

## Capitolo III

### **Ruoli, compiti ed adempimenti tecnico-organizzativi del datore di lavoro**

Il progetto di salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, attuato con il d.lgs.81/2008, si inquadra con le sue norme negli interventi predisposti dal legislatore per delimitare il potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, a tutela di interessi superiori di rilevanza pubblicistica.

Già il d.lgs.626/94 non lascia libero l'imprenditore di scegliere modalità e procedure per conseguire agli obiettivi di tutela connessi al dovere di sicurezza, ma impone una programmazione rigorosa delle attività e della loro attuazione, l'utilizzo di aggiornati mezzi tecnologici e il contributo di personale qualificato.

Sulla scorta di un metodo scientifico non estraneo all'attività imprenditoriale, il presupposto è che l'imprenditore usi il rigore e la serietà dell'impresa anche quando è chiamato a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tale linea è mutuata dal d.lgs.81/2008 in cui risulta molto enfatizzato il rapporto tra il sistema prevenzionale e l'organizzazione aziendale, in particolare in materia di modelli organizzativi, e la sicurezza del lavoro intesa come organizzazione entra nel processo produttivo per essere valutata, esaminata e giudicata.

In virtù di tali considerazioni la sistematica del nuovo Testo unico di salute e sicurezza sul lavoro consente di tratteggiare una figura di datore di lavoro ampia e articolata, garantendo attraverso le sue disposizioni, un processo non solo di sua individuazione e qualificazione, ma anche di collocazione nell'organizzazione e nella gestione effettiva della sicurezza.

Superata la questione preliminare attorno al "chi sia" tale attore della sicurezza, è necessario esaminare "come agisca o cosa debba fare", passando ad una valutazione del ruolo che assume in concreto e di quanto a lui è richiesto.

Tale capitolo si propone dunque di individuare le basi normative a partire dalle quali si origina il suo dovere generale di sicurezza verso i lavoratori e di stabilire quali siano le misure generali di tutela e gli obblighi specifici al cui rispetto è soggetto.

Si evidenzia il modo con cui il datore di lavoro ottempera agli adempimenti sia di natura generale sia propri dei singoli contesti lavorativi e dei settori presi in considerazione dai titoli del T.U.S.L. e si determina la tipologia dei provvedimenti adoperati a tale scopo e calibrati in base alle esigenze organizzative, preventive e protettive.

La continua modificazione degli ambienti di lavoro richiede, infatti, un datore di lavoro qualificato e costantemente aggiornato che strutturi la propria impresa temperando l'interesse alla produzione e quello alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e che consideri l'adempimento costante dei suoi obblighi di sicurezza non come uno stretto vincolo, ma come un fattore imprescindibile per un profitto duraturo ed a lungo termine.

### **3.1. Doveri generali di tutela del datore di lavoro e modalità di attuazione**

L'impianto di base per la definizione dei doveri e degli obblighi gravanti sui soggetti della sicurezza è da molti rinvenuto nell'art. 2087 c.c., considerato chiave del sistema della sicurezza del lavoro e che prevede che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono idonee a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Si tratta di una previsione ampia, ma incisiva che contiene ben tre parametri

fondamentali, “paradigmi”<sup>82</sup> a cui il datore di lavoro deve conformare la propria azione di prevenzione: la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica.

La particolarità del lavoro comprende tutti gli elementi caratterizzanti l’attività di lavoro ed incidenti in modo diretto sulla specifica pericolosità, mentre l’esperienza si sostanzia nel dovere di adozione di tutte le misure e gli accorgimenti di dimostrata efficacia ed assorbe il profilo soggettivo, cioè l’esperienza maturata da ciascun soggetto aziendale nel settore o attività per cui risulta in grado di operare.

La tecnica, infine, è il requisito che impone un obbligo di aggiornamento costante sugli sviluppi tecnologici e sui sistemi di tutela e protezione più evoluti e che ha dato avvio all’elaborazione del principio della “massima sicurezza tecnologicamente possibile”, inteso come obiettivo a cui il datore di lavoro deve costantemente mirare.

L’evidente genericità della formula fa sì che l’obbligo di sicurezza abbia un contenuto “aperto”, dai confini mobili, elastici e non predeterminabili, con la conseguenza che il datore di lavoro, debitore di tale obbligazione, viene a trovarsi in una posizione di profonda incertezza rispetto all’adempimento: non può sapere *ex ante* se il suo comportamento e gli atti compiuti integrino gli estremi del corretto adempimento, con il possibile esonero dalla responsabilità, bensì *ex post* in sede di controllo giurisdizionale.

L’importanza della funzione svolta dall’art. 2087 c.c. risiede in una considerazione equilibrata di valori costitutivi dell’ordinamento, giuridici ed etici e nell’applicabilità in tutte le relazioni giuridiche di lavoro ove emerga la

82 Fantini L., (2011), Misure generali di tutela in Fantini L., Giuliani A. (2011), Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l’interpretazione e la prassi. Milano : Giuffrè p.105 ss

“pericolosa” preminenza del datore/committente, mentre la sua estensione generalizzata<sup>83</sup> probabilmente potrebbe derivare da una interpretazione adeguatrice dell’art.35 c.1 Cost., nel riferimento alla “tutela” del “lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”.

È una norma immediatamente precettiva, individua la tutela da accordare nella relazione con i beni ed i valori supremi garantiti dall’ordinamento, tra i quali certamente trovano posto “l’integrità fisica” e “la personalità morale” e definisce “forme ed applicazioni del lavoro”, facendo riferimento ai tipi giuridici in cui emerge un’esigenza di protezione del prestatore di lavoro.

L’art. 2087 c.c. può essere, dunque, considerato punto di partenza di cui le norme speciali sono puntuale declinazione e di arrivo, come norma finale elastica. La dottrina è concorde nel sostenere che esso rappresenti una norma di chiusura del sistema prevenzionale con caratteristiche di norma “aperta” il cui contenuto supplisce alle eventuali lacune di una disciplina, che non può ragionevolmente prevedere qualunque fattore di rischio e che si mostra pronta a soddisfare le esigenze del miglioramento dei livelli della sicurezza, variabili al progredire ed al mutare della tecnica e dell’organizzazione del lavoro.

Su tale linea favorevole ulteriori posizioni hanno rivelato l’attualità e l’adattabilità del relativo precetto, che si mostra riassuntivo degli obblighi di fare scritti e non scritti, presenti e futuri del datore di lavoro, vigenti nei confronti dei singoli lavoratori e della specifica attività lavorativa svolta.

Completa ed integra le norme specifiche in materia, imponendo di attuare misure che, pur non contemplate da leggi o atti normativi, sono necessarie per la salute e sicurezza dei lavoratori<sup>84</sup> e stimola il datore di lavoro ad aprirsi a

83 Lassandari A.(2009),Attualità di un dibattito:ambito di applicazione dell’art.2087 c.c. in La sicurezza del lavoro in Vallebona (a cura di ),I contratti di lavoro,Trattato dei contratti diretto da Rescigno P.,Gabrielli E. vol.XII,T.I. Torino 2009 , cit,p.649

84 Cass.pen., sez IV, 11 agosto 2010, n. 31679 in NGL 2010, p. 560ss.

nuove acquisizioni tecnologiche e ad ottemperare alle regole scritte, ma anche a norme prevenzionali che generalmente il “buon imprenditore” può ricavare dall’esperienza, secondo diligenza, prudenza e perizia<sup>85</sup>.

Le ricostruzioni teoriche elaborate attorno all’art. 2087 c.c. lo configurano come fonte di un diritto personale ed assoluto o di un obbligo di protezione o ancora di un onere di cooperazione del datore di lavoro <sup>86</sup>.

La prima tesi nasce dall’alternativa del lavoro come bene o distinto dalla persona e suscettibile di mera valutazione economica o collocato in una condizione di sua possibile coincidenza con la personalità di chi lo presta, con la conseguenza che la prima ipotesi esaurisce ogni aspetto del problema nella disciplina del rapporto obbligatorio e i diritti di credito, che ne scaturiscono, sono tutelati come tali; nella seconda invece viene posta in risalto la posizione attiva del lavoratore.

Si giunge così alla conclusione che il diritto alla sicurezza del prestatore di lavoro è un diritto assoluto ed è una manifestazione del diritto all’integrità fisica della persona che può esercitarlo, con un contenuto negativo verso tutti, ma che nello stesso tempo può avanzare pretese di contenuto positivo anche nei confronti di soggetti determinati, con i quali sia stato instaurato un particolare rapporto.

La seconda tesi trova la sua matrice positiva negli artt. 1175 e 1375 c.c. e art.2 Cost., con riferimento alle situazioni di vincolo in cui si riscontra un interesse di ciascuna parte a preservare la propria persona e le proprie cose dalla possibilità di danno derivante dalla particolare relazione costituitasi tra i due soggetti.

<sup>85</sup> Cass pen., sez. IV, 14 ottobre 2008 , n.38819 in <http://olympus.uniurb.it>

<sup>86</sup> Di Francesco M.(2010), L’obbligo di sicurezza del datore di lavoro:aspetti problematici e questioni irrisolte in LPO,vol. 37, fasc.7/2010, p.737 ss

A tali situazioni sarebbe riconducibile anche l'obbligo di sicurezza, comprensivo di doveri non strumentali rispetto all'adempimento delle obbligazioni tipiche, che esauriscono lo schema causale del contratto di lavoro. Con la terza impostazione viene posto l'accento sull'attività preparatoria del datore di lavoro, che deve predisporre "un ambiente sano ed esente da rischi, un'organizzazione le cui cadenze si adeguino alle effettive possibilità di applicazione della forza-lavoro, in modo che non derivi alcun pregiudizio alla persona del lavoratore a causa dell'adempimento della sua obbligazione, la quale proprio nel rispetto di tale valore trova la sua misura ed il suo limite.

Le critiche riguardano il potenziale affievolimento del diritto alla sicurezza del lavoratore nel caso in cui sia posto in rapporto ad un mero onere di cooperazione del datore di lavoro, infatti, a carico di tale soggetto deve ritenersi esistente un obbligo che può essere ricostruito in chiave di corrispettività: la cooperazione creditoria è doverosa nel momento in cui emerge il corrispettivo diritto ad adempiere l'obbligazione di lavoro.

La sicurezza è dunque un'obbligazione di mezzi e non di risultato, dal contenuto aperto, ma non colmabile a piacimento perché occorre fare riferimento ai modelli di condotta attinti dall'esperienza, dalla particolarità del lavoro e dalla tecnica, diversamente argomentando la responsabilità dell'imprenditore si configurerebbe come una sorta di responsabilità oggettiva.

L'art. 2087 c.c. vincola il datore "ad adottare misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro", secondo una disposizione da leggere come comprensiva sia dell'osservanza di espresse disposizioni di legge relazionate al tipo specifico di attività imprenditoriale svolta e di quelle "cd. innominate" ricavabili dall'esperienza e dalla tecnica, sia dell'obbligo di non provocare direttamente una lesione dell'integrità.

L'intero contesto organizzativo deve tuttavia rispondere a canoni non nocivi

per il prestatore e con ciò si giustifica la tutela dei lavoratori anche in relazione ad attività criminose di terzi e il divieto di consentirgli la prosecuzione della propria attività se affetto da malattia contagiosa.

Ricade sul datore di lavoro un obbligo costante e penetrante di vigilanza nei confronti dei prestatori, che deve accompagnare sempre la predisposizione delle misure antinfortunistiche, posto che l'ordinamento non consente di demandare in via sistematica allo stesso lavoratore la valutazione su ciò che, di volta in volta, può essere rischioso per la propria salute.

Appare complessivamente corretta l'osservazione volta ad evidenziare la latitudine assegnata all'obbligo di sicurezza in chiave di "massima sicurezza tecnologicamente fattibile". La tesi della doverosità della massima sicurezza tecnologica disponibile sul mercato, però, non appare supportabile con l'equazione "conoscibilità sul mercato=esigibilità della misura", mentre quella della sicurezza ragionevolmente diffusa e praticata nel settore (cd. best practicable technology) si espone al rischio del livellamento verso il basso della sicurezza, in ragione dell'autoreferenzialità del sistema delle imprese di ogni settore.

Né appaiono risolutive le soluzioni intermedie che integrano la tesi della sicurezza praticata nel settore con il parametro del "buon imprenditore di settore", ma il favore è verso soluzioni più flessibili e meno radicali, come quelle legate alla definizione di "norma tecnica" e di "buone prassi", la conformazione alle quali può essere volontaria e non obbligatoria.

È necessario dunque un atteggiamento dinamico, non statico, che mantenga la bussola del percorso prevenzionale in azienda, nei casi in cui l'obiettivo massimo di protezione non sia ragionevolmente raggiungibile, nell'alveo del concretamente attuabile, con rinvio a standards di sicurezza propri e disponibili nelle diverse attività produttive. Specificazione puntuale dell'obbligo di sicurezza, come ricostruito a partire dall'art. 2087, vengono considerate le

misure generali di tutela enunciate nell'art. 3 del d.lgs.626/1994, specchio dei principi contenuti già nella direttiva madre (391/1989), ed oggi nell'art.15 del d.lgs.81/2008, integrato dal d.lgs.106/2009 e dalle successive modifiche, in un valido rapporto *genus-species*, in cui le *species* risultano idonee ed adeguate alle specificità dei settori di riferimento. Quest'ultima norma sostituisce la disposizione precedente, ma ne mantiene l'eredità rappresenta dai tre strumenti di programmazione, di gestione concertata di sicurezza dei lavoratori e rappresentanti e di procedimentalizzazione degli obblighi prevenzionistici del datore di lavoro, e potenzia la medesima filosofia di eliminazione dei rischi alla fonte.

Muta l'ordine di elencazione, che segue un criterio gerarchicamente orientato secondo il quale le misure di tutela rilevano in base all'importanza ed alla correlazione successiva tra loro e, pur uguale nel *nomen*, detta in modo innovativo i criteri ai quali il datore di lavoro deve conformare la propria attività. Estende gli obblighi e i programmi di sicurezza ad aspetti della vita aziendale sino ad oggi poco considerati (per es. organizzazione del lavoro) e sopprime le misure superate ed assorbite da criteri e principi diversi (ad es. il mancato riferimento a misure igieniche).

L'art.15 conferma le linee guida<sup>87</sup>, già presenti nel precedente disposto alla luce delle quali dispone le misure da adottare, e tende in primo luogo all'eliminazione o comunque alla riduzione al minimo dei rischi alla fonte, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico ed alle condizioni tecniche, produttive ed organizzative dell'azienda.

87 A riguardo Timellini C.(2009) "Il contenuto dell'obbligo di sicurezza" in Galantino L.(2009)(a cura di),Il testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro –il d.lgs.81/2008 e il d.lgs. n.106/2009. Con la collaborazione di Basenghi F.,Lanotte M.,Levi A.,Maretti S., Pirelli F.,Rosin G.,Tampieri A.,Timellini C.,Valentini V., Zini A. Wolters Kluwer-Italia cit.p.55 ss.



Supera perciò il giudizio espresso da taluni<sup>88</sup>, nella vigenza d.lgs.626/1994, secondo cui nonostante le misure adottate per la tutela della sicurezza dei lavoratori “una parte del rischio essere non possa eliminata” ed integra le direttive giurisprudenziali<sup>89</sup> in base alle quali il datore di lavoro deve attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, assicurando l’adozione da parte dei dipendenti delle doverose misure tecniche ed organizzative per ridurre al minimo i relativi rischi, in virtù del fatto che tra gli oneri e le responsabilità a suo carico rientra quello di non discostarsi dall’obbligo di massima riduzione dei rischi nell’ambiente di lavoro.

La seconda linea di indirizzo è rappresentata dal continuo aggiornamento delle misure di prevenzione in conseguenza dei mutamenti organizzativi e produttivi o dell’evoluzione tecnologica, dal momento che il datore di lavoro deve ispirarsi alla acquisizione della migliore scienza ed esperienza affinché il lavoratore possa operare nella massima sicurezza possibile<sup>90</sup>.

Come terza e quarta linea di indirizzo, il decreto legislativo propone rispettivamente l’adozione da parte del datore di lavoro delle misure di sicurezza richieste non solo dalle caratteristiche oggettive dell’attività di lavoro, ma anche dalla condizione soggettiva dei singoli lavoratori, e la centralità della tutela della personalità fisica e morale del lavoratore nella definizione dei metodi e dei posti di lavoro.

Le misure generali di tutela definiscono il programma di prevenzione aziendale, sono degli interventi strutturali con finalità preventive e connotati di

88 Così Ichino P.,(2003),Il contratto di lavoro in Trattato di diritto civ. e comm. Milano,2003 p.57 ,ripreso in Giuliani A. (2008),Misure generali di tutela ,obblighi del datore di lavoro e valutazione dei rischi in Santoro Passarelli G.,(2008),(a cura di),Testo unico sicurezza del lavoro. La nuova sicurezza in azienda. Commentario al titolo I del d.lgs.81/2008.Con il coordinamento di Fantini L.,Giuliani A. Ipsoa-Wolters Kluwer cit.,p.85

89 Sentenze della Cass. Pen., sez IV,del 23 giugno 2010,n.23944 e del 15 gennaio 2010,n.1841 in <http://olympus.uniurb.it>

90 Cass. pen., sez IV 17 maggio2010, n.18628 in <http://olympus.uniurb.it>

oggettività, nel termine si richiamano alla predisposizione di strumenti o congegni idonei a proteggere il lavoratore e si differenziano dalle cautele legate alla condotta del prestatore e costituenti attività di controllo e di richiamo della sua attenzione verso un migliore svolgimento delle attività a cui è preposto.

Nel dettaglio l'art. 15 prevede la programmazione della prevenzione, secondo un approccio integrato della stessa con un complesso di fattori quali l'ambiente e l'organizzazione di lavoro, le condizioni tecniche e produttive dell'azienda e, mediante la lettera t) di nuova introduzione, delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi.

Impone la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza e la loro eliminazione o riduzione al minimo e all'origine in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, e l'osservanza dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nell'ideazione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, per diminuire gli effetti del lavoro monotono e di quello ripetitivo sulla salute.

Incentiva la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo risulta in misura minore e la limitazione del numero dei lavoratori esposti al rischio e dell'utilizzo degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro, dando priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.

La stessa norma indirizza il datore di lavoro alla tutela del salute dei lavoratori anche mediante il loro controllo sanitario, l'allontanamento dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione. Centrali sono inoltre l'informazione e la formazione, che devono essere adeguate e che hanno un'ampia platea di riferimento: lavoratori e rappresentanti per la sicurezza ma anche dirigenti e i preposti, mentre l'intento partecipativo è esaltato mediante le misure consistenti nella

partecipazione e nella consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Ulteriori indicazioni riguardano le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato, l'impiego di segnali di avvertimento e di sicurezza e la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti.

“La tutela della sicurezza e della salute durante il lavoro non deve tradursi in un costo aggiuntivo a carico del lavoratore”: questo è l'insegnamento con cui si conclude l'art. 15 che al comma 2, con una formula sintetica ma essenziale, ribadisce che le misure a tal fine predisposte non devono comportare in nessun caso oneri finanziari per i lavoratori capaci di svolgere al meglio i propri compiti solo in ambienti ben organizzati e sicuri.

All'interno del titolo I la nuova normativa, accanto alle misure generali di tutela, introduce la summa divisio tra obblighi “indelegabili” e “delegabili” del datore di lavoro, individuati rispettivamente negli articoli 17 e 18 ed oggetto di apposita regolamentazione nelle successive disposizioni del T.US.L.

La prima norma esplicita in positivo la regola introdotta con l'art.1 c.4 ter del d.lgs.626/1994 e stabilisce che il datore di lavoro non può delegare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

La seconda si raccorda in modo sistematico alla precedente e pone a carico di datori di lavoro e dei dirigenti una serie di obblighi rilevanti in materia di sicurezza, differenziati in base al contenuto e al tipo di adempimento richiesto e declinabili in obblighi di fare e prevenire, di comunicazione, di informazione e formazione di controllo e vigilanza.

Questi impongono, infatti, di fornire ai lavoratori necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, di adottare ed aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini

della salute e sicurezza sul lavoro o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione, di elaborare il documento di valutazione dei rischi e di consegnarne copia su richiesta e per lo svolgimento delle funzioni ai soggetti competenti, consentendo l'accesso ai dati necessari con modalità diverse in base alle esigenze.

Il datore di lavoro ai sensi dell'art. 18 è tenuto anche a comunicare agli istituti previdenziali specializzati (Inail e Ipsema) e al sistema informativo nazionale per la prevenzione dei luoghi di lavoro i dati relativi agli infortuni sul lavoro comportanti assenze dal lavoro a fini statistici ed informativi, mentre per finalità anche assicurative i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in caso di nuova elezione e designazione.

Ulteriori obblighi in materia di appalto e subappalto riguardano la dotazione dei dipendenti di tessera di riconoscimento, corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro, e la convocazione della riunione periodica in unità produttive con più di 15 dipendenti.

