indumenti protettivi od altri indumenti idonei, da riporre in posti separati dagli abiti civili, che i dispositivi di protezione individuale siano controllati, disinfettati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi prima dell'utilizzazione successiva, che gli indumenti di lavoro e protettivi che possono essere contaminati da agenti biologici vengano tolti quando il lavoratore lascia la zona di lavoro, conservati separatamente dagli altri indumenti,	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08

	<p>disinfettati, puliti e, se necessario, distrutti; qualora, in relazione ai risultati della valutazione, non definiscano e non provvedano a che siano applicate procedure che consentono di manipolare, decontaminare ed eliminare senza rischi per l'operatore e per la comunità, i materiali ed i rifiuti contaminati (cfr. art. 272).</p>		
<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Qualora, nei laboratori comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 o 4 a fini di ricerca, didattici o diagnostici, e nei locali destinati ad animali da laboratorio deliberatamente contaminati con tali agenti, non adottino misure di contenimento; qualora non assicurino che l'uso di agenti biologici sia eseguito in aree di lavoro corrispondenti almeno al secondo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 2, in aree di lavoro corrispondenti almeno al terzo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 3, in aree di lavoro corrispondenti almeno al quarto livello di</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08</p>

	contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 4 (cfr. art. 275, comma 1).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nei laboratori comportanti l'uso di materiali con possibile contaminazione da agenti biologici patogeni per l'uomo e nei locali destinati ad animali da esperimento, possibili portatori di tali agenti, non adottino misure corrispondenti almeno a quelle del secondo livello di contenimento (cfr. art. 275, comma 2).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nei processi industriali comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4, non adottino misure opportunamente scelte tra quelle elencate nell'allegato XLVIII del D.Lgs 81/08 (cfr. art. 276, comma 1).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nel caso di agenti biologici non ancora classificati, il cui uso puo' far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori, non adottino misure corrispondenti almeno a quelle del terzo livello di contenimento (cfr. art. 276, comma 2).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, nelle attivita' per le quali la valutazione evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, non	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08



	<p>forniscano ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati, le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione, le misure igieniche da osservare, la funzione degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale ed il loro corretto impiego, le procedure da seguire per la manipolazione di agenti biologici del gruppo 4, il modo di prevenire il verificarsi di infortuni e le misure da adottare per ridurne al minimo le conseguenze (cfr. art. 278, comma 1).</p>		
Datore di lavoro e dirigente	<p>Qualora non venga assicurata ai lavoratori una formazione adeguata (cfr. art. 278, comma 2).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08</p>
Datore di lavoro e dirigente	<p>Qualora non facciano in modo di apporre nei luoghi di lavoro, in posizione ben visibile, cartelli su cui sono riportate le procedure da seguire in caso di infortunio od incidente (cfr. art. 278, comma 4).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08</p>

Datore di lavoro e dirigente	Qualora non sottopongano a sorveglianza sanitaria i lavoratori addetti alle attività per le quali la valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute ( <i>cf. art. 279, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, su conforme parere del medico competente, non adottino misure protettive particolari per quei lavoratori per i quali, anche per motivi sanitari individuali, si richiedono misure speciali di protezione ( <i>cf. art. 279, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non provvedano ad iscrivere i lavoratori addetti ad attività comportanti uso di agenti del gruppo 3 ovvero 4 nel registro degli esposti in cui sono riportati, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente utilizzato e gli eventuali casi di esposizione individuale ( <i>cf. art. 280, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	In caso di mancata istituzione o aggiornamento del registro ( <i>cf. art. 280, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 282, comma 2, let. a) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi di attività che comporta uso di agenti biologici dei gruppi 2 o 3, qualora non sia stata effettuata la	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 800 a 2.000 euro	Art. 282, comma 2, let. b) del D.Lgs 81/08

	comunicazione all'organo di vigilanza territorialmente competente, almeno trenta giorni prima dell'inizio dei lavori, del nome e dell'indirizzo dell'azienda e del suo titolare, del documento di valutazione dei rischi ( <i>cf. art. 269, comma 1</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui non sia stata effettuata la predetta comunicazione per le ipotesi il cui il datore di lavoro sia stato autorizzato all'esercizio di attività che comporta l'utilizzazione di un agente biologico del gruppo 4 ( <i>cf. art. 269, comma 2</i> ).	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 800 a 2.000 euro	Art. 282, comma 2, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	In caso mancato di inoltre di nuova comunicazione ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni mutamenti che comportano una variazione significativa del rischio per la salute sul posto di lavoro, o, comunque, ogni qualvolta si intende utilizzare un nuovo agente classificato dal datore di lavoro in via provvisoria ( <i>cf. art. 269, comma 3</i> ).	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 800 a 2.000 euro	Art. 282, comma 2, let. b) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	In caso si mancata informazione all'organo di vigilanza territorialmente	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 800 a 2.000 euro	Art. 282, comma 2, let. b) del D.Lgs 81/08

	competente, nonche' ai lavoratori ed al rappresentante per la sicurezza, dell'evento, delle cause che lo hanno determinato e delle misure che si intendono adottare, o che sono state gia' adottate, per porre rimedio alla situazione creatasi (cfr. art. 277, comma 2).		
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui non sia consegnata copia del registro all'Istituto superiore di sanita', all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio, comunicando ad essi ogni tre anni e comunque ogni qualvolta questi ne fanno richiesta, le variazioni intervenute (cfr. art. 280, comma 3, let. a)).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 282, comma 2, let. c) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nei casi in cui non sia stata comunicata all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio la cessazione del rapporto di lavoro (cfr. art. 280, comma 3, let. b)).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 282, comma 2, let. c) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui, nelle ipotesi di cessazione di attivita' dell'azienda, non sia stata	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 282, comma 2, let. c) del D.Lgs 81/08

	consegnata all'Istituto superiore di sanita' e all'organo di vigilanza competente per territorio copia del registro nonche' delle cartelle sanitarie e di rischio (cfr. art. 280, comma 3, let. c)).		
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui, per le ipotesi di assunzione di lavoratori che hanno esercitato attivita' che comportano rischio di esposizione allo stesso agente, non sia stata richiesta all'ISPESL copia delle annotazioni individuali contenute nel registro , nonche' copia della cartella sanitaria e di rischio (cfr. art. 280, comma 3, let. d)).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 282, comma 2, let. c) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso di mancata comunicazione ai lavoratori interessati delle relative annotazioni individuali contenute nel registro e nella cartella sanitaria e di rischio (cfr. art. 280, comma 3, let. e)).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 282, comma 2, let. c) del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Nel caso in cui le annotazioni individuali contenute nel registro e le cartelle sanitarie e di rischio non siano conservate dal datore di lavoro fino a risoluzione del rapporto di lavoro (cfr. art. 280, comma 4).	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro	Art. 282, comma 2, let. c) del D.Lgs 81/08

Preposto	Nei casi in cui non siano applicati i principi di buona prassi microbiologica, e non siano state adottate, in relazione ai rischi accertati, le misure protettive e preventive, adattandole alle particolarita' delle situazioni lavorative ( <i>cf. art. 271, comma 2</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08
Preposto	Nei casi in cui, per le attivita' per le quali la valutazione evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, non siano state attuate misure tecniche, organizzative e procedurali, per evitare ogni esposizione degli stessi ad agenti biologici ( <i>cf. art. 272</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08
Preposto	Nei casi in cui, in relazione ai risultati della valutazione, non abbia definito e provveduto a che siano applicate procedure che consentono di manipolare, decontaminare ed eliminare senza rischi per l'operatore e per la comunita', i materiali ed i rifiuti contaminati ( <i>cf. art. 274, comma 2</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08
Preposto	Nei casi in cui, nei servizi di isolamento che ospitano pazienti od animali che sono, o potrebbero essere, contaminati da agenti biologici del gruppo 3	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08

	o del gruppo 4, non siano state adottate le misure di contenimento per ridurre al minimo il rischio di infezione indicate nell'allegato XLVII del D.Lgs 81/08 ( <i>cfr. art. 274, comma 3</i> ).		
Preposto	Nei casi in cui, nei laboratori comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 o 4 a fini di ricerca, didattici o diagnostici, e nei locali destinati ad animali da laboratorio deliberatamente contaminati con tali agenti, non abbia adottato idonee misure di contenimento ( <i>cfr. art. 275, comma 1</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora non abbia assicurato che l'uso di agenti biologici sia eseguito in aree di lavoro corrispondenti almeno al secondo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 2, in aree di lavoro corrispondenti almeno al terzo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 3, in aree di lavoro corrispondenti almeno al quarto livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 4 ( <i>cfr. art. 275, comma 2</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08