Deve inviare i lavoratori a visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria, vigilare che gli stessi non siano adibiti a specifica mansione senza il giudizio di idoneità e può richiedere al medico competente il rispetto degli obblighi previsti a suo carico, avvisandolo adeguatamente delle modifiche delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. Gli obblighi di informazione, formazione, addestramento hanno come destinatari i lavoratori, soprattutto con riferimento ad attività che comportano l'accesso a zone di esposizione a rischio grave e specifico e, ai sensi del c.2 dell'art.18 in senso estensivo rispetto alla previsione iniziale, anche il succitato medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Questi ultimi devono ricevere istruzioni e informazioni aventi per oggetto la natura dei rischi, l'organizzazione del lavoro, la programmazione ed attuazione

delle misure preventive e protettive, i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza, la descrizione degli impianti e dei processi produttivi, i dati infortunistici e quelli relativi alle malattie professionali.

All'interno dell'elencazione fornita dalla norma in esame una posizione importante è occupata dall'attività di vigilanza e dal controllo sull'osservanza delle norme di sicurezza, dal momento che sono un passaggio obbligato per la sicurezza sui luoghi di lavoro e richiedono la presenza costante del datore di lavoro per la loro concreta attuazione.

L'attuazione degli obblighi ad essi relativi da parte di chi esercita una posizione di garanzia costituisce un'esigenza costante del diritto penale del lavoro e la centralità per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è espressa e ribadita più volte.

Previsto in forma stilisticamente più semplice dall'art. 4 D.P.R. 547/1955, che imponeva ai datori di lavoro, ai dirigenti e ai preposti “ di predisporre e esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza e usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione”, assume maggiore rilievo ed incisività nel d.lgs. 81/2008.

Il primo riferimento, all'interno dell'art.18, è dato alla lettera f) del c.1 ed obbliga il datore di lavoro e i dirigenti nell'esercizio delle loro attività a richiedere l'osservanza da parte dei lavoratori delle norme vigenti, delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e igiene e d'uso di mezzi di protezione collettivi e dispositivi di protezione individuale messe a loro disposizione.

Maggiormente significativo è però il c.3 *bis*, introdotto in tale norma dall'art.13 c.3 del d.lgs.106/2009, che ribadisce l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro e del dirigente verso preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, installatori e medico competente, ma mantiene ferma la responsabilità esclusiva di tali ultimi soggetti in presenza di due presupposti determinati.

Questi sono rappresentati dall'addebitabilità esclusiva a loro carico della violazione degli obblighi specifici, che si riferisce al nesso causale evento-responsabile, e dalla non riscontrabilità di un difetto di vigilanza del datore di lavoro e del dirigente, che riguarda l'obbligo di garanzia di datore di lavoro e del dirigente sulla conduzione aziendale complessiva.

Si è sostenuto che la norma così introdotta riproduce principi, che potevano essere già tratti da quelli generali in materia di responsabilità colposa, in realtà è preferibile ritenere che la stessa sostituisce l'applicazione delle generali regole cautelari contenute nell'art. 2087 c.c., da cui scaturisce un generico obbligo di vigilanza e ne definisce uno specifico a carico del datore di lavoro e del dirigente.

Il suo fondamento giuridico è rinvenuto proprio nella norma del codice civile, sotto forma di obbligo di adeguare l'attività imprenditoriale al principio di massima sicurezza tecnologicamente fattibile, la quale secondo le pronunce della Corte di Cassazione<sup>91</sup> comporta che il datore di lavoro deve non solo predisporre misure di sicurezza necessarie, né soltanto informare i lavoratori sulle stesse, ma deve attivarsi e controllarne la puntuale osservanza con prudenza.

Altri referenti si rintracciano nell'art. 4 del d.lgs.626/1994, ma anche in via indiretta nel già citato art.16 del d.lgs. 81/2008 nell'ambito della disciplina della delega di funzioni.

Tale norma infatti al comma 3 specifica che il rilascio della delega non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro sul corretto adempimento delle funzioni trasferite da parte del delegato e prevede che lo stesso possa essere delegato nel rispetto delle condizioni in essa stabilite.

91 Cass. pen., sez. IV, 11 agosto 2010, n.31679 in Guariniello G.(2011),Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza.

Aggiornato con le sentenze sui d.lgs.81/2008 e 106/2009.Ipsoa-Wolters Kluwer cit.,p.240 e Cass. pen., sez. IV12 febbraio 2009 n.6195 in NGL 2009, 459

In analogia inoltre a quanto da essa previsto sulle modalità di adempimento dell'obbligo di vigilanza, l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione da parte del datore di lavoro può escludere la responsabilità di quest'ultimo, in caso di infortunio sul lavoro, sotto il profilo della violazione dell'obbligo di vigilanza del rispetto delle misure antinfortunistiche da parte dei lavoratori.

In dottrina si avvicendano tre teorie sull'obbligo di vigilanza: la prima prevede, in virtù della teoria funzionalistica, che il delegante sia sollevato da ogni responsabilità e fa venire meno il relativo obbligo di sorveglianza di vigilanza, la seconda mantiene l'obbligo di sorveglianza verso il delegante che deve controllare il delegato per la verifica di adempimento dell'obbligo, la terza in posizione intermedia infine ritiene che le violazioni sono da riferirsi al delegato in via esclusiva se il delegante ha svolto con diligenza i suoi compiti, sollecitando il giudice all'analisi del caso concreto per verificare se l'evento colposo è riferibile al delegante per non aver osservato i propri obblighi di garanzia.

Espressione dunque di quella che è definita in tono polemico "norma salva manager"<sup>92</sup>, l'art.18 c.3 *bis* afferma la possibilità di limitare la responsabilità del datore di lavoro, a condizione che le circostanze da cui è dipesa la violazione non siano evitabili dal primo, neanche in caso di condotta diligente.

In definitiva, si ribadisce che in tema di sicurezza antinfortunistica il compito articolato e molteplice del datore di lavoro va oltre l'istruzione dei lavoratori sui rischi e la predisposizione di misure di sicurezza, ma si traduce in un controllo continuo e pressante affinché i lavoratori rispettino le norme e le

92 Rotella A., (2009), "Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro" in Battiston F., Benedetti E., Fonzar U., Guetta M., Marigo M., Oddo A., Paolantonio G., Perotti L., Nicolosi R., Rotella A., Zaratani A. (2009), TU Sicurezza del lavoro : la riforma 2009, dal d.lgs. n.81/2008 al d.lgs. n.106/2009. Ipsa - Wolters Kluwer p.11 ss.

assimilino, vi adeguino le misure varate, sfuggano dalla tentazione superficiale di trascurarle, instaurando delle prassi foriere di pericoli e non corrette<sup>93</sup>.

In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico".

Tale disposizione ripete l'art. 4 comma 12 del d.lgs. 626/1994 e consente di stabilire il campo di applicazione, il tipo di obbligo ed i soggetti tenuti al suo adempimento.

Trova attuazione in relazione a locali ed edifici a disposizione di pubbliche amministrazioni, uffici pubblici, istituzioni scolastiche ed educative, con esclusione per la dazione in uso di beni mobili ed immobili diversi da quelli indicati nel presente d.lgs.81/2008, ed enuncia un obbligo strutturale e manutentivo che deve essere previsto da una legge o da una convenzione.

Per la prima fonte ci si riferisce solo ad amministrazioni pubbliche (ad es. comuni per le sedi giudiziarie), mentre per la seconda si pone il quesito<sup>94</sup> se la norma possa applicarsi anche a soggetti di diritto privato che abbiano ceduto in uso locali ad una pubblica amministrazione e se siano obbligati ad eseguire interventi strutturali e di manutenzione.

93 A riguardo la ricca giurisprudenza della Corte di Cassazione: Cass.pen.,sez. IV 3 febbraio 2011 n.4114, Cass pen.,sez. ferr. 26 agosto 2010,n.32357,Cass.pen.,sez. IV,30 settembre 2008, n.37049 e Cass.pen.,sez. IV, e 23 ottobre 2008,n.39888 in <http://olympus.uniurb.it> e il pensiero di Tampieri A.(2009), *Dovere di sorveglianza e responsabilità del datore in DPL*, vol.26,fasc.6,p.352 ss.

94 Sul tema D'avirro A.,Lucibello P.(2010), "L'amministrazione titolare degli obblighi di intervento" in D'avirro A.,Lucibello P.(2010), *I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa-datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabili dei lavori e coordinatori*. Milano: Giuffrè, cit.,p.156 ss



Per la soluzione si considera il fatto che le amministrazioni pubbliche operano molto mediante strumenti di diritto privato rappresentati da società a capitale pubblico o misto, perciò, di frequente le dazioni in uso di locali avvengono in tale contesto e la norma non contiene ostacoli ad una interpretazione così ampia. Essa parla di “pubbliche amministrazioni” per indicare il soggetto utente e di “amministrazione o soggetto che ne ha l’obbligo giuridico” per individuare la figura gravata dall’obbligo di intervento, non costituisce un’ulteriore posizione di garanzia verso il soggetto che ha dato in uso il locale alla pubblica amministrazione, estraneo al rapporto di lavoro, ma pone una limitazione a quella del datore di lavoro pubblico.

L’obbligo di prevenzione a carico di quest’ultimo consiste nel richiedere tempestivamente l’intervento materiale e finanziario del soggetto obbligato, perciò, in mancanza e fino all’inoltro della richiesta, resta garante sotto ogni profilo della salute e della sicurezza dei lavoratori e risponde anche di reati connessi a carenze strutturali e di manutenzione.

Nelle more dell’intervento deve adottare inoltre misure provvisoriale necessarie a minimizzare il rischio e deve sospendere l’attività se lo stesso permane. Il titolare dell’obbligo di intervento strutturale e di manutenzione non assume una posizione di garanzia e non condivide il ruolo di datore di lavoro con il soggetto dell’amministrazione utilizzatrice che ha tale funzione.

La norma contiene solo un contenimento della responsabilità e non prende in esame la posizione del soggetto legalmente o convenzionalmente obbligato agli interventi sugli immobili, la quale sarà regolata dalle disposizioni che sono fonte degli obblighi stessi.

Sotto il profilo penalistico, il soggetto obbligato non risponde di illeciti di rischio e di reati propri contravvenzionali, che concernono il datore di lavoro ed altre figure tipiche della prevenzione, mentre su di lui grava la responsabilità penale per gli illeciti di offesa, causalmente collegati alla violazione degli

obblighi di garanzia, se le leggi vigenti impongano a tale soggetto di attivarsi per eseguire interventi strutturali e manutentivi. Dopo la fase enunciativa, il T.U.S.L. offre una disciplina puntuale degli obblighi generali contemplati nel titolo I e delle attività poste in essere dal datore di lavoro per eseguirli al meglio.

Una posizione di rilievo occupa, innanzitutto, la valutazione dei rischi che esprime la predilezione e l'interesse per il momento organizzativo e preventivo ed è oggetto di una ricca regolamentazione.

Il d.lgs. 626/1994 ha, infatti, il merito di introdurre nel nostro paese una nuova filosofia in materia di tutela di salute dei lavoratori con asse portante proprio nella valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, intendendo per essa il momento iniziale di un processo che interessa l'intera organizzazione di produzione, che va razionalizzata e pianificata con l'obiettivo di eliminare o ridurre il rischio.

Nell'art. 4 di tale decreto l'obbligo di valutazione era riferito a "tutti i rischi" presenti in azienda in modo indistinto, alimentando l'idea per cui l'azione valutativa e preventiva del datore di lavoro dovessero rivolgersi verso ogni forma di pericolo e disagio anche solo potenziale per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel solco di tale norma di cui sono sostituiti soprattutto i comma 1, 2, 3, e 7, la valutazione dei rischi oggi trova estesa disciplina nel d.lgs. 81/2008, in conformità all'art.1 della l. 123/2007 che fissa nella delega al governo, tra i principi guida e i criteri direttivi generali, l'applicazione della normativa a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, tenendo conto delle peculiarità o della pericolosità degli stessi. Il d.lgs. 81/2008, infatti, accompagna attraverso numerose norme il datore di lavoro in tutte le fasi: di rilevazione, non espressamente menzionata nella dizione del legislatore, ma essenziale e prodromica alla successiva; di valutazione coincidente con il

momento iniziale da cui prende avvio il sistema di sicurezza; e di eliminazione o riduzione del rischio, attuata mediante l'individuazione di percorsi condivisi ed affidabili sul piano dell'applicazione e l'adozione di misure idonee a prevenire rischi in relazione ad attrezzature di lavoro, materiali, prodotti, preparati chimici ed organizzazione del lavoro, allo scopo di procedere al controllo della correttezza dei provvedimenti elaborati. Si fa riferimento in primo luogo all'art.15 c.1 lett.a) e c) che colloca, tra le misure generali di tutela nei luoghi di lavoro, la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza, l'eliminazione dei rischi e, ove non possibile, la loro riduzione al minimo, successivamente invece l'art. 17 qualifica tale adempimento quale preciso obbligo datoriale non delegabile per il ruolo centrale che assume nel sistema.

Dopo una prima fase di apertura verso tipologie di rischio non ben determinate, il legislatore delegato ha scelto una formulazione di legge che è sicuramente idonea a delimitare lo spazio per l'esercizio dell'azione valutativa/preventiva del datore di lavoro e capace di superare genericità e incertezza interpretativa e ciò si rintraccia, soprattutto, negli articoli 28 e 29 del T.U.S.L., che ne individuano oggetto e modalità di attuazione.

In via preliminare la "valutazione" può definirsi come un processo che coinvolge, direttamente o indirettamente, tutta la struttura aziendale e rientra nella competenza esclusiva del datore di lavoro, il quale agisce in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.

Risulta diretto all'identificazione delle fonti di pericolo per la sicurezza e la salute presenti nel ciclo lavorativo e all'individuazione di tutti i rischi, compresi quelli emergenti e successivi a modifiche aziendali e si realizza mediante l'adozione di procedure determinate e la destinazione delle necessarie risorse finanziarie e strumentali.

La valutazione dei rischi nello specifico è “diagnostica” per ciò che riguarda il giudizio sulle condizioni esistenti e “terapeutica” per l’attuazione programmatica delle misure necessarie a fronteggiare i rischi evidenziati<sup>95</sup>.

È un esame sistematico dei comportamenti individuali e collettivi, relazionati all’uso di macchine ed attrezzature, alla manipolazione di agenti pericolosi e all’applicazione di misure di protezione e di tutti gli aspetti del lavoro intrapreso, al fine di stabilire quali siano le cause probabili di lesioni o di danni ed eliminare o ridurre il pericolo, non dunque un’analisi limitata all’elencazione di rischi percepibili o visibili nell’ambiente di lavoro.

Nel d.lgs.81/2008 viene riaffermata la scelta per una considerazione onnicomprensiva dei rischi in azienda, espressa mediante un approccio esteso e pervasivo così come risulta dall’art. 2 lett. q) ove la valutazione dei rischi è intesa come “valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività”. In riferimento al concetto di rischio, il d.lgs.106/2009 non ha apportato mutamenti e rimane definito dall’art.2 c.1 lett.s) del d.lgs. 81/2008 quale “probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o d’esposizione a un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione”. Nel linguaggio comune esso si confonde spesso con il termine “pericolo”, che rappresenta la proprietà o la qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni, perciò, la norma UNI EN 292 PARTE 1/1991 supera le difficoltà interpretative e definisce quest’ultimo come la fonte di possibili lesioni o danni alla salute, mentre il rischio come la combinazione di probabilità e gravità di

95 Sulla distinzione: D’avirro A.,Lucibello P.(2010),Il momento iniziale del sistema di sicurezza:La valutazione dei rischi in D’avirro A.,Lucibello P.(2010),I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell’impresa-datori di lavoro, dirigenti, committenti ,responsabili dei lavori e coordinatori. op. cit.,p.36ss

possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa.

Il primo si presenta come attributo immanente ed inerente ad alcuni fattori, elementi o sostanze da cui il lavoratore deve essere sottratto e contiene la certezza di verificarsi dell'evento avverso, mentre il secondo ne rappresenta solo la possibilità, perciò non può essere eliminato finché esiste una sorgente di pericolo, ha carattere soggettivo ed è legato a comportamenti soggettivi potenzialmente pregiudizievoli.

Nell'ambito dell'ampio concetto di rischio vengono enucleate varie categorie<sup>96</sup>: i rischi fisici (rumori, polveri), chimici (vapori, gas) e biologici (batteri o virus); i rischi psicologici (fatica, ripetitività) ed ambientali (caratteristiche del luogo di lavoro). Accanto a questi si collocano i rischi specifici (inerenti all'attività svolta in concreto ad es. ipoacusia per il perforatore o danno visivo per il videoterminalista); i rischi patologici (connessi a fasi critiche di una azienda, sintetizzabili nella gestione delle emergenze come il pronto soccorso, la lotta antincendio) in contrapposizione a quelli fisiologici presenti in situazioni di normalità dell'impresa); i rischi elettivi legati alla volontaria disobbedienza del lavoratore nell'adozione dei previsti dispositivi di sicurezza, i rischi individuali determinati o aggravati dalla sensibilità personale del lavoratore (soggetto allergico in un ambiente polveroso) e i grandi rischi, che sono riscontrabili in lavori edili molti pericolosi, come quelli che espongono a rischio di asfissia, seppellimento o annegamento.

Tale varietà si divide in ulteriori tre ordini omogenei: rischi per la sicurezza derivanti da strutture, macchine, uso di energia elettrica o sostanze pericolose;

96 Padula A. (2010), Rischi e criteri di valutazione in Padula A. (2010), Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro - Testo Unico 9 aprile 2008 n. 81 con le modifiche del decreto correttivo 3 agosto 2009 n. 106 Wolters Kluwer-Italia p. 6 ss.

rischi per la salute provocati da agenti chimici, fisici, biologici; rischi per la sicurezza e la salute connessi all'organizzazione del lavoro, fattori psicologici o ergonomici o a difficili condizioni di lavoro e tra tali figure può instaurarsi un rapporto causa-effetto, che l'autorità sanitaria dovrà accertare con le conseguenze di legge.

Collocato nell'ambito del capo III sezione II, l'art. 28 è la norma chiave per la configurazione dell'obbligo di valutazione dei rischi ed è il risultato di un'opera di definizione progressiva: ai "rischi legati all'organizzazione del lavoro e alla tipologia contrattuale si sono aggiunti i "rischi psicologici".

Tale estensione è risultata però più ardua verso rischi "psicosociali", di difficile inquadramento sul piano definitorio/tassonomico e sul piano di intervento di prevenzione propriamente detto, per i quali sono stati comprensibili orientamenti restrittivi, a causa dell'irriducibilità ad un adeguato processo di valutazione preventivo di fenomeni legati a fattori di tipo relazionale e comportamentale e di tipo soggettivo.

Riflessi particolari ed obiezioni pervengono invece dal mantenimento del riferimento all'organizzazione del lavoro ed alla tipologia contrattuale, fattori privi di specificità e già rientranti nel processo valutativo dei rischi aziendali. La norma al c.1 recita "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza

da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

Dalla sua esamina si evince l’inserimento del termine “stress lavoro-correlato” in luogo di “rischi psicologici” o “psicosociali”, che ha una valenza assorbente rispetto a questi ultimi e si riferisce non allo stress in generale, ma a quello che trova la causa diretta nel lavoro.

L’analisi giuridica dello stress lavoro-correlato<sup>97</sup> richiede una previa distinzione tra dimensione preventiva e dimensione rimediale.

La prima è espressamente regolamentata da un sistema normativo, contrattuale e legislativo che trova le proprie fonti, a livello comunitario nell’Accordo autonomo europeo dell’8 ottobre 2004, mentre a livello interno in un sistema di fonti di diversa natura giuridica e portata precettiva ossia nell’Accordo Interconfederale di recepimento del 9 giugno 2008, nel d.lgs. 81/2008 e nelle altre indicazioni delle guide operative Inail.

La seconda presenta, invece, un inquadramento ormai consolidato a livello giurisprudenziale, riconducendosi lo stress lavoro-correlato ad una violazione dell’obbligo di sicurezza del datore di lavoro di cui all’art. 2087 c.c. e rilevandosi nello stesso una possibile causa di danno biologico.

L’attenzione in tale sede si deve concentrare sulla prima delle dimensioni di tutela menzionate di natura preventiva, così come disciplinata dal T.U.S.L.. A tal riguardo l’art. 28 del d.lgs. 81/2008 vincola espressamente la definizione del rischio in esame ai contenuti dell’Accordo europeo del 2004, anche se non lo richiama totalmente, ma solo nei contenuti, permettendo ai settori che l’hanno

97 Sul tema:Peruzzi M.(2011), La valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato ai sensi dell’art.28 del d.lgs.81/2008 in I Working Papers di Olympus n.2/2011,p.1 ss

sottoscritto di sentirsi vincolati alla sostanza dell'atto negoziale, pur restando liberi di scegliere le modalità sostanziali e formali a cui uniformarsi.

L'accordo citato dà una definizione dell'obbligo di valutazione dei rischi articolata sia in senso positivo descrivendo ciò che è da includersi nella nozione data, sia in senso negativo individuando ciò che ne è escluso, ed evidenzia la natura primariamente descrittiva, più che prescrittiva, della stessa. Infatti, esclude dal suo ambito la “violenza sul lavoro”, la sopraffazione sul lavoro, lo stress post-traumatico”, il mobbing e lo straining, e si concentra sullo “stress lavorativo” definibile come una condizione accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative.