Preposto	Qualora, nei laboratori comportanti l'uso di materiali con possibile contaminazione da agenti biologici patogeni per l'uomo e nei locali destinati ad animali da esperimento, possibili portatori di tali agenti, non abbia adottato misure corrispondenti almeno a quelle del secondo livello di contenimento ( <i>cf. art. 275, comma 3</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora, nei processi industriali comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4, non abbia adottato misure opportunamente scelte tra quelle elencate nell'allegato XLVIII del D.Lgs 81/08 ( <i>cf. art. 276, comma 1</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08
Preposto	Nel caso di agenti biologici non ancora classificati, il cui uso puo' far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori, non abbia adottato misure corrispondenti almeno a quelle del terzo livello di contenimento ( <i>cf. art. 276, comma 2</i> ).	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08
Preposto	Qualora, nelle attivita' per le quali la valutazione evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, non abbia fornito ai lavoratori, sulla base delle conoscenze	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08



	<p>disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati, le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione, le misure igieniche da osservare, la funzione degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale ed il loro corretto impiego, le procedure da seguire per la manipolazione di agenti biologici del gruppo 4, il modo di prevenire il verificarsi di infortuni e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze (cfr. art. 278, comma 1).</p>		
Preposto	<p>Nel caso in cui l'informazione e la formazione non siano fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione, e ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi (cfr. art. 278, comma 3).</p>	Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.600	Art. 283, comma 1, del D.Lgs 81/08
Medico competente	<p>Qualora, nei casi in cui gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in</p>	Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro	Art. 284 del D.Lgs 81/08

	modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di anomalia imputabile a tale esposizione, non ne informi il datore di lavoro ( <i>cf. art. 279, comma 3</i> ).		
Lavoratori	Nel caso in cui non segnalino immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto, qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici ( <i>cf. art. 277, comma 3</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 300 a 800 euro	Art. 285, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08
Lavoratori	Qualora, nell'ipotesi si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 o 4, non abbandonino immediatamente la zona interessata, cui possono accedere soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione ( <i>cf. art. 277, comma 1</i> ).	Arresto fino a quindici giorni o ammenda da 100 a 400 euro	Art. 285, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08
Chiunque	Chiunque, nelle aree di lavoro in cui c'è rischio di esposizione assume cibi e bevande, fuma, conserva cibi destinati al consumo umano, usa pipette a bocca e applica cosmetici ( <i>cf. art. 273, comma 2</i> ),	Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 450 euro.	Art. 286 del D.Lgs 81/08

## 16. Protezione da atmosfere esplosive

Soggetti	Violazione	SANZIONE	Riferimenti normativi
Datore di lavoro	Qualora, nell'assolvere gli obblighi stabiliti di valutazione dei rischi, non valutati i rischi specifici derivanti da atmosfere esplosive, tenendo conto almeno dei seguenti elementi: a) probabilita' e durata della presenza di atmosfere esplosive; b) probabilita' che le fonti di accensione, comprese le scariche elettrostatiche, siano presenti e divengano attive ed efficaci; c) caratteristiche dell'impianto, sostanze utilizzate, processi e loro possibili interazioni; d) entita' degli effetti prevedibili; qualora non valutati complessivamente i rischi di esplosione o qualora nella valutazione dei rischi di esplosione non siano presi in considerazione i luoghi che sono o possono essere in collegamento, tramite aperture, con quelli in cui possono formarsi atmosfere esplosive ( <i>cf. art. 290</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 287 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, se la natura dell'attivita' non consente di prevenire la formazione di atmosfere esplosive, non facciano	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 287 del D.Lgs 81/08

	in modi di evitare l'accensione di atmosfere esplosive e di attenuare gli effetti pregiudizievoli di un'esplosione in modo da garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori ( <i>cfr. art. 289, comma 2</i> ).		
Datore di lavoro e dirigente	Qualora, al fine di salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori, e secondo i principi fondamentali della valutazione dei rischi, non prendano i provvedimenti necessari affinché: a) dove possono svilupparsi atmosfere esplosive in quantità tale da mettere in pericolo la sicurezza e la salute dei lavoratori o di altri, gli ambienti di lavoro siano strutturati in modo da permettere di svolgere il lavoro in condizioni di sicurezza; b) negli ambienti di lavoro in cui possono svilupparsi atmosfere esplosive in quantità tale da mettere in pericolo la sicurezza e la salute dei lavoratori, sia garantito un adeguato controllo durante la presenza dei lavoratori, in funzione della valutazione del rischio, mediante l'utilizzo di mezzi tecnici adeguati ( <i>cfr. art. 291</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 287 del D.Lgs 81/08