Non è una malattia, ma una situazione prolungata di tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute e, similamente a tutti i rischi psicosociali, deve essere letto in relazione ai nuovi contesti organizzativi.

Si sostanzia dunque in una tipologia di rischio che rientra tra i rischi emergenti<sup>98</sup>, legata all'ambiente globale di lavoro ed alle evoluzioni sociali e tuttavia capace di colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, al di là della dimensione dell'azienda, del campo di attività, del tipo di contratto o rapporto di lavoro.

L'accordo europeo individua, altresì, i fattori che possono causarlo, statuisce un esplicito collegamento tra il tema oggetto di regolazione e l'obbligo di sicurezza, stabilito dalla direttiva quadro 89/391 (art.5), occupandosi del fenomeno nella sua interconnessione con la dimensione collettiva della

98 per rischio emergente si intende qualunque rischio professionale “nuovo”, cioè che non esisteva prima o un aspetto noto considerato in seguito come rischio, o “in aumento” se il numero dei pericoli che portano al rischio è in aumento o è in aumento la probabilità di esposizione.



organizzazione del lavoro e costituisce perciò il risultato più rilevante del processo di negoziazione.

Inizialmente il fronte datoriale era resistente ad un espresso riferimento ai temi della salute e sicurezza sul lavoro e richiedeva che l'ambito della normativa fosse limitato allo stress di natura individuale e non collettivo e fosse gestito con meri interventi di assistenza specifica per il singolo lavoratore e non attraverso un'estensione dell'oggetto della valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro.

Tale limitazione avrebbe escluso la necessità di consulenza o di assistenza di parte di professionisti esterni all'azienda e il coinvolgimento dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane. Le tecniche di valutazione prospettate dall'Accordo europeo attengono inoltre a due versanti: il primo obiettivo volto a misurare i dati relativi all'assenteismo, agli infortuni e alle malattie professionali e a reperire le informazioni sull'orario, i turni e le condizioni di lavoro; il secondo soggettivo volto ad accertare la percezione individuale dei lavoratori circa tali fattori organizzativi.

Viene utilizzato a tal fine un questionario di valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato, composto da 35 domande e le informazioni raccolte nella fase valutativa oggettiva e soggettiva vengono analizzate ed approfondite all'interno di specifici focus group, con il coinvolgimento diretto delle figure della prevenzione, ma anche di campioni rappresentativi di lavoratori. I risultati ottenuti devono essere successivamente formalizzati nel documento di valutazione dei rischi ed adeguatamente comunicati ai lavoratori.

Pienamente compatibile con le indicazioni dell'Accordo europeo del 2004, è infine il modello Management Standard HSE proposto nei confronti di tutte le aziende, con una durata di applicazione che raggiunge circa i 18 mesi nelle aziende di grandi dimensioni ("6 mesi per l'effettuazione della valutazione dei

rischi e circa 12 per ottenere risultati misurabili”) e può invece fermarsi a “tempi sensibilmente inferiori” in quelle con meno di 50 lavoratori. In aggiunta a ciò la dottrina evidenzia la possibilità per il datore di lavoro, pubblico e privato, non solo di approvare un codice di comportamento e di condotta, ma anche di nominare, volontariamente, un Consigliere di fiducia per garantirne l’attuazione, che interviene in base ai confini di competenza ed all’ambito di operatività definiti dal codice stesso.

Sia l’accordo europeo del 2004 ottobre sia l’accordo interconfederale del 2008 sono generici nei parametri per la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, di riduzione e di eliminazione e data la difficoltà dell’oggetto di osservazione, attraverso il decreto correttivo 106/2009 il legislatore recepisce le indicazioni delle parti sociali sul punto e introduce un comma 1-*bis* ai sensi del quale “La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all’articolo 6, comma 8, lettera *m-quater*, e il relativo obbligo decorre dall’elaborazione delle predette indicazioni e, comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010”.

Tale aggiunta è apprezzabile, ma è considerata da alcuni<sup>99</sup> come un’ennesima proroga, pertanto, ha suscitato varie polemiche tra profezia velata o ordinaria prudenza del legislatore e, nel silenzio delle amministrazioni e delle istituzioni, ha determinato molti dubbi sulle modalità d’attuazione mediante test generici o confronti con esperti psicologi.

Infatti, positivamente si affida alla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro il compito di elaborare le istruzioni necessarie per valutare il rischio in questione cosicché, individuato il problema, si possano

99 Rotella A.(2009),”Valutazione dei rischi “in Battiston F.,Benedetti E.,Fonzar U.,Guetta M.,Marigo M.,Oddo A.,Paolantonio G.,Perotti L.,Nicolosi R.,Rotella A.,Zaratani A.(2009),TU Sicurezza del lavoro :la riforma 2009 ,dal d.lgs. n.81/2008 al d.lgs. n.106 /2009.Ipsa – Wolters Kluwer op.cit.,p.15 ss

introdurre misure di gestione e comunicazione per chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo dei singoli lavoratori e si possa assicurare loro un sostegno adeguato.

In negativo invece si considera che se l'Accordo interconfederale, per quanto privo di una soddisfacente forza prescrittiva, è in vigore dal giugno 2008, l'entrata in vigore dell'obbligo di valutare lo stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 T.U.S.L. ha subito numerose ripetute proroghe. Inizialmente differito al 1° gennaio 2009 dal d.l. 97/08 e quindi al 16 maggio 2009 dal d.l. 30 dicembre 2008, n. 207 (art. 32), esso è stato rinviato dal decreto correttivo 106/2009 alla data di emanazione delle indicazioni in materia da parte della CCP ovvero, in loro assenza, al 1° agosto 2010.

Il d.l. 78/10 ha ulteriormente spostato il termine al 31 dicembre 2010, prima soltanto per le pubbliche amministrazioni, come intervento di razionalizzazione e risparmio di spesa delle stesse, poi, in sede di conversione nella l. 30 luglio 2010, n.122, anche per le aziende private.

In ultimo, il termine del 31 dicembre 2010 è stato confermato dalle indicazioni della Commissione Consultiva Permanente, nonostante l'art. 28 del d.lgs. 81/2008 preveda che l'obbligo decorra proprio dalla elaborazione delle stesse qualora precedenti la data ultima stabilita dalla legge.

Le medesime indicazioni hanno previsto, peraltro, che tale data sia intesa "come data di avvio delle attività di valutazione", bastando che la programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e il termine finale di espletamento delle stesse siano riportati nel DVR e, a tal fine, si avvertano gli organi di vigilanza di tener conto di tale decorrenza e della programmazione per l'adozione dei provvedimenti di propria competenza. L'art. 28 del d.lgs.81/2008 non dà un elenco esaustivo e un numero clausus, ma al contrario si mostra suscettibile di essere integrato in sede applicativa ed

introduce due ulteriori ipotesi di valutazione dei rischi: quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Per quanto concerne la prima, la Commissione Europea chiarisce che bisogna dare massima protezione alla salute e alla sicurezza di gruppi di lavoratori vulnerabili quali lavoratrici puerpere, gestanti o in periodo di allattamento per i pericoli che possono nuocere alla salute propria e dei nascituri.

Il d.lgs.2001/151 agli artt.11 e 12 prevede il divieto di uso di tali soggetti per lavori pericolosi insalubri o con esposizione a radiazioni ionizzanti con il conseguente obbligo di modifica della mansione e, se lo spostamento non è possibile, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio dispone, ai sensi dell'art.17, un periodo di interdizione dal lavoro per tutta la gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio.

Nel caso in cui la lavoratrice non è addetta a tali lavori vietati, il datore di lavoro valuta in modo specifico i rischi per gestanti e puerpere, tenendo conto di quelli derivanti da esposizione ad agenti fisici chimici biologici di condizioni di lavoro indicati in via tassativa nell'Allegato C del d.lgs.151/2001.

In caso di rilievo di rischio, il datore di lavoro adotta le misure opportune per evitare l'esposizione, che possono consistere nella temporanea modifica delle condizioni di lavoro o dell'orario e nell'informazione sui rischi e le misure adottate. Qualora queste non siano realizzabili per documentati motivi produttivi o di organizzazione del lavoro, si procede all'adibizione ad altri lavori, previa contestuale informazione scritta al Ministero del lavoro competente per territorio che, in caso di impossibilità per la lavoratrice ad essere adibita anche mansioni inferiori, dispone un periodo di interdizione dal lavoro limitato ai periodi succitati.

La seconda categoria è variegata e comprende i rischi connessi a differenze

sicurezza sui luoghi di lavoro, la pari opportunità tra uomini e donne e la conciliazione di tempi di vita e di lavoro.

La protezione deve estendersi alla tutela della salute lavoratori e lavoratrici in età riproduttiva, superando un approccio limitato per quest'ultime solo alla gravidanza e all'allattamento e il datore di lavoro deve organizzare il lavoro in modo flessibile, per bilanciare responsabilità familiari e professionali, secondo una forma di flessibilità "family friendly"<sup>100</sup>, che integra lavoro remunerato e cura della famiglia. Il riferimento all'età è per i minori e i giovani, che sono a rischio perché non hanno l'esperienza, la maturità fisica e psichica e la consapevolezza propria di un lavoratore adulto, perciò il datore di lavoro deve valutare i rischi specifici e adottare misure di protezione tra cui la formazione, l'informazione, l'istruzione e la supervisione, mediante l'affiancamento di tutors. Infatti, rumore, vibrazioni, temperature alte e basse e lavori e turni irregolari sono la principale causa di shock acustici e disturbi, che richiedono un'offerta formativa mirata e interventi su aspetti di adattamento ergonomico dei luoghi di lavoro alle esigenze del lavoratore. Infine, per i rischi derivanti dalla provenienza da altri paesi, i lavoratori si trovano svantaggiati per i problemi legati alla comprensione della lingua e alla differenza nella percezione dei rischi, che li porta ad operare in condizioni di lavoro rischiose per la salute.

Un raccordo in tal caso è stabilito dal d.lgs.81/2008 con il d.lgs.215/2003 di attuazione della direttiva 2000/43 CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e con il d.lgs. 216/2003 di

100 Ferrua S.,Giovannone M.,Tiraboschi M.(2009), "Rischi connessi alle differenze di genere" in Tiraboschi M.(2009(a cura di),Le nuove leggi civili–Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs.n.106/2009).Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n.106/2009. Con la collaborazione di Lai M.,Masi M., Pennesi P.,Rausei P. Milano: Giuffrè cit., p.574 ss

attuazione della direttiva 2000/78 CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

In tale contesto perciò occorre valutare i rischi ed adottare misure di intervento soprattutto riferite all'informazione e alla formazione.

Per la prima sono indispensabili modelli di informazione che superano le barriere linguistiche e culturali, mentre per la seconda non basta solo la cartellonistica e la segnaletica, ma sono utili strumenti comunicativi dettagliati e comprensibili e campagne orientate in tal senso: entrambe soggette alla previsione di una preventiva verifica di comprensione e conoscenza della lingua usata. In tale linea evolutiva rispetto al d.lgs.81/2008, il d.lgs.106/2009 nel modificare il testo dell'art. 28 c.1, ha aggiunto “i rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”. La norma, infatti, nella formula originaria non prevedeva oneri gravanti sul datore di lavoro a fronte di tipologie atipiche o temporanee, in contrasto con il dettato dell'art.1 c.2 lett. c l.123/2007 che prevedeva che l'individuazione dei lavoratori soggetti a rischi particolari dovesse avvenire non solo su base soggettiva, ma anche oggettiva, contrattuale e organizzativa in cui ricadono le fattispecie atipiche.

Il decreto correttivo invece estende il concetto di valutazione dei rischi anche a tale categoria, incide sull'evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa anche in un'ottica prevenzionistica e riafferma l'imperativo categorico dell'“individualizzazione della prevenzione<sup>101</sup>” in base al quale l'organizzazione datoriale di lavoro deve essere sensibile e cedevole rispetto alle esigenze di tutela dei singoli lavoratori, se soggetti a rischi peculiari in ragione della fisionomia del rapporto contrattuale.

101 Soprani P.(2009 c),La valutazione dei rischi in DPL ,vol.26,fasc.39/2009,p.2249 ss.

Nella concezione, dunque, di rapporti di lavoro aperti a modelli organizzativi di impresa e flessibilità, il potenziamento del risk assessment e l'impiego dinamico di protocolli di sorveglianza sanitaria sono gli strumenti per un approccio integrato e avanzato nella tutela effettiva della salute e sicurezza dei lavoratori, mentre la valutazione dei rischi e la sorveglianza sanitaria non rispondono a schemi rigidi di impostazione formalista e repressiva e poco realistici, ma sono compenetrati nella dinamica delle attività produttive ed esaltano la logica di prevenzione e di programmazione della sicurezza.

Il legislatore delegato, recependo l'orientamento giurisprudenziale per il quale esiste una distinzione concettuale tra la valutazione dei rischi intesa come attività e la sua cartolarizzazione nel relativo documento, fissa i criteri e modalità di redazione di quest'ultimo nella seconda parte dello stesso art.28, in modo coerente con il d.lgs.626/94, ma anche con elementi di novità e discontinuità rispetto alla precedente normativa alla luce del d.lgs.106/2009.

La norma al c.2 lett.a) dispone che il documento deve contenere una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa e precisa che la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro.

Questi vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali, della gestione della sicurezza e di prevenzione per ancorare il processo valutativo dei rischi alle effettive esigenze aziendali e all'opportunità che possa essere consultato da terzi in modo agevole.

Alla lett.b) per evidenziare la condizione attuale dell'azienda, è previsto che lo stesso contenga "l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali, adottati": un elemento di

diversità che si somma alla modifica testuale del termine “indicazione” invece che “individuazione”, che non compariva in precedenza. Il documento deve indicare il programma delle misure opportune per migliorare i livelli di sicurezza ed i soggetti responsabili della salute e della sicurezza, cioè il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o quello territoriale, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente che abbia partecipato alla valutazione dei rischi, i cui nominativi sono contenuti in una sezione anagrafica, obbligatoriamente inserita<sup>102</sup>.

Parte integrante ed irrinunciabile del contenuto del documento di valutazione dei rischi sono inoltre la elaborazione dell’organigramma di sicurezza e la mappatura mansionale dei rischi specifici<sup>103</sup>.

L’organigramma di sicurezza è una sezione documentale con cui si individuano i ruoli dell’organizzazione aziendale, a cui sono assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri, che debbono provvedere all’attuazione delle misure di prevenzione e protezione, ed è legato nella norma all’individuazione delle modalità per perseguire i risultati da realizzare. Esso è espressione sintetica del modello aziendale di organizzazione del lavoro, funzionale all’attuazione degli obblighi previsti dalla normativa di prevenzione e igiene del lavoro ed è un elemento di novità, perché colloca l’organizzazione tra i fattori di rilievo nel processo valutativo dei rischi.

La mappatura mansionale dei rischi specifici è un’altra sezione del DVR con cui si determinano le mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi particolari e che richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.

<sup>102</sup> Indicazioni date alla lettera c) ed e) dell’art.28 c.2 del d.lgs.81/2008

<sup>103</sup> Il riferimento è alle lettere d) e f) dell’art.28 c.2 del d.lgs.81/2008



In questo modo si riconosce al datore di lavoro uno strumento concreto per l'esercizio del potere/potestà d'individuazione di ulteriori rischi che, pur non ancora previsti, devono essere necessariamente prevenuti o ridotti, in modo da affidare i relativi compiti solo a personale selezionato, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.

Il c.3 dell'art. 28 evidenzia, altresì, il carattere sistematico e unitario della disciplina di valutazione dei rischi, stabilendo che il documento deve rispettare le indicazioni previste dai titoli tecnici del decreto relativamente alle specifiche valutazioni dei rischi da esposizione ad agenti chimici, fisici, cancerogeni, biologici, di incendio ed esplosione.

Infine l'aggiunta del c.3*bis* all'art. 28 completa la disposizione con la previsione dell'ipotesi di costituzione di una nuova impresa, attraverso una norma cogente che tende ad evitare fratture tra la situazione di sicurezza di un'impresa e la formazione di un'attività nuova e diversa, ed impone al datore di lavoro l'obbligo di immediata valutazione dei rischi, concedendo per l'elaborazione del relativo documento un termine massimo di 90 giorni.

In ogni caso, il documento di valutazione deve essere ancorato ad un contenuto minimo, al di sotto del quale l'adempimento formale dell'obbligo redazionale svanisce e perde significato e il datore di lavoro deve farsi garante della sua idoneità e della sua completezza.

Aspetto importante di novità quanto discusso è il requisito della data certa del documento di valutazione dei rischi, infatti, inizialmente il d.lgs. 81/2008 si era limitato a prescrivere tale requisito, per offrire semplicemente una garanzia di collocazione temporale più o meno precisa, ma senza dare indicazioni sulle modalità di assolvimento e sul regime sanzionatorio in caso contrario.

Data la scarsa chiarezza normativa, diversi sono stati gli orientamenti per coniugare i principi di certezza giuridica con le esigenze di semplificazione e di

rispondenza del precetto alle esigenze aziendali, in particolare si evidenziano due indirizzi: uno formalista, l'altro funzionalista<sup>104</sup> Il primo, data la mancanza di istruzioni di legge chiare, ricorre ai principi generali valevoli al di là del contesto del d.lgs.81/2008 e precisa che quando il legislatore richiede la data certa di un documento ciò che è richiesto è la prova, con validità *erga omnes*, della formazione del documento in un dato momento storico e della sua esistenza prima del verificarsi di un evento rilevante.

Si tratta di una garanzia data ai terzi a cui l'atto è opponibile e le norme di riferimento sono gli artt. 2702-2704 c.c., in particolare quest'ultima ancora temporalmente il documento che si vuole munire di data certa ad un fatto oggettivo attribuibile al soggetto che lo invoca, ma che è sottratto alla sua disponibilità esclusiva.

Nell'interpretare tale norma il Garante sulla privacy ha effettuato una ricognizione dei possibili sistemi con cui apporre la data certa all'atto : l'autoprestazione presso gli uffici postali con apposizione del timbro sul contenuto avente corpo unico; per le p.a. l'adozione di un atto deliberativo di cui sia certa la data in base alla disciplina di formazione, numerazione e pubblicazione dell'atto; l'apposizione di marca temporale sui documenti informatici; l'apposizione di autentica in conformità di atto notarile.

Oltre a questi prevede la formazione di un atto pubblico; la registrazione o la produzione del documento presso un ufficio pubblico e la posta elettronica certificata, con cui il mittente ha prova legale di invio e di consegna della documentazione informatica e che presuppone la certificazione della casella di posta di mittente e di destinatario per il corretto funzionamento del sistema.

104 Giuliani A.(2009), La data certa del documento di valutazione dei rischi in Tiraboschi M.(2009(a cura di),Le nuove leggi civili–Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs.n.106/2009).Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n.106/2009 op.cit., p.561 ss

Il secondo approccio riguarda la funzionalità che il documento deve avere in concreto, sostiene che le modalità di redazione non possono seguire le regole generali per l'apposizione della data certa ed individua un elemento di collocazione certa dal punto di vista temporale dell'atto nella sottoscrizione di tutti coloro che hanno partecipato alla valutazione e alla redazione del documento.

L'esigenza reale da soddisfare è la sicurezza riguardo all'assunzione delle responsabilità che derivano sul datore di lavoro e sugli altri soggetti della sicurezza, in dipendenza e a seguito del documento, perciò, risultano eccessive procedure formalistiche che non hanno alcuna funzione di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, ma solo quella di dimostrazione della data di redazione del documento in caso di contestazione.

Il d.lgs.106/2009, nel modificare la norma, si orienta per una soluzione funzionale, come conferma la relazione di accompagnamento alle disposizioni integrative e correttive in cui viene ribadito come il documento di valutazione dei rischi è il frutto di un'azione sinergica e condivisa dei soggetti della sicurezza in azienda.

Tale circostanza rende sufficiente, ai fini dell'opponibilità dell'atto ai terzi, l'attestazione di data certa attraverso la sottoscrizione di determinati soggetti e permette di non gravare sulle imprese con un onere amministrativo notevole in termini gestionali.

Il possesso di tale requisito può essere attestato mediante la sottoscrizione del documento da parte del datore di lavoro che se ne assume in via esclusiva e giuridicamente la responsabilità, nonché da quella del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e, ove nominato, del medico competente, per presa visione e ai soli fini di prova della data.

La nuova norma quindi distingue aspetto sostanziale e documentale e dà un

significato diverso alla sottoscrizione del datore di lavoro rispetto a quella degli altri soggetti coinvolti nel sistema di sicurezza sul lavoro.

La firma del primo è indispensabile per la validità non solo della data, ma dell'intero documento su cui è apposta, mentre l'intervenuta sottoscrizione da parte degli altri soggetti ha valore solo probatorio rende la data così attestata opponibile a terzi, cioè a chiunque voglia verificare il momento in cui l'operazione di valutazione e la successiva redazione sono state completate dal datore di lavoro. Inoltre malgrado il divieto di delega in materia, la materiale elaborazione del piano operativo di sicurezza può essere affidata ad un tecnico, salvo poi venga fatto proprio dal datore di lavoro mediante sottoscrizione autografa dello stesso<sup>105</sup> e resta ferma la possibilità per lo stesso di ricorrere a metodi tradizionali o a modalità di tenuta del documento su supporto informatico all'art. 53 d.lgs.81/2008, essendo consentito l'uso di sistemi di elaborazione automatica dei dati.

Superato il primo stadio di definizione dell'oggetto, l'art.29 disciplina le modalità di effettuazione della valutazione dei rischi e prevede per la stesura del relativo documento la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e di protezione, del medico competente, nel caso di sua nomina, e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il quale deve essere consultato rispetto al compimento di tali attività.

Nell'ambito dell'art. 4 c.7 del d.lgs.626/1994 tale obbligo era correlato a “modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori”, nella nuova formulazione invece all'art. 29 c.3 si prevede che, in costanza di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro che incidono in modo significativo ai fini della salute e della sicurezza

105 Cass.pen.,sez. IV, 16 febbraio 2009 ,n.6133in Guariniello G.(2011),Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza. Aggiornato con le sentenze sui d.lgs.81/2008 e 106/2009.Ipsa-Wolters Kluwer op.cit.,p.122ss.

dei lavoratori in base al grado di evoluzione della tecnica, della protezione e della prevenzione, a seguito di infortuni sul lavoro o quando la sorveglianza sanitaria ne evidenzia la necessità, le misure di prevenzione devono essere aggiornate e il piano di sicurezza deve essere rielaborato entro 30 giorni dalle rispettive causali.

La valutazione dei rischi va, dunque, rinnovata in caso di cambiamenti sia interni all'azienda a livello organizzativo e produttivo, sia esterni per via di innovazioni tecniche e qualora le misure di sicurezza non abbiano realizzato l'esito preventivo o riduttivo del pericolo perseguito.

In materia di salute e sicurezza non basta perciò la media diligenza, ma è necessario un adeguamento permanente allo stato della tecnica e dell'esperienza e attraverso l'aggiornamento si persegue la massima tutela possibile per i lavoratori. Per quanto riguarda la custodia, mentre nell'art. 4 c.3 del d.lgs.626 il documento doveva essere custodito presso l'azienda o l'unità produttiva, l'art. 29 c.4 dell'attuale normativa fa riferimento all'unità produttiva a cui si riferisce la valutazione dei rischi. Si passa perciò da una scelta libera del datore di lavoro ad una di natura obbligata, in base ad una soluzione giustificata dalla necessaria correlazione tra valutazione e documento e ambiente da valutare e sul quale intervenire. L'obbligo di custodia, tuttavia, deve essere adempiuto presso la sede centrale dell'azienda, in mancanza di decentramento dell'attività produttiva; il documento di valutazione dei rischi è consultabile solo in azienda e copia dello stesso deve essere consegnata tempestivamente dal datore di lavoro al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, a seguito della sua richiesta e per l'adempimento della sua funzione. Tutti i datori di lavoro sono obbligati alla valutazione dei rischi<sup>106</sup>, infatti, nelle aziende che occupano fino a dieci dipendenti la valutazione dei rischi

<sup>106</sup> In riferimento alla valutazione dei rischi in base al numero dei lavoratori si veda l'art.29 c.5,6, 6-bis .

deve essere effettuata sulla base di procedure standardizzate all'art. 6 c.8 lett. f), recepite con i decreti dei ministeri competenti, mentre il sistema di autocertificazione è restato in vita fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale, non oltre il 30 giugno 2012.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori, la valutazione dei rischi avviene anche in base all'elaborazione di tali procedure e in mancanza trovano applicazione i commi 1, 2, 3, 4 dell'art.29.

Il legislatore prevede inoltre che le procedure succitate, rivolte ad aziende con meno di 50 lavoratori, possono essere adottate dalle aziende che ne occupano fino a 50, che operano nel campo di applicazione del titolo IV (cantieri temporanei o mobili), purchè soddisfino le previsioni all'art.28 (soddisfacimento del requisito di data certa, valutazione di tutti i rischi, contenuti minimi equivalenti...).

Sono escluse da tale regime di esonero alcune tipologie aziendali: quelle all'art. 31 c. 6 a), b) ,c) ,d) ,f) ,g)<sup>107</sup> che sono le stesse per cui è previsto obbligatoriamente il SPP interno (tranne aziende con oltre 200 lavoratori) e quelle che espongono i lavoratori a particolari rischi biologici, chimici, atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni e di esposizione da amianto, mentre non sono più menzionate più le aziende familiari.

Proseguendo nell'ambito del titolo I, il capo III sezione III del d.lgs.81/2008 regola il servizio di prevenzione e protezione definito all'art. 2 c.1 lett. l) come “l'insieme di persone, sistemi e mezzi esterni ed interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali”, a capo del quale è posto un responsabile “persona in possesso di capacità e dei

107 L'art.29 c.7 esclude:a) aziende industriali, b) centrali termoelettriche, c) impianti e installazioni nucleari, d) aziende per fabbricazione e deposito di esplosivi,polveri e munizioni, f) industrie estrattive con oltre 50 lavoratori, g) strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori

requisiti professionali di cui all'art. 32, designata dal datore di lavoro, cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dei rischi"<sup>108</sup>.

Si istituzionalizza, così, in ambito aziendale una struttura permanente e funzionalmente diretta alla realizzazione di un'efficace tutela dei luoghi di lavoro, in netto distacco rispetto al passato.

Se, infatti, prima la necessità di affidare a propri dipendenti svolgenti mansioni di addetti alla sicurezza il compito di curarsi della prevenzione era sentita solo nelle imprese medio - grandi e nei limiti della soggezione agli organi aziendali per le decisioni da adottare, oggi quell'esigenza diffusa ma a tutela episodica è diventata una priorità della politica di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale contesto è fonte di obblighi per il datore di lavoro che, ai sensi dell'art. 31, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, o incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici. La pianificazione di tale servizio nell'azienda consente di instaurare un collegamento tra i componenti dello stesso e l'ambiente su cui svolgono le proprie funzioni ed è la modalità preferita dal nostro legislatore, il quale reputa possibile sia svolto al di fuori dell'impresa "salvo quanto previsto" dall'art. 34 d.lgs.81/2008.

Deve essere istituito, dunque, presso ogni unità produttiva ove ve ne siano diverse, tuttavia, nei casi di aziende con più unità produttive e nei casi di gruppi di imprese può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione, a cui i datori di lavoro possono rivolgersi per l'istituzione del servizio e la designazione degli addetti e del responsabile. La designazione interna è obbligatoria per le aziende a rischio di incidente rilevante; quelle per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri, munizioni; quelle

<sup>108</sup> art.2 c.1 lett.f) d.lgs.81/2008

industriali con oltre 200 dipendenti, per le industrie estrattive con oltre 50 lavoratori, nelle centrali termoelettriche, negli impianti e laboratori nucleari e nelle strutture di ricovero e cura pubbliche o private con oltre 50 lavoratori. La norma appare come un'applicazione del principio per cui in materia di sicurezza del lavoro il datore di lavoro è tenuto ad uniformarsi alla migliore scienza ed esperienza del momento storico in quello specifico settore e, nel caso in cui non è grado di conoscere la migliore scienza ed esperienza, consapevole dei limiti personali, deve far risolvere ad altri i problemi tecnici che non sa affrontare.

La facoltà, dunque, di avvalersi di persone esterne all'azienda come esperti in materia di sicurezza diventa obbligo in mancanza di lavoratori che svolgano in modo efficace il compito assegnato e che siano in possesso dei requisiti richiesti, e comporta l'individuazione al di fuori dell'impresa di risorse e strutture e l'attivazione con esse di apposite convenzioni che offrano adeguate garanzie.

Il servizio svolge una serie di compiti<sup>109</sup> : individua i fattori di rischio; valuta, elabora e programma misure preventive e protettive e procedure di sicurezza; predisporre il piano di sicurezza e i programmi d'informazione e di formazione dei lavoratori e partecipa alle consultazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e alla riunione periodica all'art. 35.

La conoscenza di situazioni rischiose può derivare dal sistema informativo e dalle buone prassi<sup>110</sup>, cioè fonti conoscitive volontarie, né obbligatorie né giuridiche, basate su esperienza e confronto con le disposizioni normative, paragonabili alle linee guida ossia atti di indirizzo e coordinamento predisposti da ministeri e istituti competenti. Non si tratta di attività operative, ma complementari o preparatorie a quelle datoriali in corrispondenza della natura

<sup>109</sup> art.33 d.lgs.81/2008

<sup>110</sup> art.2 c.1 lett.v d.lgs.81/2008



strumentale del servizio, che non adotta di propria iniziativa misure di sicurezza, né dispone di poteri di spesa.

Nell'attuale T.U.S.L. non sono state riproposte le statuizioni all'art. 8 c.11 del d.lgs. 626/1994 che imponeva al datore di lavoro di comunicare alle asl e al servizio ispettivo il nominativo del rspp, insieme ad una dichiarazione contenente il curriculum professionale del prescelto, mentre agli organi di vigilanza territorialmente competenti (ispettorato del lavoro ed coerentemente unità sanitarie locali), ai sensi dell'art.10 c.2 dello stesso decreto, imponeva di aver svolto il necessario corso di formazione e le altre informazioni richieste, in caso di svolgimento in proprio del servizio: adempimenti solo burocratici, non rilevanti sul piano della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro. La designazione del responsabile del servizio è annoverata all'art.17 c.1 lett. b) tra gli obblighi indelegabili del datore di lavoro, che è tenuto a tal fine a consultare all'art.50 lett. c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed instaura con il soggetto designato un rapporto di carattere fiduciario. La giurisprudenza in passato era giunta a qualificare il rspp come un consulente di fiducia del datore di lavoro, un soggetto mediante il quale passano le decisioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro sotto il profilo delle scelte tecnico-professionali, al di là del fatto che, diversamente dagli altri soggetti, non risponde penalmente dei propri obblighi.

Successivamente si è potuto affermare, come ribadito dalla Corte di Cassazione<sup>111</sup>, che il datore di lavoro ha una posizione di garanzia *ex lege*, con l'obbligo di prevenire il verificarsi di eventi dannosi connessi all'attività lavorativa, mentre il rspp è una figura autonoma prevista per legge, destinatario di propri compiti e responsabilità.

<sup>111</sup> Cass. pen.,sez. IV,sentenze: 27 dicembre 2010, n.45358 e 25 ottobre 2010, n.37804 in <http://olympus.uniurb.it>

L'inciso "a cui risponde" evidenzia, infatti, che dovrà rendere conto delle scelte tecnico - organizzative che assume al datore di lavoro, il quale non sarà esentato dalla responsabilità per violazioni della normativa antinfortunistica, perché la nomina che effettua non equivale a delega di funzioni.

Secondo l'art. 32 del citato d.lgs. 81/2008 i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione, interni o esterni, devono essere provvisti di capacità, di competenze tecniche e requisiti professionali adeguati. Per lo svolgimento delle funzioni, i componenti devono possedere un titolo di istruzione secondaria superiore, nonché un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione differenziati, in base ai rischi degli ambienti lavorativi, i cui indirizzi e requisiti minimi sono fissati con accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni e sono caratterizzati da relative verifiche dell'apprendimento.

Il c.5 di tale norma aggiunge, alle lauree che consentono di svolgere il ruolo di responsabile del servizio di prevenzione e protezione mediante la frequentazione del modulo C dell'Accordo della conferenza Stato-Regioni del 14 febbraio 2006, anche la laurea in ingegneria della sicurezza e protezione, una dimenticanza strana per il d.lgs. 81/2008 che dava già questa possibilità a tutte le lauree in ingegneria, tralasciando proprio quella in ingegneria della sicurezza e protezione. L'inserimento non ha impedito un errore ulteriore prevedendo che, per fruire dell'esonero dalla frequentazione dei moduli A e B, si debba avere una laurea magistrale per tale specifico corso di laurea, mentre negli altri casi è sufficiente una laurea triennale. Le competenze acquisite devono essere inoltre registrate nel libretto formativo del cittadino, istituito dall'art.2 c.1 d.lgs. 276/2003, e vengono dettate regole di specifico interesse per l'organizzazione dei servizi di prevenzione e protezione nelle scuole e nelle università.

I componenti di tale servizio, una volta nominati, svolgono il ruolo di consulenza del datore di lavoro, di cui sono semplici ausiliari, soccorrendo ad

eventuali carenze tecnico - professionali in tema di sicurezza, sono sprovvisti di potere decisionale e ricoprono compiti di natura programmatica.

Un aspetto importante disciplinato dal d.lgs.81/2008 è lo svolgimento da parte del datore di lavoro direttamente dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi in chiaro atteggiamento di conferma di quanto espresso dal d.lgs. 626/1994, che all'art. 10 prevedeva tale adempimento, accompagnato dalla preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dalla frequentazione di un corso di formazione in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, promosso anche dalle associazioni dei datori di lavoro.

Inoltre l'art.8 - *bis* dello stesso decreto, introdotto dal d.lgs.195/2003 al comma 5, facendo salva la succitata norma, richiedeva per i responsabili e per gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro la partecipazione a corsi di formazione di aggiornamento, da effettuarsi con periodicità quinquennale.

Per il datore di lavoro non era richiesto il possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore né di un attestato di frequenza al corso per RSPP previsto dall'art. 8-*bis*, ma solo l'attestazione di frequenza di un corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, organizzato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997.

Il Testo unico sulla sicurezza sul lavoro risponde sul tema con l'art.34, attribuendo al datore di lavoro la possibilità di realizzare in modo diretto i compiti di prevenzione e protezione dei rischi, di primo soccorso e prevenzione di incendi ed evacuazione nelle ipotesi dell'Allegato II, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e alle condizioni previste dalla norma.

Le attività di prevenzione e protezione sono poste in essere direttamente nelle aziende artigiane ed industriali fino a 30 addetti, nelle aziende agricole e

zootecniche fino a 10 addetti, nelle aziende della pesca fino a 20 addetti ed altre aziende fino a 200 addetti, mentre sono escluse per aree aziendali a rischio per cui è obbligatoria l'istituzione di un servizio di prevenzione e protezione nell'azienda.

Il c.1-*bis* dello stesso articolo prevede per le aziende con meno di 5 lavoratori lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro di compiti di primo soccorso, di prevenzione incendi e di evacuazione anche in caso di affidamento di incarico di rspp a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni, con preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Da ciò si desume che quando la legge lo consente, il datore di lavoro ha la mera facoltà di non organizzare uno specifico servizio di prevenzione e protezione o di istituirlo, anche se la legge permette di adempiere ai relativi obblighi in prima persona, e che l'informazione anticipata al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza serve per mettere i lavoratori nelle condizioni d'interloquire attraverso le loro rappresentanze, anche se gli adempimenti restano a carico del datore di lavoro.

Quest'ultimo è tenuto inoltre a 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 delle determinazioni definite mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano<sup>112</sup>.

I contenuti del corso riguardano vari argomenti come il quadro normativo in

112 Sul tema e sulle indicazioni sulla risposta della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale all'interpello del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro-3 marzo 2008: Rauseri P.

(2008) Sicurezza sul lavoro: Rssp: requisiti previsti per il datore (Min. lav., 3 marzo 2008,n.5) in DLP , vol.25 ,fasc.13/2008,p.826 ss.

materia di sicurezza dei lavoratori, la responsabilità civile e penale, gli organi di vigilanza ed i controlli nei rapporti con le aziende, la tutela assicurativa, le statistiche e i registri sugli infortuni, la valutazione dei rischi, i dispositivi di protezione, la prevenzione sanitaria, gli incendi, l'informazione e la formazione.

Ulteriore obbligo, infine, è l'aggiornamento periodico da attuarsi, nel rispetto del predetto accordo ed esteso a tutti i datori di lavoro anche a quelli un tempo esonerati.

Se l'art.15, nel novero misure generali di tutela, esalta il ruolo della collaborazione, della partecipazione e della consultazione di lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza quali strumenti strategici di prevenzione degli infortuni, il legislatore individua nella riunione periodica un tempo e uno spazio in cui attuare tale confronto in modo proficuo e costruttivo e che rientra a pieno titolo nel progetto di proceduralizzazione della sicurezza.

L'art. 35 del d.lgs. 81 sancisce, dunque, l'obbligo per il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione, di indire almeno una volta all'anno una riunione periodica, in tutte le aziende e nelle unità produttive che occupano più di quindici lavoratori.

Ad essa partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente, ove nominato, e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed è ammesso anche l'intervento di soggetti esterni o interni, con il consenso dei partecipanti previsti per legge.

Tale processo relazionale nel corso della riunione permette al datore di lavoro di sottoporre all'esame dei partecipanti il 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 ed i programmi d'informazione e di formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Onde non svuotare la riunione periodica del suo valore, il datore di lavoro deve consultare i soggetti che vi partecipano, esaminare il loro punto di vista ed ampliare la propria base di informazioni e dei criteri di scelta per assumere le decisioni che gli spettano in modo meno incerto, proprio perché basate su una pluralità di punti di vista e di cui risponde giuridicamente.

La prima riunione periodica, preceduta da una serie di riunioni preliminari, deve essere convocata al termine della procedura di redazione del documento di valutazione dei rischi o di rielaborazione dello stesso, in presenza di significative variazioni di condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, invece nelle unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori la facoltà di convocazione della stessa è attribuita al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Le successive riunioni periodiche, invece, saranno per il datore di lavoro e gli altri partecipanti occasione di verifica del raggiungimento degli obiettivi di prevenzione e protezione, formalizzati nel documento di valutazione dei rischi, e di controllo dell'andamento degli infortuni, delle tecnopatie, dei risultati della sorveglianza sanitaria, dell'efficacia dei dispositivi di protezione individuale e dei programmi informativi e formativi dei lavoratori.

Nel corso della stessa possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire rischi di infortuni e malattie professionali, nonché gli obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base di linee guida per il sistema di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro.

Della riunione è redatto, infine, un verbale a disposizione dei partecipanti per la consultazione, in cui oltre agli argomenti trattati, ai nominativi, alle funzioni

dei partecipanti, alle motivazioni degli eventuali dissensi sui primi, sono contenute le decisioni adottate con l'indicazione sulle azioni da intraprendere e le modalità di esecuzione delle stesse.

Tra i principi fondamentali in materia di sicurezza sul lavoro introdotti nell'ordinamento italiano di derivazione comunitaria vi è la necessità che i lavoratori ricevano un'adeguata formazione ed informazione in materia di sicurezza, così il T.U.S.L., sulla scia dei precedenti artt. 21 e 22 del d.lgs.626/1994, ne offre un'apposita disciplina negli artt. 36 e 37 avente come destinatario il lavoratore, ossia il titolare di un rapporto di lavoro subordinato, speciale ma anche a domicilio, pur con i limiti dettati dalle peculiarità del luogo di lavoro.

A fronte di tale situazione soggettiva attiva, il datore di lavoro, secondo la norma, provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione in generale sui rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività d'impresa e in particolare sui rischi specifici a cui è esposto in base all'attività lavorativa, e può assolvere tale obbligo indirettamente tramite gli altri attori dell'organizzazione aziendale in materia di sicurezza. La nozione di informazione è data dall'art. 2 lett.bb) e consiste “nel complesso delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e le procedure di lavoro”.

Sono oggetto di informativa generale<sup>113</sup>: i rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività di impresa in generale, le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro ed i nominativi dei lavoratori incaricati, del RSPP e degli addetti del SPP e del medico competente.

<sup>113</sup> art.36 c.1 lett.a),b),c), d) d.lgs.81/2008

Rientrano, invece, nell'informazione specifica<sup>114</sup> i rischi specifici a cui è il lavoratore esposto in relazione all'attività lavorativa svolta; le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; i pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalla norma di buona tecnica; le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate. L'informazione deve avere una serie di requisiti indispensabili: deve essere in primo luogo facilmente comprensibile per il lavoratore perché possa acquisire la relativa conoscenza ed effettuare scelte e comportamenti che non compromettono la sua e l'altrui sicurezza e, in caso di lavoratori immigrati, avviene previa verifica della comprensione della lingua usata nel percorso formativo. Non può essere generica ed indifferenziata, ma mirata e definita in base alla valutazione dei rischi in azienda, e deve essere adeguata alle capacità ed alla condizione del soggetto destinatario, perciò, l'idoneità a svolgere un lavoro di elevata complessità e pericolosità e la preparazione del singolo attenuano l'obbligo del datore di lavoro di rendere edotto il lavoratore dei rischi specifici. L'informazione non può essere svolta una tantum, ma deve essere ripetuta ed aggiornata costantemente in base ai mutamenti organizzativi o produttivi dell'azienda e all'evoluzione o all'insorgenza di ulteriori rischi, al fine della conseguente adozione di misure di prevenzione e protezione per ridurli o eliminarli.