Datore di lavoro e dirigente	Qualora, ferma restando la responsabilita' individuale di ciascun datore di lavoro, non coordinino l'attuazione di tutte le misure riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori e non specificchino nel documento sulla protezione contro le esplosioni l'obiettivo, le misure e le modalita' di attuazione di detto coordinamento ( <i>cf. art. 292, comma 2</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 287 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non siano state ripartite in zone le aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive ( <i>cf. art. 293</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 287 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non si sia provveduto a elaborare e a tenere aggiornato il «documento sulla protezione contro le esplosioni» secondo le indicazioni e le prescrizioni tecniche fornite dall'art. 294 del D.Lgs 81/08 ( <i>cf. art. 294, comma 1</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 287 del D.Lgs 81/08
Datore di lavoro e dirigente	Qualora non si sia provveduto affinché i lavoratori esposti al rischio di esplosione e i loro rappresentanti vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi ( <i>cf. art. 294-bis</i> ).	Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro	Art. 287 del D.Lgs 81/08

<p>Datore di lavoro e dirigente</p>	<p>Qualora non si sia provveduto affinché le installazioni elettriche nelle aree classificate come zone 0, 1, 20 o 21 ai sensi dell'allegato XLIX del D.Lgs 81/08 siano sottoposte alle verifiche di cui ai capi III e IV del decreto del Presidente della Repubblica 22 ottobre 2001, n. 462 (<i>cf.</i> art. 296).</p>	<p>Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>	<p>Art. 287 del D.Lgs 81/08</p>
-------------------------------------	--	--	---------------------------------

**PARTE II**  
**DIRITTI E OBBLIGHI DEI LAVORATORI**

**Capitolo 1**  
**Diritti e obblighi dei lavoratori**



## 1.1 Diritti dei lavoratori

A norma dell'art. 2 del D.Lgs 81/08 deve intendersi per lavoratore la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: *il socio lavoratore di cooperativa o di società*, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; *l'associato in partecipazione* di cui all'articolo 2549 e seguenti del codice civile; *il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento* (art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196) promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e/o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; *l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari* e *il partecipante ai corsi di formazione professionale* nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1 agosto 1991, n. 266.

Sono 4 i principali gruppi di diritti che spettano al lavoratore.

### 1) Diritto alla sicurezza

I lavoratori hanno il diritto:

- di **astenersi** - salvo casi eccezionali e su motivata richiesta - **dal riprendere l'attività lavorativa** nelle situazioni in cui persista un pericolo grave ed immediato;
- di **allontanarsi** - in caso di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato - **dal posto di lavoro** o da una zona pericolosa, senza subire pregiudizi o conseguenze per il loro comportamento;
- di **prendere**, in caso di pericolo grave ed immediato nella impossibilità di contattare un superiore gerarchico o un idoneo referente aziendale - **misure atte a scongiurarne le conseguenze**, senza subire pregiudizi per tale comportamento, salvo che questo sia viziato da gravi negligenze;
- di essere **sottoposti a visite mediche personali** soltanto qualora la relativa richiesta sia giustificata da una connessione, documentabile, con rischi professionali.

## 2) Diritti patrimoniali

Sono quelli che riguardano gli aspetti economici della retribuzione e del trattamento di fine rapporto (TFR, noto come liquidazione). La **retribuzione** è un diritto inscindibile dall'attività lavorativa prestata. Essa deve avvenire secondo predeterminate scadenze ed inderogabilmente. Il salario dev'essere proporzionale al lavoro svolto, sufficiente da garantire la sussistenza al lavoratore ed alla sua famiglia, ed uguale tra uomini e donne. Il TFR sarà proporzionalmente calcolato in base agli anni d'attività lavorativa presso uno stesso ente

## 3) Diritti personali

Riguardano **l'integrità fisica e la salute**. Il datore di lavoro deve infatti garantire un ambiente sicuro e periodicamente controllato. Spettano al lavoratore **periodi di riposo, quotidiano, settimanale e festivo**. È essenziale che il lavoratore sia adibito a mansioni per le quali ha sufficienti competenze, in modo tale che non corra rischi per inesperienza. Il lavoratore ha inoltre il diritto di conservare il proprio posto di lavoro in caso di malattia, infortunio, servizio militare, gravidanza e puerperio. È garantita al lavoratore l'assoluta libertà d'opinione, la possibilità di adempiere a funzioni pubbliche, attività ricreative ed assistenziali.