In relazione alle modalità, tale obbligo può essere adempiuto con una pluralità di mezzi, individuati tenendo conto dell'eterogeneità dei destinatari: avvisi in bacheca, cartelloni, riunioni illustrative, diffusione di opuscoli e proiezione di messaggi audiovisivi, ma anche procedure di evacuazione e di emergenza, o di sicurezza per cartelloni, riunioni illustrative, diffusione di opuscoli e proiezione di messaggi audiovisivi, ma anche procedure di evacuazione e di emergenza, o

<sup>114</sup> art.36 c.2 lett.a),b), c) d.lgs.81/2008



di sicurezza per l'uso di attrezzature, di dispositivi di protezione individuale o impianti.

Non può ritenersi, invece, assolto con la semplice consegna di un manuale di sicurezza che contiene norme generali di comportamento, né con un libretto di istruzioni che gli operai non sono stimolati a sfogliare, né con semplici istruzioni o con l'addestramento tecnico che è utile per completare il quadro informativo - preventivo, ma non può sostituirlo, e ciascun strumento, non essendo in sé esaustivo, deve essere combinato nel modo più efficace con gli altri.

L'informazione fornita al lavoratore o comunque da lui acquisita in via di esperienza diretta è inconsistente, se non è accompagnata dalla formazione, altra essenziale attività regolata dall'art. 37 del d.lgs. 81/2008 che, pur demandando ad apposito accordo<sup>115</sup> la descrizione dell'istituto, ne tratteggia gli aspetti rilevanti in modo ampio, anche a seguito degli interventi del d.lgs.106/2009.

Infatti, la norma prevede l'obbligo da parte del datore di lavoro di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, specie in relazione ai rischi connessi ad attività lavorativa.

Tale attività è definita dalla lettera aa) dell'art. 2 del d.lgs.81/2008 come “il processo formativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure, utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”.

La formazione deve fornire ai discenti conoscenze generali relative ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione

115 accordo in sede di conferenza permanente per i rapporti tra Stato, regioni e province autonome di Trento e Bolzano, previa consultazione delle parti sociali, da emanare entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto per definire durata, contenuti minimi e modalità di formazione.

aziendale, diritti e doveri dei soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza. A queste si aggiungono quelle specifiche inerenti ai rischi relativi alle mansioni, ai possibili danni, alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e di protezione caratteristici del settore o del comparto di appartenenza dell'azienda e ne costituiscono oggetto anche i rischi specifici dei titoli successivi al titolo I<sup>116</sup>. Data la natura delle nozioni offerte, la formazione deve essere differenziata secondo i destinatari e le diverse mansioni a cui sono adibiti ed è strettamente correlata alla valutazione dei rischi effettuata nel contesto di riferimento, mostrandosi tanto più adatta quanto più i rischi siano individuati, analizzati e valutati e per essi siano predisposte misure di prevenzione e protezione. Deve essere inoltre sufficiente ed adeguata e l'esistenza di una precedente esperienza lavorativa non la rende superflua, né la svaluta per la particolare qualificazione professionale dei collaboratori, dal momento che proprio la stessa esperienza può determinare una familiarità tale con il lavoro svolto da rendere meno accorti i soggetti coinvolti. Come per l'informazione, anche la formazione deve avere contenuti facilmente comprensibili che consentono di acquisire conoscenze e competenze in materia e in caso di lavoratori immigrati avviene previa verifica della comprensione e della lingua usata. I momenti di formazione sono prestabiliti e sono individuati nell'atto di costituzione del rapporto di lavoro o dell'utilizzazione in caso di contratto di somministrazione, nel momento di trasferimento o cambiamento di mansioni a seguito d'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o tecnologie e nella fase precedente all'esposizione al rischio del lavoratore per quanto riguarda le sostanze o i preparati pericolosi. Essa investe direttamente i lavoratori professionalmente inesperti, giovani d'età o nuovi rispetto alla specifica attività; quelli adibiti a lavori pericolosi o ai quali vengono assegnate attività che richiedono cognizioni tecniche elevate, o ancora nel caso in cui

116 Lettere a) e b) dell'art.37 d.lgs.81/2008

siano impiegati per un'operazione semplicissima e siano esposti, nello svolgimento delle loro mansioni, ai rischi che rientrano nella normale cautela e che sono prevedibili da parte di chiunque.

Altra categoria destinataria è quella dei preposti ai quali la formazione consente l'acquisizione di competenze di ordine generale e specifiche per un'attività più responsabile e consapevole, considerando la tipicità dell'incarico conferito, ossia per lo svolgimento di compiti di sovrintendenza sull'attività lavorativa e di garanzia di attuazione delle direttive ricevute, con potere di iniziativa e controllo sulla corretta esecuzione da parte dei lavoratori.

Ricevono una formazione adeguata, specifica e periodicamente aggiornata anche i soggetti incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso e gestione delle emergenze.

Per quanto riguarda i dirigenti, inizialmente, la loro formazione era stata inserita nell'art.15, ma senza costituire contenuto di un preciso obbligo.

Con la modifica della sezione IV del capo III si è colmata la lacuna precedente ed ora l'art. 37 c.7 prevede che gli stessi ricevono dal datore di lavoro un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza, con gli stessi contenuti minimi previsti per i preposti.

Altresì, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno diritto ad una preparazione particolare sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza e funzione, in modo da avere le competenze adeguate sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi e sugli aspetti nozionistici di ordine tecnico e legislativo in materia di salute e sicurezza.

Infine, la formazione è indirizzata a soggetti responsabili o addetti del servizio di prevenzione e protezione, compresa l'ipotesi in cui lo stesso datore di lavoro svolge direttamente i compiti e per espressa previsione legislativa, si estende

anche ai componenti dell'impresa familiare ex art. 230 bis c.c., ai lavoratori autonomi ex art.2222 c.c., ai piccoli imprenditori ex art. 2083 c.c. ed ai soci della società semplici operanti nel settore agricolo. La durata del percorso formativo è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con la previsione di un aggiornamento annuale obbligatorio. Nello specifico si avranno in caso di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali 64 ore iniziali con 8 ore di aggiornamento annuale, mentre per gli addetti al servizio di prevenzione e protezione, fermo restando tale ultimo adempimento, si oscilla tra un minimo di 16 ore ed un massimo di 48 ore, in maniera adeguata alla natura dei rischi presenti nell'azienda di riferimento.

La Commissione Consultiva Permanente deve elaborare i criteri di qualificazione della figura del formatore per la sicurezza sul lavoro, tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento: un organismo terzo a garanzia della delicatezza dei compiti svolti, che richiedono adeguati requisiti e capacità professionali.

Un'altra novità è data dal c.7 *bis* della stessa norma, introdotto dal d.lgs.106/2009, che prevede la possibilità di realizzare la formazione non solo nel contesto aziendale, ma anche presso le scuole edili, ove esistenti, o le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori, o presso organismi paritetici, che risultano legittimati dall'art. 51 c.3 bis allo svolgimento e alla promozione di tale attività, anche mediante fondi interprofessionali.

La formazione verte sui soggetti, gli obblighi ed i fattori di rischio, ma resta immutata la previsione per cui i programmi di formazione e informazione di dirigenti e preposti siano sottoposti dal datore di lavoro ai partecipanti alla riunione periodica.

L'art. 37 c.14 prevede inoltre la registrazione delle competenze acquisite a seguito dello svolgimento dell'attività di formazione nel libretto formativo del

cittadino, di cui all'art.2 c.1 d.lgs.276/2003, con la condizione che deve essere effettivamente disponibile, cioè regolamentato ed attivato.

Il libretto formativo realizza il diritto della persona a vedersi certificate riconosciute e spendibili sul mercato competenze altrimenti invisibili ed è fonte di vantaggio per le imprese, dal momento che ha valenza liberatoria in ordine agli obblighi datoriali formativi e permette di programmare la formazione in modo più efficace.

Il medesimo è inoltre riconosciuto a livello comunitario ed internazionale come buona pratica di validazione dei risultati dell'apprendimento effettivo del lavoratore e si inserisce perfettamente nella moderna cultura del lavoro, che valorizza la cultura preventiva e promozionale della sicurezza e coinvolge i vari attori nella condivisione della responsabilità in materia.

La formazione sulla sicurezza e l'uso del libretto non devono essere però vincoli per i lavoratori e il legislatore, consapevole della delicata materia, sancisce il principio del divieto di ribasso sugli oneri in materia di sicurezza, promuovendo formativi validi e senza oneri economici da sostenere. Al contrario deve essere maggiore il senso di responsabilità del datore di lavoro, la cui violazione degli obblighi d'informazione e di formazione costituisce causa di numerosi infortuni sul lavoro, collegati alla mancata preparazione dei lavoratori ad affrontare rischi dell'attività lavorativa e all'assenza, insufficienza o inadeguatezza delle procedure a tal fine orientate.

Infine importante è l'addestramento ossia un complesso di attività diretto a trasmettere conoscenze mirate e a far apprendere modalità corrette e sicure di svolgimento dell'attività lavorativa o di utilizzo di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e le procedure di lavoro, per evitare o ridurre i rischi per sé e per gli altri.

Ha un carattere pratico e complementare alla formazione e all'informazione, dal momento che, se correttamente eseguito e documentato, consente di poter

superare limiti di generiche indicazioni d'uso, manuali o lezioni solo teoriche non conformate alla realtà lavorativa e, ove previsto, si realizza nei casi di utilizzo di specifici dispositivi di protezione individuale, esecuzione di operazioni connesse allo svolgimento dei lavori in quota, manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi, utilizzo di agenti chimici. I momenti di addestramento sono fissati in modo uguale a quelli della formazione con l'obbligo di aggiornamento in caso di mutamenti organizzativi o di situazioni di rischio.

Deve essere effettuato da persona esperta sul luogo di lavoro, non bastando ad integrarlo il mero affiancamento a un lavoratore più perito, e il fatto che siano i lavoratori più anziani e più esperti ad ammaestrare gli altri colleghi non esonera il datore di lavoro dalle responsabilità connesse alla sua posizione di garanzia.

Proseguendo nella trattazione degli obblighi, si prevede che il datore di lavoro deve nominare il medico competente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, adempiendo l'obbligo di natura delegabile previsto ai sensi dell'art.18 c.1 lett.a).

Il medico competente, individuato secondo la definizione all'art.2 c.1 lett.h) è il medico in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali all'art.38, collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è designato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e gli altri compiti previsti dal Testo unico.

Per quanto riguarda i requisiti professionali, oltre alla specializzazione in medicina del lavoro o equipollente, sono sempre valide le specializzazioni in igiene e medicina preventiva ed in medicina legale, ma in questo caso è richiesto un percorso formativo integrativo, mentre è previsto un esonero per quelli che alla data di entrata in vigore della norma già svolgevano funzioni di medico competente.

Tutti dovranno seguire corsi di aggiornamento e partecipare a programmi di educazione continua in medicina del lavoro, mentre con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, si richiede lo svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.

Il medico competente non deve essere necessariamente un subalterno del datore di lavoro, ma può operare anche come dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore o come libero professionista<sup>117</sup> e può avvalersi per gli accertamenti di natura diagnostica della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro, che ne sopporta gli oneri.

Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese e se la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti, individuandone tra essi uno con funzione di coordinamento. Inoltre secondo quanto previsto dalla Suprema Corte<sup>118</sup>, la sua presenza nell'azienda è obbligatoria ai termini di legge solo nei casi in cui sussiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

In relazione al tema della compatibilità tra attività di vigilanza in tema di salute e sicurezza sul lavoro e attività di medico competente, il d.lgs.81/2008, riprendendo quanto stabilito dal d.lgs.626/1994, stabilisce la preclusione dell'attività di medico competente per i medici che operano presso Uffici di vigilanza delle strutture pubbliche, all'interno e all'esterno del territorio di competenza ed indipendentemente dal tipo di rapporto giuridico. Figura centrale nel sistema di protezione dei lavoratori, il medico competente deve operare in modo imparziale e a tutela della loro salute e deve svolgere la sua

<sup>117</sup> art.39 c.3 d.lgs.81/2008

<sup>118</sup> Cass. Pen., sez. III , 2 luglio 2008 ,n. 26539 in <http://olympus.iniurb.it>

attività nel rispetto dei principi della medicina del lavoro e del codice etico dell'International Commission of Occupational Health (ICOH), con la conseguenza che la sua colpa sarà valutata con maggior rigore di un medico generico in caso di errore da cui è derivato un danno.

È direttamente coinvolto nella programmazione e nella tutela della sicurezza all'interno dell'azienda, istruisce, aggiorna e custodisce la cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, conservata con piena salvaguardia del segreto professionale.

Costui informa per iscritto il datore di lavoro in caso di riunioni, visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o con cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi, partecipa alla gestione dei controlli che sono relativi all'esposizione dei lavoratori e comunica, mediante autocertificazione, il possesso di titoli e requisiti al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, secondo le disposizioni del d.lgs.196/2003, mentre al lavoratore a fine rapporto di lavoro viene data copia della cartella sanitaria e di rischio, il cui originale è conservato dal datore di lavoro per almeno 10 anni, salvo diverso termine. Informa i lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di accertamenti sanitari.

La sorveglianza sanitaria avviene su richiesta del lavoratore o, se ritenuta correlata ai rischi lavorativi, da parte del medico competente attraverso protocolli sanitari definiti in base ai rischi specifici e agli indirizzi scientifici previsti, nei casi stabiliti dalla normativa vigente e mediante visite mediche preventive e periodiche.

Le prime sono dirette a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro a cui



è adibito il lavoratore e a valutare la sua idoneità alla mansione, le seconde esprimono il giudizio su tale profilo e controllano lo stato di salute dei lavoratori. Oltre a queste, sono comprese visite mediche su richiesta, in occasione di cambio di mansione, di cessazione del rapporto di lavoro o precedentemente alla sua ripresa e di carattere preventivo in fase preassuntiva. Rispetto agli obblighi succitati, il datore di lavoro ha un dovere di verifica dell'osservanza da parte del medico competente, pena la corresponsabilità in caso di inadempienza del medico stesso, deve assicurargli le condizioni necessarie per lo svolgimento dei compiti, garantendogli effettiva autonomia e, in base ai giudizi da lui formulati, adotta conseguenti provvedimenti di collocazione dei lavoratori nell'azienda.

L'art.42, infatti, ribadisce che il datore di lavoro deve attuare le misure indicate dal medico competente e, se queste prevedono un'inidoneità alla mansione specifica, deve adibire il lavoratore, qualora sia possibile, ad altra equivalente o anche inferiore ma comunque compatibile con il suo stato di salute.

Il legislatore, dunque, limita la possibilità di licenziare il lavoratore, le cui condizioni fisiche si siano aggravate a causa del rapporto di lavoro, imponendo di sperimentare soluzioni organizzative di reinserimento in azienda anche mediante spostamento a mansioni inferiori a quelle svolte da quest'ultimo anteriormente alla vicenda peggiorativa.

Il datore di lavoro non è obbligato a mantenere in ogni caso un rapporto con un lavoratore inutilizzabile per un periodo indefinito perché sarebbe in contrasto con l'art.41 c.1 Cost., ma tendenzialmente deve considerare il licenziamento come *extrema ratio*.

Nel caso di adibizione a mansioni inferiori, il lavoratore mantiene la retribuzione corrispondente alle mansioni svolte in precedenza e si elimina il riferimento alla qualifica di provenienza per l'applicazione dell'art. 2103 c.c., in caso di assegnazione a mansioni superiori o equivalenti.

La sezione VI del titolo I “Gestione delle emergenze” costituisce un ulteriore fonte di adempimenti datoriali e contempla la distinzione tra le misure rivolte all’interno e all’esterno dell’ambiente di lavoro.

Per quanto concerne la prima tipologia di misure, l’art.43 pone a carico del datore di lavoro l’obbligo di designazione preventiva dei lavoratori incaricati di attuare le misure per evitare e contrastare gli incendi; di organizzare l’evacuazione dai luoghi di lavoro di coloro i quali sono esposti a pericolo grave ed immediato e di eseguire opera di salvataggio e primo soccorso.

La norma così formulata appare dialogare armonicamente con l’art.18 c.1 lett.t) che stabilisce che il datore di lavoro debba adottare tutte le misure necessarie ai fini della prevenzione degli incendi, dell’evacuazione dai luoghi di lavoro e, nel caso di pericolo grave ed immediato, debba emanare le determinazioni adeguate alla natura dell’attività, alle dimensioni dell’azienda o dell’unità produttiva e al numero delle persone presenti.

Gli adempimenti previsti devono tenere conto delle dimensioni dell’azienda e dei rischi specifici della stessa o dell’unità produttiva e svolgersi secondo i criteri individuati mediante i decreti attuativi del Ministero dell’interno, del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

I lavoratori impiegati devono essere adeguatamente formati, devono essere in numero sufficiente e devono avere attrezzature compatibili con le dimensioni, i rischi specifici dell’azienda o dell’unità produttiva e non possono rifiutare la nomina, se non per giustificato motivo (ad es. motivi di salute).

Per il personale della Difesa, la funzione di addetto alla gestione delle emergenze è acquisibile mediante una specifica formazione con valore abilitativo svolta presso istituti o scuole della stessa amministrazione.

Può accadere, perciò, che in contesti di piccole dimensioni o di scarsi livelli di rischio, il lavoratore sia incaricato dell’attuazione sia del primo soccorso, sia

della prevenzione incendi, mentre nelle aziende più grandi si possono nominare riserve per far fronte a ferie o malattie: in ogni caso, ogni provvedimento verrà adottato tenendo conto dell'organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro deve, inoltre, informare ed istruire i lavoratori, che possono essere esposti a pericolo grave e immediato, sulle misure predisposte e sui comportamenti opportuni, individuati a partire dal combinato disposto di tale previsione e dell'art.44.

Si desume che, qualora il pericolo non possa essere evitato, il lavoratore possa cessare l'attività ed allontanarsi dal posto di lavoro o da una zona pericolosa senza subire pregiudizio, possa mettersi al sicuro ed essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Nell'impossibilità, invece, di contattare il competente superiore gerarchico, deve adottare provvedimenti per evitare le conseguenze del pericolo e non è esposto alla reazione datoriale sul piano del rapporto di lavoro, salvo che abbia compiuto atti di grave negligenza, perché in questo caso la scriminante non opera.

Tale facoltà di astensione da esecuzione di prestazioni che arrecano danno alla salute del lavoratore comporta un giudizio prognostico sulla pericolosità delle stesse e sull'inadempimento datoriale dell'obbligo di garanzia. Si deve valutare non solo l'elemento oggettivo, ma anche quello soggettivo che induce il lavoratore in errore sulla sussistenza della situazione di fatto esistente alla base del comportamento tenuto.

Il datore di lavoro deve, altresì, garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio e al livello di rischio, con la dovuta considerazione per le condizioni d'uso, attuando un obbligo valido anche per impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in base alla valutazione dei rischi; programma gli interventi e attua i dovuti provvedimenti.

L'art. 43 realizza, perciò, la riduzione dei rischi alla fonte con la programmazione di una serie di norme di azioni e misure tecniche, che coinvolgono una pluralità di soggetti e delinea un quadro di prevenzione e sicurezza non imposto dall'alto, ma voluto soggettivamente dal lavoratore in termini di responsabilità ed autotutela ed adeguato dal punto di vista formativo ed informativo.

Le misure all'esterno si concretano nell'organizzazione dei rapporti con i servizi pubblici competenti per il primo soccorso, per il salvataggio, per la lotta antincendio e per la gestione dell'emergenza; con le aziende sanitarie e con i vigili del fuoco.

In tal ambito si colloca l'art.45 che disciplina la materia del "primo soccorso e dell'assistenza medica di emergenza", in precedenza regolata dall'unione di alcune previsioni dei decreti degli anni 50<sup>119</sup> e dall'art.15 del d.lgs.626/1994. Abrogando le succitate fonti, la nuova norma conferma la scelta lessicale dell'art. 43 c.1 lett.a), che sostituisce il pronto soccorso con il primo soccorso e, pur riprendendo quasi totalmente le previsioni dell'art.15 del d.lgs.626/1994, non ripropone il comma 2 in base al quale "il datore di lavoro può designare uno o più lavoratori incaricati dell'attuazione dei provvedimenti di primo soccorso".

Questa differenza non modifica il quadro degli obblighi in materia, considerando che le attività relative a tale servizio sono delegate a lavoratori con determinate caratteristiche e conoscenze e non riservate al solo datore di lavoro che ne resta, comunque, l'unico soggetto obbligato.

L'art. 45 pone, dunque, a carico del datore di lavoro l'obbligo di prendere provvedimenti necessari in materia, secondo quanto stabilito dalla Corte di

119 Si segnalano art.388 d.p.r. 547/1955, gli artt.27-32 e 56 d.p.r.303/1956, d.p.r.320/1956 e i decreti 28 luglio 1958 e 12 marzo 1959

Cassazione <sup>120</sup>, con un'applicabilità generale ad ogni ambiente di lavoro. Si richiede al destinatario di fare ciò, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro, di sentire il medico competente e di stabilire rapporti con i servizi esterni per trasportare i lavoratori infortunati.

Il datore di lavoro di imprese e unità produttive fino a 5 lavoratori, invece, può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, prevenzione degli incendi, di evacuazione, in modo da soddisfare esigenze di semplificazione e rapidità delle procedure.

Rispetto all'obbligo di valutare e predisporre le misure, esistente in capo al datore di lavoro, il legislatore fissa alcuni elementi che concorrono a definire un modello aziendale adeguato con cui confrontarsi per stabilire se le disposizioni dettate dalle aziende siano idonee per il risultato voluto.

Le procedure di primo soccorso aziendale, le caratteristiche minime, il numero di attrezzature e i requisiti di formazione specifica del personale addetto al primo soccorso, secondo l'art.45 c.2, sono individuati dal D.M.15 luglio 2003 n. 388, che fissa i principi regolanti l'organizzazione di pronto soccorso aziendale, stabilendo la dotazione minima dei presidi sanitari indispensabili per prestare le prime cure ai lavoratori feriti o colpiti da malore improvviso e le modalità di impiego da parte degli addetti.

L'individuazione avviene anche da parte dei successivi decreti ministeriali di adeguamento, acquisito il parere della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, con cui vengono definite le modalità d'attuazione del D.M.15 luglio 2003 n. 388 in ambito ferroviario e i cui contenuti possono essere aggiornati.

120 Cass. pen., sez. V, 22 dicembre 2010 ,n.44999 in Guariniello G.(2011),Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza. Aggiornato con le sentenze sui d.lgs.81/2008 e 106/2009.Ipsa Wolters Kluwer. op. cit.,p.292 ss.

adeguamento, acquisito il parere della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, con cui vengono definite le modalità d'attuazione del D.M.15 luglio 2003 n. 388 in ambito ferroviario e i cui contenuti possono essere aggiornati.

Quest'ultimo impone al datore di lavoro di classificare l'azienda rispetto ai gruppi di appartenenza, a cui corrispondono obblighi distinti in relazione ai presidi sanitari da predisporre nei luoghi di lavoro, ossia le informazioni da comunicare alle ASL competenti, la messa a disposizione di strumenti di comunicazione idonei per attivare il sistema di emergenza del Servizio sanitario nazionale e l'eventuale istituzione di un vero e proprio servizio di primo soccorso interno. In relazione alla prevenzione degli incendi negli ambienti di lavoro, la disciplina previgente derivava da molteplici disposizioni legislative e regolamentari succedutesi nel tempo, tuttavia, ferma restando la disciplina di dettaglio, i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze erano indicati dall'art.13 del d.lgs.626/1994 e declinati dal d.m.10 marzo 1998 che aveva imposto a tutte le aziende pubbliche e private di individuare e applicare misure antincendio per la messa a norma dei luoghi di lavoro e per l'organizzazione del lavoro.

All'approccio autorizzatorio delle fonti precedenti al d.lgs.626/1994, si contrapponeva un approccio valutativo e gestionale, che imponeva al datore di lavoro di garantire la massima protezione dei lavoratori dal rischio di incendi sui luoghi di lavoro con il relativo obbligo di formazione e di informazione.

Tale impostazione è confermata dall'art. 46 del d.lgs.81/2008, che esalta la funzione di preminente interesse pubblico e di esclusiva competenza statale della prevenzione degli incendi, in base al principio per cui in ogni luogo di lavoro devono essere adottate misure per realizzare gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità della vita delle persone e della tutela dell'ambiente e dei beni, ampiamente rispettato al c.2.

La norma<sup>121</sup>, inoltre, dichiara l'espressa vigenza delle disposizioni del d.lgs.139/2006, che definisce le prerogative del Dipartimento e del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e prevede l'adozione da parte del Ministero del lavoro, dell'interno e della previdenza sociale di uno o più decreti, in relazione ai fattori di rischio, nei quali definire le misure per evitare l'insorgere di incendi e limitarne le conseguenze in caso di loro verificarsi, le misure precauzionali di esercizio, i metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio, i criteri per la gestione delle emergenze e le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

È un provvedimento di grande rilievo per la gestione del servizio antincendio, ma attuabile in tempi non brevi già preventivati dal legislatore, che non indica un termine preciso di adozione del decreto ministeriale.

Fino all'emanazione dei decreti, perciò, si applicano i criteri generali per la sicurezza antincendio e la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro del d.m.10 marzo 1998, che attua principi giuridici e linee strategiche (ruolo attivo del datore di lavoro e dei dirigenti, centralità della valutazione dei rischi, massima attenzione per la formazione di tutti i lavoratori) e contiene disposizioni di tipo tecnico (misure strutturali, impiantistiche, gestionali).

La sinergia tra la dimensione esterna affidata alle istituzioni competenti e interna all'azienda gestita dal datore di lavoro è stata rafforzata nell'intento di migliorare il livello complessivo di sicurezza dell'ambiente di lavoro ed è espressa nei comma 5 e 6 dell'art.46.

<sup>121</sup> art.46 c.3 d.lgs.81/2008

Il primo comma prevede l'istituzione, mediante decreto del Ministero dell'interno, presso ogni direzione regionale dei Vigili del Fuoco, di nuclei specialistici per effettuare attività di assistenza alle aziende, i cui proventi sono assegnati al Corpo nazionale dei Vigili, mentre il secondo impone di considerare ogni previsione relativa alla prevenzione degli incendi nei luoghi di lavoro come riferita agli organi centrali e periferici del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile.

Infine, in base agli articoli 53 e 54, il datore di lavoro è obbligato alla tenuta della documentazione rilevante in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tramite sistemi di elaborazione automatica dei dati, le cui modalità di memorizzazione e di accesso assicurano le operazioni di validazione e la conservazione delle informazioni, di inserimento e modifica dei dati e sono consentite solo al personale responsabile ed ai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso datore di lavoro.

In caso di articolazione delle attività datoriali su diverse sedi geografiche o settori produttivi, l'accesso ai dati avviene mediante reti di comunicazione elettronica e, in generale, tutta la documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del d.lgs.196/2003 con procedure specifiche individuate, eliminate o semplificate con decreto.

Tale innovazione si combina con le altre semplificazioni del d.lgs.81/2008, tra cui la tenuta del registro infortuni, le cui informazioni confluiscono tra quelle da fornire al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) all'art.8 d.lgs.81/2008.

Oltre a ciò il datore di lavoro provvede successivamente alla trasmissione e alla comunicazione della documentazione ad enti o ad amministrazioni pubbliche, avvalendosi di sistemi informatizzati, secondo procedure di volta in volta individuate dalle strutture riceventi.



### **3.2. Prescrizioni a carico del datore di lavoro in ambienti lavorativi specifici e misure di intervento**

Il catalogo delle misure e degli obblighi generali e la disciplina prevista per i singoli istituti offerti dal titolo I permettono di comprendere la portata degli adempimenti previsti da contesti e ambienti lavorativi particolari, che recepiscono le indicazioni generiche e le precisano in base alle proprie esigenze organizzative, gestionali e di sicurezza.

La specificità della materia, pur collocata nel contesto generale del titolo I capo III, consente di individuare, come prima occasione di attuazione di adempimenti particolari, la regolamentazione degli “Obblighi connessi ai contratti d’appalto o d’opera o di somministrazione”.

Referente normativo è l’art. 26 del d.lgs.81/2008, che ne offre la disciplina, riafferma in parte l’art.7 del d.lgs.626/1994 ed è oggetto di modifiche da parte del d.lgs.106/2009, che recepiscono alcune indicazioni contenute nella determinazione dell’Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavoro n.3/2008 e consistono nell’ampliamento della fattispecie e nella concretizzazione delle garanzie date ai lavoratori, mediante la specificazione dell’autonomia del costo della sicurezza da quello dell’appalto.

La norma individua quale ambito d’applicazione l’affidamento di lavori, servizi e forniture all’impresa appaltatrice e ai lavoratori autonomi e richiede come *condicio sine qua non* la disponibilità giuridica da parte del committente dei luoghi della prestazione di appalto.

Conferma inoltre la rilevanza del criterio funzionale e del criterio topografico, espressi rispettivamente nel riferimento ai lavori attinenti al ciclo produttivo ed a quelli interni all’azienda o all’unità produttiva, per delimitare l’ambito di operatività degli obblighi di affidamento di tale tipologia contrattuale.

In tali circostanze, si profila il primo obbligo del datore di lavoro che consiste nella verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi relativamente ai lavori, ai servizi ed alle forniture da affidare in appalto o con contratto d'opera o somministrazione.

Tale accertamento preliminare dunque comporta un'attività finalizzata a riscontrare preventivamente la capacità dell'appaltatore di compiere l'opera o il servizio in conformità con le norme di sicurezza e igiene sul lavoro.

La determinazione delle modalità di tale verifica, secondo quanto emerge dalla disposizione, è deputata alla Commissione Consultiva Permanente, che deve emanare il decreto definitivo dei criteri utili per il sistema di qualificazione di imprese e lavoratori autonomi.

Allo stato nelle sue more, il possesso dei requisiti di idoneità è attestato dal certificato d'iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e dall'autocertificazione da parte dell'imprenditore o da parte del lavoratore autonomo ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 2000/445, criteri considerati troppo spesso insufficienti e controproducenti per lo svolgimento del rapporto contrattuale.

Il datore di lavoro committente, se l'intervento è rilevante, non può fare un controllo documentale legato ai due soli dati, ma deve effettuare un accertamento più efficace per stabilire se il datore di lavoro appaltatore ha seguito corsi di formazione e di informazione sui lavori oggetto del contratto di appalto e un controllo sul registro degli infortuni del datore di lavoro dell'impresa appaltatrice, per vedere se ci sono state violazioni delle norme antinfortunistiche.

Possono valere, se l'intervento lo giustifica, i criteri dell'allegato XVII a cui si richiama l'art. 97 del citato d.lgs. 81 per la verifica di idoneità dell'impresa affidataria in relazione alla normativa sui cantieri temporanei e mobili.

Il datore di lavoro committente deve fornire all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi dettagliate informazioni sui rischi ambientali e le misure di prevenzione ed emergenza adottate in relazione alla propria attività, secondo quanto già previsto dagli articoli 4 e 5 del D.P.R. 547/1955, che obbligavano i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti a rendere edotti i lavoratori anche autonomi sui medesimi argomenti.

Si equiparano perciò dipendenti appaltatori e lavoratori autonomi e si attua nel contratto di appalto il principio di informazione dei lavoratori a cui si richiama lo stesso art. 36 del T.U.S.L. con riferimento al contratto di appalto. Il datore di lavoro dell'impresa appaltatrice a sua volta deve trasmettere ai propri preposti e lavoratori le nozioni che ha appreso in precedenza dal datore di lavoro - dirigente, che devono essere tali e in quantità sufficiente da permettere di valutare i rischi relativi all'ambiente di lavoro e da predisporre adeguate misure di prevenzione.

Le informazioni dovranno essere aggiornate nel corso di esecuzione dell'opera o del servizio, qualora i lavori si evolvano in modo diverso dal previsto o in caso di modifiche ai luoghi di lavoro, e vertono sui rischi specifici, sulla presenza o assenza dei lavoratori del committente durante l'esecuzione dei lavori e sulla collaborazione e sull'uso delle attrezzature.

Quest'ultime insieme agli impianti devono essere corredate della documentazione obbligatoria comprovante la loro conformità alle norme di sicurezza (ad es. libretti di ponteggi, omologazione di apparecchi di sollevamento, marchi CEE per attrezzature), mentre in caso di esecuzione, manutenzione o trasformazione di particolari impianti l'appaltatore deve avere anche le abilitazioni indicate nel d.m. 37/2008, che rassicurano il committente sull'esecuzione di impianti a regola d'arte e secondo buona tecnica.

Ulteriore obbligo è quello di coordinamento degli interventi di prevenzione e consiste nell'esigenza d'informazione reciproca sull'andamento dei lavori tra i

datori di lavoro e i lavoratori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva dal punto di vista della salute e della sicurezza.

Comporta inoltre un immediato intervento per eliminare i rischi da interferenze tra i lavori di imprese diverse e l'uso comune di attrezzature.

Devono essere concordate le procedure di coordinamento necessarie, quelle ispettive interne e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; devono essere effettuati sopralluoghi congiunti nei luoghi di lavoro, sia preliminarmente che periodicamente per accertare i rischi, e devono essere previste soluzioni per eliminarli con modifiche ed integrazioni.

Diversamente dal coordinamento che indica un'attività informativa, la cooperazione richiama un'attività più incisiva, i cui confini sono indicati dalla giurisprudenza che stabilisce che tale obbligo richiede il contributo del datore di lavoro committente e dell'appaltatore o subappaltatore nella predisposizione e nell'applicazione di misure di prevenzione e protezione necessarie per eliminare pericoli che incidono in egual modo sui dipendenti dell'appaltatore e su quelli dell'appaltante.

Si cerca di evitare così anche il verificarsi di un'ingerenza altrimenti indebita del committente in un'attività che compete all'appaltatore, dovendosi escludere la sussistenza di profili di responsabilità del primo nel contratto d'appalto per inosservanza di misure di prevenzione che attengano a rischi di lavoratori dipendenti del solo appaltatore.

La cooperazione diviene obbligatoria solo per eliminare rischi comuni ai lavoratori delle due parti, ma ciascun datore di lavoro, in ogni caso, agisce per eliminare i rischi dei propri lavoratori.

L'obbligo di intervenire si pone però a carico del datore di lavoro committente, quando le violazioni di sicurezza da parte dell'appaltatore sono evidenti e percepibili, come accade per le imprese di piccole dimensioni in cui solo il committente può verificare il rispetto delle norme di sicurezza o può esserne

tenuto in seguito a segnalazione di trasgressioni altrui.

Lo stesso datore di lavoro committente deve effettuare la valutazione dei rischi da interferenza, che è una particolare procedura valutativa da svolgersi se i soggetti esterni operano all'interno dell'azienda o di singola unità produttiva, durante l'intero ciclo produttivo in cui vi siano appunto rischi da interferenza.

Questi sono ricondotti ai rischi da sovrapposizioni di più attività svolte da parte di appaltatori diversi; a quelli immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore ed ulteriori rispetto a quelli specifici della propria attività ed a quelli derivanti da modalità d'esecuzione particolari richieste dal committente, mentre sono esclusi i rischi specifici dell'attività di imprese appaltatrici o di singoli lavoratori autonomi.

A seguito della valutazione il datore di lavoro è tenuto ad 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 interferenza, e che deve essere allegato al contratto di appalto o d'opera ed adeguato in funzione all'evoluzione di lavori, servizi e forniture.

Tale documento ha valore nella prevenzione di rischi perchè, nel momento in cui vengono proposte delle offerte per l'esecuzione di un dato lavoro, è opportuno illustrare, con l'allegazione dell'estratto del documento di valutazione dei rischi interni o mediante scheda riassuntiva, i principali rischi del contratto di appalto e deve essere aggiornato in caso di subappalto o interventi successivi che portano modifiche tecniche.

Ha un'impostazione dinamica ed è limitato alle sole situazioni in cui la presenza di interferenze lo renda necessario, può essere redatto anche su supporto informatico e deve essere consegnato tempestivamente, su richiesta e per l'espletamento delle funzioni, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, tenuti al segreto industriale per le informazioni in esse contenute. Deve essere custodito nell'unità produttiva a cui si riferisce la valutazione, è

consultabile solo in azienda e proprio dal DUVRI si parte per stabilire i costi di sicurezza, infatti, per adottare le misure idonee il datore di lavoro committente deve ottenere informazioni dalle imprese esecutrici e dai lavoratori autonomi, dalle quali valutare la presenza e la natura dei rischi e capire come agire.

In virtù dell'aggiunta del c.3 *bis* all'art.26 con il d.lgs.106/2009, l'obbligo del datore di lavoro committente di promuovere cooperazione e coordinamento con un unico documento di valutazione dei rischi viene meno in caso di servizi di natura intellettuale, forniture di materiali, attrezzature, nei casi di lavoro o servizi con durata di non più di 2 giorni a meno che i lavori non comportano rischi specifici derivanti da agenti cancerogeni, biologici o altri particolari rischi di cui allegato XI.

Sono esclusi dalla redazione del DUVRI ad esempio i lavori elettrici su linee non aeree, le esposizioni a campi elettromagnetici di forte intensità o radiazioni ottiche artificiali e lavori in cisterne.

Ulteriore innovazione è data dal comma 3-*ter* rivolto alle centrali di committenza nei lavori pubblici al d.lgs.163/2006 in cui si prevede che il soggetto che affida il contratto rediga il DUVRI basato su una valutazione ricognitiva dei rischi relativi al tipo di prestazione e che potrebbero derivare dall'esecuzione del contratto.

Dopo l'affidamento del contratto, il soggetto presso cui si svolge la prestazione integra il documento dei rischi specifici da interferenza che insistono in tale luogo e l'integrazione è sottoscritta dall'esecutore per l'accettazione.

Inoltre i costi delle misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro da interferenze nelle lavorazioni non sono soggetti a ribasso, per cui deve essere inserita una voce specifica sui costi relativi alla sicurezza.

Un sistema di incentivo, inoltre, introdotto dal d.lgs.106/2009 in relazione all'art. 27 del d.lgs.81 sul sistema di qualificazione di imprese e lavoratori

autonomi, è dato dal concetto di “patente a punti”.

Si tratta di uno strumento di verifica continua dell’idoneità di imprese e lavoratori autonomi, riferito al settore edilizio ed attuato attraverso l’assegnazione di un carnet di punti all’impresa, soggetto a decurtazione in caso di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in cui l’azzeramento del punteggio per reiterate effrazioni determina l’impossibilità di svolgimento delle attività nel settore.

La trattazione prosegue con i titoli successivi del d.lgs.81/2008 che, in base alla natura dell’attività lavorativa e il tipo di adempimenti richiesti, offrono puntuali discipline.

Il titolo II capo I “Luoghi di lavoro” individua all’art. 62 il contesto di riferimento nei luoghi destinati a contenere i posti di lavoro ed in ogni altro accessibile al lavoratore nell’ambito del proprio lavoro, situati all’interno dell’azienda o dell’unità produttiva di loro pertinenza.

Rientrano nella categoria i campi, i boschi, i terreni facenti parte di un’azienda forestale, mentre sono esclusi i mezzi di trasporto, i cantieri temporanei o mobili, i pescherecci e le industrie estrattive.

Tali luoghi devono essere strutturati in conformità ai requisiti previsti dall’Allegato IV, devono tenere conto dei lavoratori disabili e devono prevedere specifici adattamenti per le vie di circolazione, per gli ascensori e le relative pulsantiere, per le porte e le scale e per le docce ed i gabinetti in modo da soddisfare le esigenze di tutti soggetti interessati.

Il datore di lavoro risulta gravato da una serie di obblighi tassativi, contemplati dagli artt. 63 c.5 e 64, infatti, deve provvedere affinché i luoghi di lavoro siano dotati delle caratteristiche richieste e che gli stessi insieme agli impianti e ai dispositivi di sicurezza destinati alla prevenzione o all’eliminazione dei pericoli vengano sottoposti alla regolare pulitura, al fine di assicurare le condizioni igieniche adeguate; alla manutenzione tecnica e al controllo del loro normale

funzionamento.

Deve eliminare, in modo rapido e secondo le possibilità, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori e deve garantire che le uscite di emergenza e le vie di circolazione interne o esterne che conducono alle stesse o ad uscite di diversa natura siano sgombre, allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza.

La presenza di vincoli urbanistici o architettonici, ostativi alla rispondenza ai requisiti del predetto allegato, comportano l'ulteriore obbligo del datore di lavoro di adottare misure alternative, in grado di garantire un livello di sicurezza equivalente, sulle quali deve consultare preventivamente l'organo di vigilanza territorialmente competente.

Lo stesso, infine, deve rispettare il divieto di utilizzare, come luoghi di lavoro, locali chiusi sotterranei o semi-sotterranei ed ambienti sospetti di inquinamento, salvo ipotesi eccezionali e deroghe e, qualora ricorrano particolari esigenze tecniche, deve assicurare misure idonee di areazione di illuminazione e di microclima.

Eventuali lavorazioni non motivate da necessità di natura tecnica potranno essere consentite dall'organo di vigilanza, se non emettono agenti nocivi, purchè rispettino le disposizioni del d.lgs.81/2008 ed assicurino le condizioni richieste<sup>122</sup>.

Una regolamentazione più articolata e composita è offerta dal titolo III, che segue un ordine sistematico per cui ogni singolo capo prevede la stessa successione di articoli a partire dalle definizioni generali, passando per quelle pratiche dei requisiti minimi di sicurezza, per terminare con l'enucleazione degli obblighi dei soggetti interessati.

122 Art.65 d.lgs.18/2008



Il capo I è intitolato “Uso delle attrezzature di lavoro” e segue due principi<sup>123</sup> di corretta gestione delle attrezzature di lavoro ai fini della sicurezza.

Il primo riguarda la necessità di poter fare affidamento su attrezzature conformi alle regole costruttive di sicurezza, dal momento che la prima risposta ai rischi che esse danno nel loro impiego è progettuale, garantendo la massima sicurezza rispetto i rischi che il loro impiego comporta; il secondo consiste nel poter garantire la messa in atto di procedure organizzative e gestionali di utilizzo, dirette a soddisfare varie esigenze e soprattutto per la tutela dell’ambiente sicuro di lavoro.