## 4) Diritti sindacali

Ogni lavoratore può, se lo ritiene opportuno, esercitare l'attività sindacale e parteciparvi sul luogo di lavoro. Può scioperare ed affiggere in locali aziendali qualsivoglia manifesto per lo svolgimento dell'attività sindacale.

Tra questi diritti rientra certamente quello di **nominare un rappresentante per la sicurezza**.

**Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 lavoratori**, il rappresentante per la sicurezza:

- è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo;
- può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

**Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori**, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda; in assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

In ogni caso il **numero minimo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza** è il seguente:

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

**Qualora non si proceda alle elezioni**, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il rappresentante per la sicurezza:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione degli incaricati all'attività di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dei lavoratori;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;

- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- partecipa alla riunione periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è inoltre agevolato, nello svolgimento delle sue funzioni dalla circostanza che il decreto legislativo n. 81/2008 impone al datore di lavoro, dirigente e preposto di permettere ai lavoratori di **verificare mediante il rappresentante per la sicurezza l'applicazione delle misure di sicurezza** e di protezione della salute e di consultare il rappresentante dei lavoratori sulla:

- valutazione dei rischi, individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero nell'unità produttiva;
- designazione dei lavoratori addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori e sulla formazione di tali lavoratori.

## **1.2 Obblighi dei lavoratori**

Gli obblighi cui sono soggetti i lavoratori possono essere classificati in cinque distinti gruppi.

### **A) Prestare la propria attività lavorativa**

Il lavoratore **è tenuto ad adempiere unicamente a quanto sia previsto nel suo contratto individuale**, mansioni extra non sono accettabili. Qualora esse siano svolte lo saranno a discrezione e scelta del lavoratore. Qualora esso si rifiuti non sono tollerabili rinvii da parte del datore di lavoro. Se esse dovessero verificarsi, il lavoratore dipendente può tranquillamente rivolgersi alle autorità competenti. Inoltre va precisato che l'attività lavorativa può essere svolta unicamente dalla persona intestataria del contratto, non è possibile delegare altre persone affinché adempiano ai propri compiti. Il contratto di lavoro può avere come unico fine quello di essere suscettibile di valutazione economica, ossia che disponga a seguito dell'attività un giusto corrispettivo in

denaro. Il lavoro può essere svolto unicamente nel luogo stabilito dal contratto, nel sito ove l'attività per sua natura debba essere esplicata.

### **B) Obbligo di diligenza**

Consiste in tutte le dovute accortezze che ogni persona corretta deve far proprie. La prestazione lavorativa deve essere per contratto adempiuta con la necessaria attenzione e precisione. Maggiori saranno le responsabilità dell'attività richiesta dall'impresa e maggiore sarà il peso della diligenza. Si pensi per esempio ad un dottore, una mancanza di attenzione compiuta da esso causerebbe gravi danni al paziente. Si comprende bene in tal caso quanto sia importante quest'obbligo contrattuale.

### **C) Obbligo d'obbedienza**

Consiste nel dover compiere quanto dispone il datore di lavoro o chi ne fa le veci. È importante **osservare le direttive** date ed esplicarne nel modo migliore possibile.

### **D) Obbligo di fedeltà**

Si tratta di un dovere che si perpetua per un tempo ragionevole anche a seguito della conclusione della dipendenza per l'attività lavorativa. Consiste sostanzialmente nel dover tenere un **comportamento leale** verso il datore di lavoro e di tutelarne gli interessi. Si parla in tal caso di divieto di concorrenza ed obbligo di riservatezza.

### **E) Obblighi di sicurezza**

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.

In aggiunta, è prescritto espressamente ai lavoratori di **usare correttamente**, in conformità alle istruzioni ed alla formazione ricevute, **i dispositivi di sicurezza**, tanto collettivi che individuali, e gli altri mezzi di protezione, di segnalazione e di controllo. Tale obbligo si estende anche all'uso di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi al fine di evitare che una loro utilizzazione inappropriata possa arrecare pregiudizi per la salute e la sicurezza degli altri dipendenti e delle persone eventualmente presenti nel luogo di lavoro.