In apertura l’art. 69 considera “attrezzatura di lavoro” qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all’attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro; invece l’uso è identificato in qualsiasi operazione lavorativa connessa ad un’attrezzatura di lavoro, quale ad esempio la messa in servizio o fuori servizio, l’impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, il montaggio, lo smontaggio.

Viene eliminata dalla declaratoria la definizione di lavoro in quota ricollocata nel titolo IV capo II e viene recepita la direttiva 89/655 CEE in un insieme di definizioni nuove e vecchie, dirette a potenziare la garanzia di sicurezza nell’uso delle attrezzature.

Ulteriori nozioni riguardano la “zona pericolosa” cioè qualsiasi zona all’interno o in prossimità di un’attrezzatura di lavoro, in cui la presenza di un lavoratore

123 Alvino M.(2009),“Uso delle attrezzature di lavoro,dei dispositivi di protezione individuale e degli impianti e apparecchiature elettriche in Tiraboschi M (2009)(a cura di),Le nuove leggi civili–Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs.n.106/2009).Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n.106/2009. op .cit., p.759ss

costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso; e in riferimento al “lavoratore” si prevede la duplice accezione di “esposto” quando si trovi interamente o in parte in una zona pericolosa e di “operatore” qualora sia incaricato dell’uso di una attrezzatura.

Per quanto concerne i requisiti di sicurezza, si richiede che le attrezzature di lavoro disponibili per i lavoratori siano conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, in assenza delle quali valgono i requisiti generali di sicurezza all’Allegato V.

Se gli organi di vigilanza, durante lo svolgimento delle loro funzioni ispettive in materia di salute e sicurezza sul lavoro, accertino che un’attrezzatura di lavoro, messa a disposizione dei lavoratori, a seguito dell’immissione sul mercato o della messa in servizio in modo rispettoso delle prescrizioni normative comunitarie e nazionali di recepimento ed utilizzata secondo le indicazioni del fabbricante, presenti una situazione di rischio collegata al mancato rispetto di uno o più requisiti essenziali di sicurezza, ne informano immediatamente l’autorità nazionale di sorveglianza del mercato competente per tipo di prodotto.

In virtù di tali indicazioni, il datore di lavoro, ai sensi dall’art.71, deve scegliere le attrezzature di lavoro, prendendo in considerazione le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere e i rischi presenti nell’ambiente di lavoro derivanti dall’impiego delle stesse e da interferenze con le altre attrezzature già in uso e, una volta individuate quelle dotate delle qualità previste, idonee ai fini della salute e sicurezza ed adeguate all’attività, deve fornirle ai lavoratori che le utilizzano, a norma di legge.

Al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all’uso delle attrezzature di lavoro e per impedire che le medesime siano impiegate per operazioni e secondo condizioni a loro non confacenti, lo stesso adotta adeguate misure tecniche ed

organizzative, tra le quali quelle dell'Allegato VI e ispira la sua condotta alla migliore scienza ed esperienza<sup>124</sup>.

Deve, altresì, adottare le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso, siano sottoposte a manutenzione, a garanzia della permanenza dei requisiti di sicurezza nel tempo e, siano corredate, ove necessario, da istruzioni d'uso e libretto di manutenzione.

Il ruolo dinamico del datore di lavoro si nota inoltre nel fatto che le attrezzature di lavoro devono essere assoggettate alle misure di aggiornamento dei requisiti di sicurezza, previste con specifico provvedimento regolamentare adottato in relazione alle prescrizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettera z) e come tali non suscettibili di applicazione discrezionale, per evitare una difformità di evoluzione pratica per attrezzature uguali, ma operanti in settori produttivi diversi, di conseguenza deve essere curata la tenuta e l'ammodernamento del registro di controllo previsto per le stesse.

L'esigenza di tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti fa sì che il datore di lavoro prenda le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino i principali requisiti di sicurezza in fase di utilizzo e rispondano ai principi dell'ergonomia per un maggiore confort.

Nel caso di attrezzature richiedenti per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro si adopera per riservare il loro uso ai lavoratori a ciò incaricati che abbiano ricevuto informazione, formazione ed addestramento adeguati e, all'evenienza, seleziona il personale qualificato per svolgere i compiti di riparazione, di trasformazione o manutenzione.

124 Cass.pen., sez.IV, 18 gennaio 2011, n.1226 in <http://olympus.iniurb.it>

Il datore di lavoro, secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti o, in assenza di queste, dalle pertinenti norme tecniche o dalle buone prassi o dalle linee guida, si occupa della soggezione delle attrezzature di lavoro, la cui sicurezza dipende dalle condizioni d'installazione, ad un controllo iniziale (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e ad uno dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne la corretta installazione e il buon funzionamento.

Assicura inoltre che le attrezzature, soggette ad influssi che provocano deterioramenti e sono suscettibili di creare situazioni pericolose, siano sottoposte a due tipi di controllo effettuati da persona competente e volti ad assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza a fini di sicurezza.

Si tratta di controlli periodici, effettuati secondo le frequenze indicate dai fabbricanti o dalle norme di buona tecnica o, in assenza di queste ultime, desumibili dai codici di buona prassi; e straordinari, finalizzati a garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che si verificano eventi eccezionali che hanno possibili conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni, trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività.

I loro risultati devono essere riportati per iscritto e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, devono essere conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza, mentre in caso di uso al di fuori della sede dell'unità produttiva le attrezzature di lavoro devono essere accompagnate da un documento che attesta l'esecuzione dell'ultimo controllo con esito positivo.

Il datore di lavoro inoltre sottopone le attrezzature di lavoro riportate nell'Allegato VII a verifiche periodiche, per valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, seguendo la frequenza indicata nel medesimo allegato.

La prima deve essere effettuata dall'ISPESL che vi provvede nel termine di

sessanta giorni dalla richiesta, le successive verifiche sono effettuate dalle ASL che vi provvedono nel termine di trenta giorni dalla richiesta: decorsi inutilmente tali termini, il datore di lavoro può avvalersi, in base ai casi, delle ASL e di soggetti abilitati pubblici o privati o solo di quest'ultimi. Per l'effettuazione delle verifiche, le ASL e l'ISPESL possono a loro volta avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati che acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione.

In ogni caso, le modalità di svolgimento delle verifiche periodiche e i criteri per l'abilitazione dei soggetti pubblici o privati sono stabiliti dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, con decreto con il quale, sentita la Commissione consultiva, potranno anche essere apportate le modifiche all'Allegato VII relativamente all'elenco delle attrezzature di lavoro da verificare.

In corrispondenza agli artt. 36 e 37, il datore di lavoro, ai sensi dell'art.73, per ogni attrezzatura di lavoro disponibile, deve impartire ai lavoratori incaricati dell'uso ogni necessaria informazione e istruzione, deve offrire una formazione e un addestramento adeguati in rapporto alla sicurezza circa le condizioni di impiego delle attrezzature e le situazioni anormali prevedibili e deve metterli al corrente sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, su quelle presenti nell'ambiente circostante, anche se da loro non usate direttamente, e sui loro cambiamenti.

Inoltre le attività d'informazione, di formazione e di addestramento devono essere adeguate e specifiche per le varie attrezzature, per cui è prevista una particolare abilitazione come carrelli elevatori, piattaforme e altre, individuate in sede di Conferenza permanente di Stato, Regioni e province autonome di

Trento e Bolzano, unitamente alle modalità per il riconoscimento, ai soggetti formatori, alla durata, agli indirizzi ed ai requisiti minimi di validità della formazione.

Il capo II disciplina invece “l’Uso dei dispositivi di protezione individuale”, trasponendo il titolo IV del d.lgs.626/1994 senza molti cambiamenti, fatta eccezione per l’aggiunta nell’allegato VIII di un punto 4 relativo alle indicazioni per la valutazione e la scelta dei DPI appropriati ai rischi.

Viene ribadita la validità di tutte le prescrizioni di carattere gestionale ed organizzativo precedente per il loro uso, infatti, il ricorso ai dispositivi di protezione a carattere individuale è ammesso solo dopo che, nonostante misure tecniche di prevenzione ad efficacia collettiva conformi alle disposizioni del d.lgs. 475/1992 e adeguati ai rischi, ai luoghi di lavoro e alle condizioni di salute del lavoratore, i rischi non possono essere evitati o ridotti in modo sufficiente e permangono insoddisfatte le esigenze di protezione a cui dare risposta.

All’art.74 per “dispositivo di protezione individuale” si intende “qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo” e ha come punto di riferimento l’Allegato VIII per l’applicazione delle norme.

In virtù di tale definizione non costituiscono DPI: gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non destinati in modo specifico a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore; le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio, quelle di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell’ordine pubblico e quelle proprie dei mezzi di trasporto.

Non vi rientrano i materiali sportivi quando sono utilizzati a fini propriamente

sportivi e non per le attività lavorative e quelli per l'autodifesa o per la dissuasione e, infine, gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

Sotto il profilo degli obblighi, l'art.77 fa riferimento alle due fasi della scelta e dell'utilizzo dei DPI, per cui il datore di lavoro deve analizzare e valutare i rischi non evitabili con altre modalità ed esaminare, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato.

Le raffronta e modifica la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione, individua i DPI adeguati tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di pericolo che gli stessi rappresentano e stabilisce le loro condizioni d'uso e durata, in funzione dell'entità e della frequenza dell'esposizione al rischio, delle caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore e delle prestazioni del DPI.

Il datore di lavoro inoltre dota i lavoratori di DPI conformi ai requisiti previsti, mantiene in efficienza gli stessi e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e provvede affinché siano adoperati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, in linea alle informazioni del fabbricante.

La centralità della finalità di far conoscere ai lavoratori aspetti tecnici, normativi, organizzativi e procedurali del dpi e di sensibilizzarli sul loro uso, per la nascita di una cultura che consideri la sicurezza come componente del lavoro, comporta che il datore di lavoro assolve obblighi informativi verso il lavoratore, dando istruzioni comprensibili sul DPI singolo e sui rischi dai quali lo protegge, ma anche formativi e di specifico addestramento circa l'utilizzo corretto e pratico di tali dispositivi, attività indispensabile per ogni DPI che, ai sensi del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, appartenga alla terza categoria e per i dispositivi di protezione dell'udito.

Il datore di lavoro destina ogni DPI ad un uso personale, se le circostanze richiedono l'uso dello stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale impiego non determini alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori e stabilisce le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI.

I lavoratori, da parte loro, devono dunque sottoporsi alla formazione e al programma di addestramento per loro previsto e devono curare i loro dpi, senza azzardare riparazioni o modifiche, ma al contrario devono segnalare eventuali difetti.

In seguito all'abrogazione del D.P.R. n. 1955/547 ad opera dell'art.308 d.lgs.81/2008, il legislatore riscrive la disciplina di "Impianti e Apparecchiature elettriche" nel capo III del presente titolo III, modificato e in parte sostituito dal d.lgs.106/2009, con il duplice obiettivo di apportare l'adeguato aggiornamento tecnico alla materia e di conseguire una semplificazione redazionale dell'articolato. La norma centrale per individuare gli obblighi è l'art. 80 che orienta il datore di lavoro, imponendogli di adoperarsi affinché il materiale utilizzato dai lavoratori sia tale da evitare ogni rischio di natura elettrica e altre ragioni di guasto ragionevolmente prevedibili.

Per tale obiettivo, la norma prevede che costui debba eseguire una valutazione dei rischi, tenendo in considerazione le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze e di esercizio prevedibili ed i rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

A seguito della valutazione deve prendere le misure necessarie per salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica connessi elettrici messi a loro disposizione all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti e, in particolare, da quelli derivanti da contatti elettrici diretti ed indiretti; da innesco e propagazione di incendi e di ustioni dovuti a sovratemperature pericolose, archi elettrici e radiazioni e di esplosioni; da



fulminazione diretta ed indiretta; da sovratensioni ed altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili.

In caso di rischio elettrico, invece, il datore di lavoro deve adottare le misure tecniche ed organizzative necessarie ad eliminare o ridurre al minimo i rischi presenti, deve individuare i dispositivi di protezione collettivi ed individuali necessari alla sicurezza del lavoro e deve predisporre e attuare le procedure d'uso e di manutenzione, in base alle disposizioni legislative vigenti, alle indicazioni contenute nei manuali d'uso e di manutenzione delle apparecchiature ricadenti nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle pertinenti norme tecniche, per mantenere nel tempo il livello di sicurezza raggiunto.

Tutti materiali, i macchinari, gli impianti elettrici ed elettronici, le installazioni, le apparecchiature devono essere progettati, realizzati e costruiti a regola d'arte, secondo le relative norme tecniche, come previsto dall'art. 81 riguardante i requisiti di sicurezza.

Il datore di lavoro ha il divieto<sup>125</sup> di eseguire lavori sotto tensione che, tuttavia, possono essere consentiti nei casi in cui le tensioni su cui si opera siano di sicurezza, mentre per le tensioni nominali superiori a 1000V in corrente alternate e 1500 V in corrente continua, solo se i lavori, su parti in tensione siano effettuati da aziende autorizzate, con specifico provvedimento degli uffici competenti del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Altro limite è sancito dall'art. 83 per cui i lavori in prossimità di linee elettriche con parti attive non protette o non sufficientemente tali non possono essere eseguiti, salvo l'adozione di modalità organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai rischi derivati.

<sup>125</sup> art. 82 del d.lgs. 81/2008

Sempre nel presente capo si pone l'obbligo a carico del datore di lavoro di provvedere, con sistemi di protezione realizzati secondo le norme tecniche, affinché gli edifici, gli impianti, le strutture e le attrezzature siano protetti dagli effetti dei fulmini, e impone di reagire ai pericoli determinati dall'inesco elettrico di atmosfere potenzialmente esplosive per la presenza o lo sviluppo di gas, di vapori, di nebbie infiammabili, di polveri combustibili infiammabili e in caso di fabbricazione, di manipolazione o di deposito di materiali esplosivi, avvalendosi delle specifiche disposizioni di cui al presente decreto legislativo e delle pertinenti norme tecniche all'Allegato IX<sup>126</sup>.

Il datore di lavoro deve inoltre preoccuparsi di sottoporre periodicamente gli impianti elettrici e di protezione da fulmini e scariche atmosferiche a controlli e a verifiche per saggiare lo stato di conservazione e di efficienza per la sicurezza.

Le modalità di verifiche e controlli sono stabilite in tal caso con il decreto del Ministero dello sviluppo, adottato di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e province autonome di Trento e Bolzano e l'esito dei controlli verrà verbalizzato e conservato dall'autorità di vigilanza.

Interamente dedicato alla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori impegnati nelle attività lavorative del comparto edile è invece il titolo IV del d.lgs.81/2008.

Il capo I riguarda le "Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili" e ripropone i contenuti del d.lgs. 494/1996 come modificato dal d.lgs. 528/1999, che aveva recepito la direttiva europea 92/57 CEE, e dal D.P.R. 222/2003.

<sup>126</sup> artt.84 e 85 del d.lgs.81/2008

Essi sono definiti come “qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco é riportato nell’Allegato X” e, punto di riferimento, per rintracciare gli obblighi a carico dei datori di lavoro delle imprese esecutrici ed affidatarie, sono anche quelli in cui si effettuano lavori di costruzione, riparazione, manutenzione, rinnovamento e smantellamento di opere fisse, permanenti, temporanee.

Costituiscono, invece, lavori di costruzione edile o ingegneria civile: gli scavi, il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati, usati per realizzare lavori edili o di ingegneria civile, mentre tra le attività tradizionalmente non soggette sono aggiunti i lavori relativi ad impianti elettrici, reti informatiche, gas e acqua e le attività nei porti che non comportano lavori edili e di ingegneria civile.

L’art.95 sancisce il rispetto delle misure generali di tutela durante l’esecuzione, richiamandosi all’art.15, e degli obblighi specifici nell’ambito del cantiere a carico dei datori di lavoro delle imprese esecutrici.

Essi si curano, ciascuno per la parte di propria competenza, di mantenere il cantiere in condizioni ordinate e di salubrità, di adeguare la durata dei tipi e delle fasi di lavoro alla sua evoluzione, di scegliere l’ubicazione dei posti di lavoro, secondo le condizioni di accesso, vie o zone di spostamento o circolazione e, come i dirigenti e i preposti, devono avere adeguata formazione per lo svolgimento delle loro attività.

Si occupano delle condizioni di movimentazione dei materiali, della manutenzione e del controllo prima dell’entrata in servizio e periodicamente di impianti e dispositivi, apprestano le attrezzature di lavoro adeguate ad eliminare difetti pregiudizievoli per la salute e la sicurezza e gestiscono la delimitazione, l’allestimento di zone di stoccaggio e il deposito dei materiali.

Provvedono all'adeguamento in funzione dell'evoluzione del cantiere, della durata effettiva da attribuire ai vari tipi di lavoro o fasi di lavoro, redigono il "piano operativo di sicurezza", trasmettendolo ai datori di lavoro delle imprese affidatarie prima dell'inizio dei lavori, e promuovono la cooperazione e il coordinamento tra datori di lavoro e lavoratori autonomi, oltre a vigilare sulle interazioni con le altre attività all'interno o in prossimità del cantiere.

Al datore di lavoro dell'impresa affidataria invece compete all'art. 97 la verifica delle condizioni di sicurezza dei lavoratori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del "piano di sicurezza e coordinamento", una sorta di accertamento della sussistenza della sicurezza che deve essere costante, attiva, continua, svolto con atti positivi di valutazione.

Precedentemente all'inizio dei lavori, trasmette ai datori di lavoro delle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi il proprio piano di sicurezza e coordinamento, controlla la congruenza del POS dell'impresa esecutrice rispetto al proprio e invia tali piani operativi di sicurezza al coordinatore per l'esecuzione dei lavori, al quale può suggerire e fornire indicazioni utili.

Coordina gli interventi agli art. 95 e 96 ed è gravato altresì dagli obblighi dell'art. 26 riferiti anche a lui, fatte salve le disposizioni all'art. 6 c.2 e la verifica tecnico-professionale per la quale si fa riferimento all'Allegato XVII.

Entrambi i datori di lavoro dell'impresa esecutrice e dell'impresa affidataria, anche nel caso di operatività nel cantiere di una sola impresa familiare o con meno di dieci addetti, adottano misure conformi all'Allegato XIII, curano la disposizione o l'accatastamento dei materiali per evitare il crollo e proteggono i lavoratori dalle influenze atmosferiche.

Dispongono la rimozione di materiali pericolosi ed agiscono in modo da consentire la correttezza dello stoccaggio e dell'evacuazione dei detriti e delle macerie.

Quando è previsto nei contratti di affidamento dei lavori che il committente o il

responsabile dei lavori organizzati il servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori, i datori di lavoro sono esonerati da quanto previsto dall'art.18 c.1 lett. b).

Predispongono accesso e recinzione del cantiere con modalità visibili ed individuabili e redigono il piano operativo di sicurezza all'art. 89 c.1 lett.h), incombente non presente nel caso di mere forniture di materiali o di attrezzature, per le quali trovano applicazione le disposizioni all'art. 26 relative agli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o somministrazione.

Il POS è un documento in forma scritta, creato in riferimento ai singoli cantieri, secondo i contenuti previsti dall'Allegato XV d.lgs. 81/2008, che rielabora i fattori di rischio interaziendali,tenendo conto dei rischi aggiuntivi e inferenziali previsti dal piano di sicurezza e coordinamento, di cui è piano complementare di dettaglio.

Deve inoltre contenere l'organigramma di sicurezza, ma anche le specifiche mansioni inerenti alla sicurezza svolte nel cantiere da ogni figura nominata allo scopo dall'impresa esecutrice e, come vero e proprio piano di valutazione dei rischi, non può essere delegato dal datore di lavoro.

Il metodo valutativo è, infatti, lo stesso di quello di cui agli artt. 28 e 29, compatibilmente con la diversità dei contenuti e ciò comporta l'identità sia dei criteri per la valutazione dei rischi sia dei requisiti formali e redazionali del documento di semplicità, di comprensibilità e di brevità.

Il PSC (piano di sicurezza e coordinamento) è invece assimilabile al DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenze), infatti, il legislatore regola la sicurezza nei cantieri mobili e negli appalti interni in modo non diverso e coordina le due discipline per non appesantire, mediante due documenti sovrapponibili, un sistema che deve essere orientato ad una tutela effettiva basata sulla sostanza.

In quanto piano, è formato da una relazione tecnica e da prescrizioni legate alla

complessità dell'opera da eseguire e alle fasi critiche del processo di costruzione per prevenire o ridurre i rischi per il lavoratori, ed è corredato da tavole esplicative di progetto sugli aspetti relativi alla sicurezza e, ove occorre, di una tavola sugli scavi. I suoi contenuti minimi e la stima dei costi di sicurezza sono definiti all'Allegato XV ed è parte integrante del contratto di appalto.