## Scheda di sintesi

<b>Obblighi del lavoratore</b>	<b>Riferimenti normativi</b>
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.	Art. 20, comma 1
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.	Art. 20, comma 2, let. a)
Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale.	Art. 20, comma 2, let. b)
Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza.	Art. 20, comma 2, let. c)
Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione.	Art. 20, comma 2, let. d)
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.	Art. 20, comma 2, let. e)
Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.	Art. 20, comma 2, let. f)

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.	Art. 20, comma 2, let. g)
Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.	Art. 20, comma 2, let. h)
Sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.	Art. 20, comma 2, let. i)
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. 20, comma 3
Utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs 81/08;	Art. 21, comma 1, let. a)
Munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs 81/08	Art. 21, comma 1, let. b)
Munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.	Art. 21, comma 1, let. c)

**Capitolo 2**  
**Le sanzioni per i lavoratori**



## SANZIONI PER I LAVORATORI

<b>Violazione</b>	<b>Sanzione</b>	<b>Riferimenti normativi</b>
Non osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale ( <i>cfr. art. 20, comma 2, let. b</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 59, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Non utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza ( <i>cfr. art. 20, comma 2, let. c</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 59, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Non utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione ( <i>cfr. art. 20, comma 2, let. d</i> ).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 59, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Non segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 59, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08

o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (cfr. art. 20, comma 2, let. e)).		
Rimuovere senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo (cfr. art. 20, comma 2, let. f)).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 59, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori (cfr. art. 20, comma 2, let. g)).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 59, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Non partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro (cfr. art. 20, comma 2, let. h)).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 59, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Non sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal decreto legislativo n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente (cfr. art. 20, comma 2, let. i)).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 59, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08
Rifiutare, senza giustificato motivo, la designazione come incaricati di primo soccorso, prevenzione incendi o gestione delle emergenze (cfr. art. 43, comma 3).	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro	Art. 59, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08

<p>Per i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto: non esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (<i>cf. art. 20, comma 3</i>).</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro</p>	<p>Art. 59, comma 1, let. b) D.Lgs 81/08</p>
<p>Non utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs 81/08 oppure non munirsi dei dispositivi di protezione individuale o non utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al predetto titolo III (<i>cf. art. 21, comma 1, lett. a) e b)</i>);</p>	<p>Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro</p>	<p>Art. 60, comma 1, let. a) D.Lgs 81/08</p>
<p>Non munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora si effettuino prestazioni in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto (<i>cf. art. 21, comma 1, let. c)</i>).</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per ciascun soggetto</p>	<p>Art. 60, comma 1, let. b) D.Lgs 81/08</p>
<p>Chiunque nelle aree predeterminate provviste di adeguati segnali di avvertimento</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 450 euro</p>	<p>Art. 264-bis del D.Lgs 81/08</p>

<p>e di sicurezza, compresi i segnali «vietato fumare», ed accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con la loro funzione, assuma cibi e bevande, fumi o conservi cibi destinati al consumo umano, usi pipette a bocca e applichi cosmetici (cfr. art. 238, comma 2).</p>		
<p>Nel caso in cui non segnalino immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto, qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici (cfr. art. 277, comma 3).</p>	<p>Arresto fino a un mese o ammenda da 300 a 800 euro</p>	<p>Art. 285, comma 1, let. a) del D.Lgs 81/08</p>
<p>Qualora, nell'ipotesi si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 o 4, non abbandonino immediatamente la zona interessata, cui possono accedere soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione (cfr. art. 277, comma 1).</p>	<p>Arresto fino a quindici giorni o ammenda da 100 a 400 euro</p>	<p>Art. 285, comma 1, let. b) del D.Lgs 81/08</p>
<p>Chiunque, nelle aree di lavoro in cui c'è rischio di esposizione assume cibi e bevande, fuma,</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 450 euro.</p>	<p>Art. 286 del D.Lgs 81/08</p>

conserva cibi destinati al consumo umano, usa pipette a bocca e applica cosmetici ( <i>cfr. art. 273, comma 2</i> ),		
--	--	--







**Ente Bilaterale Nazionale Terziario**