L'art. 96 precisa, altresì, che l'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento all'art.100 e la redazione del piano operativo di sicurezza equivalgono, limitatamente al cantiere d'interesse, all'adempimento degli incombeni legati alla valutazione dei rischi e alla redazione del relativo documento, all'informazione e al coordinamento, all'aggiornamento delle misure di prevenzione in base ai mutamenti organizzativi e produttivi e alla comunicazione del committente dei rischi specifici.

La valutazione dei rischi e l'elaborazione o rielaborazione del DVR e del DVRI perciò non sono necessarie se sono stati elaborati i documenti per i cantieri mobili e temporanei POS e PSC, stante l'analoga funzione con riferimento al singolo cantiere. In materia di lavori affidati in subappalto, infine, l'art.97 c.3 *bis* dispone che, nel caso in cui gli apprestamenti, gli impianti e le altre attività vengano effettuati dalle imprese esecutrici, l'impresa affidataria corrisponda ad esse, senza alcun ribasso, i relativi oneri di sicurezza, in linea con tutta la normativa che li mantiene fermi impedendo diminuzioni non consentite.

Il capo II del titolo IV del d.lgs.81/2008, integrato dal d.lgs.106/2009, riprende il D.P.R. 1956/164 e disciplina "La prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota", attraverso una serie di disposizioni che individuano il campo di applicazione, rintracciano le attività escluse e forniscono precise definizioni.

Detta una serie di norme<sup>127</sup> che si applicano alle attività concernenti l'esecuzione dei lavori di costruzione, di manutenzione, di riparazione, di demolizione, di conservazione, di risanamento, di ristrutturazione o di equipaggiamento.

Sono comprese la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, le linee e gli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche, di bonifica, sistemazione forestale e di sterro, da chiunque esercitate e alle quali siano addetti lavoratori subordinati o autonomi.

I lavori di costruzione edile o di ingegneria civile sono quelli del capo I, mentre il lavoro in quota è definito dall'art. 107 come "attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 m rispetto ad un piano stabile".

Ad integrazione e completamento dell'articolato sono riferiti alla materia, tra gli altri, gli Allegati: XVIII "Viabilità nei cantieri, ponteggi e trasporto dei materiali, XIX "Verifiche di sicurezza dei ponteggi metallici fissi" e XXII "Contenuti minimi dei Pi.M.U.S."

Le attività escluse dal campo di applicazione di tale capo sono i lavori e le attività di prospezione, ricerca e coltivazione delle sostanze minerali, degli idrocarburi liquidi e gassosi sul territorio nazionale, in mare e nelle aree sottomarine soggette ai poteri dello stato e lavori svolti in mare.

La particolare attenzione del legislatore ai sistemi di protezione delle cadute dall'alto durante l'attività lavorativa si giustifica per la costante numerosità degli infortuni con conseguenze drammatiche.

127 artt.105 e 106 d.lgs.81/2008

Sotto il profilo degli obblighi si fa riferimento all'art.111 rubricato "Obblighi del datore di lavoro nell'uso di attrezzature per lavori in quota", modificato dal d.lgs.106/2009, in base al quale il datore di lavoro, nei casi di lavori temporanei in quota non eseguibili in condizioni di sicurezza ed ergonomiche adeguate, deve scegliere le attrezzature di lavoro più idonee a garantire e mantenere condizioni di lavoro sicure, secondo i criteri della priorità delle misure di protezione collettiva rispetto a quelle di protezione individuale e delle dimensioni delle attrezzature di lavoro adeguate alla natura dei lavori, alle sollecitazioni prevedibili e ad una circolazione priva di rischi.

Deve individuare il tipo più valido di sistema di accesso ai posti di lavoro temporanei in quota, che consenta l'evacuazione in caso di pericolo imminente, e sia rapportato alla frequenza di circolazione, al dislivello e alla durata dell'impiego.

Il datore di lavoro dispone l'uso di una scala a pioli quale posto di lavoro in quota e i sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi alle quali il lavoratore è direttamente sostenuto solo nei casi in cui, a seguito della valutazione dei rischi, un'altra attrezzatura di lavoro, considerata più sicura, non risulta giustificata a causa del limitato livello di rischio e della breve durata d'impiego o delle caratteristiche non modificabili dei siti.

In relazione al tipo di attrezzature di lavoro adottate, stabilisce le misure atte a minimizzare i rischi per i lavoratori, insiti nelle stesse; prevede l'installazione di dispositivi di protezione, che possano evitare o arrestare le cadute da luoghi di lavoro in quota e prevenire eventuali lesioni dei lavoratori e adotta misure di sicurezza equivalenti ed efficaci se l'esecuzione di un lavoro di natura particolare richiede l'eliminazione temporanea di un dispositivo di protezione collettiva.

Le condizioni meteorologiche non devono mettere in pericolo l'incolumità dei lavoratori, perciò il datore di lavoro dispone i lavori temporanei in quota solo



se possono avvenire in condizioni di sicurezza e, in generale, vieta l'assunzione e la somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche nei lavori in quota e nei cantieri temporanei e mobili.

L'art.113 detta un'articolata disciplina sulle scale, con indicazioni sulla tipologia, le dimensioni e le caratteristiche, senza tralasciare gli obblighi, infatti, in base al c.6 e c.7 il datore di lavoro deve assicurare che le scale a pioli siano sistemate secondo appositi criteri e in modo da garantire la loro stabilità durante l'impiego e che siano utilizzate in maniera che i lavoratori dispongano in qualsiasi momento di un appoggio e di una presa sicuri, in particolare nel caso di trasporto a mano di pesi sulla scala stessa.

Ulteriori obblighi sono previsti per l'impiego di sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi e, ai sensi dell'art.116, il datore di lavoro deve usare tali sistemi in conformità ai requisiti normativamente previsti dal decreto, relativi al tipo di funi di lavoro per l'accesso, la discesa e il sostegno e funi di sicurezza con funzione di dispositivo ausiliario, alle dotazioni dei lavoratori e agli attrezzi ed accessori da loro usati, ai lavori e al programma di lavoro disponibile presso i luoghi di lavoro ai fini della verifica della compatibilità ai criteri di cui all'articolo 111 comma 1 e 2 da parte dell'organo di vigilanza competente per territorio.

Deve, inoltre, fornire ai lavoratori un'adeguata formazione teorica e pratica che riguarda le procedure di salvataggio, il primo soccorso, i rischi oggettivi e le misure di prevenzione e protezione; l'apprendimento delle tecniche operative e dell'uso dei dispositivi necessari; l'addestramento specifico sia sulle strutture naturali, sia sui manufatti e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, le loro caratteristiche tecniche, la manutenzione, la durata e la conservazione.

Frutto di modifiche da parte del d.lgs.106, è l'art.136 "Montaggio e smontaggio", la cui lett.d) è stata abrogata e la previsione specifica è inserita nell'art.140.

La norma prevede che nei lavori in quota il datore di lavoro rediga, mediante una persona competente, un piano di montaggio, uso e smontaggio (Pi.M.U.S.), in base alla valutazione delle condizioni di sicurezza realizzate ed alla complessità del ponteggio scelto.

Il Pi.M.U.S può assumere la forma di un piano di applicazione generalizzata, completato da istruzioni e progetti per gli schemi speciali costituenti il ponteggio, ed è disponibile per il preposto addetto alla sorveglianza e per i lavoratori interessati.

Lo stesso datore di lavoro deve assicurare che lo scivolamento degli elementi di appoggio di un ponteggio sia impedito tramite il fissaggio su una superficie di appoggio con sufficiente capacità portante o con un dispositivo antiscivolo, oppure in qualsiasi altro modo ugualmente efficace.

Deve garantire la stabilità del ponteggio e l' idoneità, l' adeguatezza e la sicurezza dei suoi impalcati e che il montaggio degli impalcati dei ponteggi impedisca lo spostamento degli elementi componenti durante l' uso e la presenza di spazi vuoti pericolosi fra gli elementi, che formano gli impalcati e i dispositivi verticali di protezione collettiva contro le cadute.

Deve indicare le parti di ponteggio non pronte per l' uso, specie durante le operazioni di montaggio, di smontaggio o di trasformazione, mediante apposita segnaletica di avvertimento di pericolo generico, delimitandole con materiali che impediscono l' accesso alla zona di pericolo, e deve garantire che i ponteggi siano montati, smontati o trasformati sotto la diretta sorveglianza di un preposto, a regola d' arte e in linea con il Pi.M.U.S., da parte di lavoratori che hanno ricevuto una formazione adeguata e specifica.

Questa deve riguardare la comprensione del piano di montaggio, smontaggio o trasformazione del ponteggio, la sicurezza durante le relative operazioni e ogni altro rischio che le stesse possono comportare; le misure di prevenzione dei rischi di caduta di persone e di oggetti; quelle di sicurezza in caso di eventuale

cambiamento delle condizioni meteorologiche dannose per la sicurezza del ponteggio e le condizioni di carico accettabile.

La normativa sulla “Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro” è oggetto del titolo V del d.lgs.81/2008 e ripropone quanto delineato dal precedente d.lgs.493/1996, in attuazione della direttiva n. 92/58 sulle prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, ma attraverso il suo aggiornamento ottenuto mediante l’eliminazione di disposizioni transitorie e temporanee e lasciando inalterate le prescrizioni di carattere gestionale ed organizzativo previste.

Malgrado l’abrogazione esplicita, è riconosciuta valenza e efficacia a fini della prevenzione al D.P.R. n. 1955/547, rendendosi necessario tenere in conto i suoi contenuti prescrittivi come veri e propri codici di buona prassi.

Tale titolo detta, a partire dagli artt.161e 162, una serie di disposizioni che non si applicano alla segnaletica impiegata per regolare il traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo e aereo e prevede l’emanazione, con decreto ministeriale, di un regolamento per individuare le procedure di revisione, d’integrazione e di apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che avvengono in presenza di traffico veicolare.

Questa delimitazione è giustificata dalla definizione di segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro, indicata come una particolare segnaletica, riferita ad un oggetto, ad una situazione o attività determinata che fornisce indicazioni sulla salute e la sicurezza sul lavoro ed utilizza cartelloni, colori, comunicazioni verbali e segnali di vario genere. Il datore di lavoro deve ricorrere, dunque, a tale segnaletica quando, a seguito della valutazione effettuata in conformità all’articolo 28, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, sistemi di organizzazione del lavoro o mezzi tecnici di protezione collettiva.

In tal caso il vincolo deriva sia dall’art.163 sia dalle prescrizioni degli Allegati

da XXIV a XXXII <sup>128</sup> rispetto ai quali lo stesso deve conformarsi e resta valido il principio, dettato dalla circolare 2001/4 del Ministero del lavoro, in base al quale laddove il decreto non prevede un simbolo grafico è corretto ricorrere ad un simbolo definito dalla norma di buona tecnica o indicare l'ubicazione degli estintori carrellati o pulsanti di segnalazione antincendio.

Infatti, nel caso in cui sia necessario fornire mediante la segnaletica di sicurezza le indicazioni riguardanti le situazioni di rischio non considerate negli allegati, il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie, individuate secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica e colmare le lacune, anche facendo riferimento alle norme di buona tecnica.

Lo stesso invece deve far ricorso alla segnaletica prevista dalla legislazione vigente relativa al traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo o aereo, per regolare il traffico presente all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, con sguardo anche a quanto previsto nell'Allegato XXVIII relativamente alla viabilità interna.

Gli obblighi tradizionali di informazione e formazione emergono anche in tale contesto, infatti, l'art.164 grava innanzitutto il datore di lavoro di informare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori su tutte le misure adottate e da adottare in relazione alla segnaletica di sicurezza, impiegata all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, così da conferire a tali soggetti la titolarità del diritto all'informazione e la legittimazione a partecipare all'adozione di misure di sicurezza, secondo i principi di consultazione e di partecipazione degli attori della sicurezza in azienda.

128 Allegato XXIV- segnaletica,; Allegato XXV -segnaletica ,cartelli segnaletici ; Allegato XXVI -segnaletica, contenitori e tubazioni; Allegato XXVII -segnaletica ,attrezzature antincendio Allegato XXVIII- segnaletica ,ostacoli e vie di circolazione ; Allegato XXIX –segnali luminosi ; Allegato XXX- segnali acustici ; Allegato XXXI –comunicazione verbale ; Allegato XXXII – segnali gestuali.

Oltre a ciò, il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori una formazione adeguata e precisa sul significato della stessa segnaletica, precipuamente, quando comporta l'uso di gesti o di parole e comportamenti generali e specifici da seguire.

Non diversamente dal passato, tale obbligo formativo non ha come destinatario il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo una scelta che potrebbe apparire come un abbassamento di tutela. In realtà una riflessione approfondita in combinato disposto con l'art.15 lett.p) e lett.v) fa ritenere garantite tutte le tutele per l'assolvimento degli obblighi di sicurezza verso entrambi.

In clima di apparente similitudine con il titolo V del d.lgs.626, il titolo VI dell'attuale T.U.S.L. "Movimentazione manuale dei carichi" detta norme specifiche riguardo le attività lavorative eseguite mediante la movimentazione manuale dei carichi che comportano per i lavoratori rischi da sovraccarico biomeccanico, in particolare, dorso-lombari e si avvale di un metodo definitorio, che puntualizza i termini usati e gli obblighi a carico del datore di lavoro.

Il legislatore focalizza l'attenzione sul fattore genetico dei rischi connessi alla salute dei lavoratori ossia il sovraccarico biomeccanico, inteso come sinergia tra muscoli ed ossa nello svolgimento delle varie lavorazioni, che possono portare alterazioni fisiologiche e patologiche del corpo umano.

La disciplina, seppur garantisca una regolamentazione più organica rispetto al passato, non la esaurisce, dovendosi tenere conto delle norme a protezione degli adolescenti e delle donne in gravidanza o maternità, che il d.lgs.81/2008 richiama e conferma nell'Allegato XXXIII.

Se il d.lgs.626/1994 riteneva che la presenza di un carico o di una situazione di lavoro in associazione ad una serie di elementi come le caratteristiche del carico e dell'ambiente di lavoro e i fattori individuali di rischio fosse

sufficiente a configurare un rischio di lesioni dorso-lombari, il nuovo disposto richiede delle attività altamente ripetitive, restringendo le tipologie in cui il rischio è presente, con la differenza che mentre la lesione non è assimilabile ad un'alterazione della salute del soggetto, la patologia presuppone la correlazione tra causa e malattia manifesta.

Infatti l'art. 167 riferisce la movimentazione manuale dei carichi alle operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori e alle azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che, per le loro caratteristiche o a seguito di condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico e dorso-lombari. Le patologie da sovraccarico biomeccanico sono invece quelle proprie delle strutture osteoarticolari, muscolo-tendinee e nervo-vascolari.

Quanto agli obblighi aggiuntivi conseguenti all'esposizione del lavoratore ai rischi connessi a tale attività, gli artt.168 e 169, pur confermando l'impianto precedente, presentano aspetti innovativi e rafforzano la disciplina prevenzionale.

Viene meno l'alternatività tra misure tecniche e misure organizzative, propria del d.lgs.626/1994, dal momento che ora assumono carattere contestuale, come conferma lo stesso articolo 168, secondo cui il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure tecniche, organizzative e procedurali necessarie ed i mezzi appropriati, per evitare una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori, e, nel caso in cui non sia possibile raggiungere tale scopo, deve fornire ai suoi dipendenti i mezzi adeguati per ridurre il rischio che possa derivarne, in considerazione delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro, delle esigenze connesse a tale attività e dei fattori individuali di rischio.

Questi ultimi sono oggetto dell'Allegato XXXIII (Movimentazione manuale dei carichi) di cui la norma impone di tenere conto, che dà indicazioni sulla

loro individuazione, con attenzione alle differenze tra lavoratori per età e genere e offre riferimenti ai pesi sollevabili in base a tali due indici.

Si profila una sinergia tra misure tecniche e misure organizzative come strumento per ottimizzare la sicurezza e si diffonde l'idea per cui è obbligatorio organizzare i posti di lavoro in modo che questa movimentazione assicuri condizioni di salute e sicurezza e sia materia continua di studio e progettazione.

Il datore di lavoro deve effettuare la valutazione dei rischi presso ogni ambito produttivo, tenendo presenti anche le caratteristiche personali dei singoli lavoratori a partire dal genere e il modo in cui reagiscono all'esposizione dai rischi, per tutelare non solo il lavoratore interessato, ma anche i suoi colleghi.

Deve evitare così facendo, che l'inadeguatezza fisica di un uomo o una donna o un minore ad una data attività comporti rischi non solo per il singolo, ma anche per chi, facendo affidamento sulle capacità fisiche del primo, trae pregiudizio personale se risultano insufficienti o non confacenti all'attività da svolgere.

Sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio, in seguito, sottopone i lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e adempie agli obblighi di informazione, formazione ed addestramento.

L'art.169 impone, infatti, al datore di lavoro di informare in modo adeguato i lavoratori relativamente al peso e alle altre caratteristiche del carico movimentato e di formarli adeguatamente in relazione ai rischi lavorativi e alle modalità di corretta esecuzione delle attività.

L'aspetto didattico a favore dei lavoratori è dunque circoscritto nei limiti della singola unità produttiva, riguarda le informazioni utili per un data lavorazione in un determinato ambito lavorativo ed evita indicazioni generiche, che non consentono un utile riscontro con le problematiche operative specifiche dei singoli luoghi di lavoro.

Il comma 2 dello stesso articolo prevede a scopo formativo - didattico che il datore di lavoro debba anche fornire ai lavoratori un addestramento adeguato

sulle corrette manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi.

Si determina una triade di informazione, formazione e addestramento volta a far acquisire al lavoratore conoscenze teoriche contestualizzate, attraverso un addestramento pratico adeguato e modulato sull'effettiva unità produttiva in cui si svolge l'attività produttiva, infatti solo un'elevata professionalità permette di raggiungere standards ottimali di sicurezza e riduce l'insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici.

La disciplina delle attrezzature munite di videotermini si colloca, invece, in un quadro legislativo ampio, che ha i presupposti nella legislazione prevenzionistica degli anni 50' con i D.P.R. n. 1955/547 e 1956/303; raggiunge il culmine con il titolo VI del d.lgs.626/1994, che recepisce la direttiva 90/270, quinta direttiva di attuazione della direttiva 89/391 relativa alle "prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videotermini" e prosegue il suo ampliamento con l'emissione di varie circolari tra cui le linee guida elaborate dal Ministero del lavoro di concerto con quello della sanità nel 2000 sull'uso dei videotermini.

Il d.lgs.81/2008 opera interventi di abrogazione, ricezione e riordino della disciplina precedente e dà collocazione nuova alla materia nel titolo VII, secondo le modifiche e le integrazioni apportate anche da parte del d.lgs.106/2009.

L'ambito di applicazione, descritto all'art.172, coinvolge tutte le attività lavorative nelle quali si utilizzi un sistema munito di videoterminale con esclusione per lavoratori addetti ai posti di guida di veicoli o macchine; ai sistemi informatici a bordo di un mezzo di trasporto e destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico; alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di



visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura e alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.

Sul concetto di “visual display terminal”<sup>129</sup> soccorre l'art.51 lett.a) del d.lgs. 626/1994, è un apparecchio elettronico per la visualizzazione di testi e grafici, organo di output di un sistema di elaborazione di dati complesso o un elemento di un semplice sistema informativo vdt.

È rilevante in materia di tutela della salute del lavoratore, mentre dal punto di vista tecnico è di minima utilità e deve essere abbinato ad organi di input.

I vdt rientrano tra gli impianti e gli apparecchi elettrici verso cui vi è presunzione iuris et de iure di esistenza di rischio per i soggetti che, nello svolgimento della loro attività, ne vengano a contatto in maniera sistematica ed abituale anche non continuativa, con un obbligo assicurativo per i lavoratori interessati, senza necessità di accertamenti sull'entità del pericolo e della gravità del rischio.

L'art.173 individua come “videoterminale” (display screen equipment) uno schermo alfanumerico o telegrafico, a prescindere dal procedimento di verbalizzazione adoperato, secondo una definizione vaga e capace di comprendere anche schermi di tipo televisivo (pannelli di centrali operative e sistemi di controllo a circuito chiuso).

A queste seguono l'ulteriori definizioni di “posto di lavoro”(workstation) indicato come l'insieme comprensivo delle attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera o altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, contenenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro e

129 Padula A.(2010), “Il concetto tecnico di vdt. Il nodo assicurativo” in Padula A.(2010), Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro-Testo unico 9 aprile 2008 n.81 con le modifiche del decreto correttivo 3 agosto 2009 n.106. Wolters Kluwer -Italia p.167 ss.

l'ambiente di lavoro immediatamente circostante; e di "lavoratore" ossia colui il quale utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

È denominato work samplin<sup>130</sup> invece il metodo valutativo adottato nel settore di credito,validato dalle competenti autorità scientifiche e istituzionali e previsto per lavoratori o lavoratrici, a cui è affidato il compito di operare su tali apparecchiature, in modo sistematico o abituale per 20 ore settimanali, dedotte le pause, mentre sono esclusi specifici soggetti che usano i videotermini come strumento per compiti propri ad es. gli addetti allo sportello con o senza maneggio di valori.

Il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'art.174, a valutare il rischio ed adottare le misure appropriate per ovviarvi, tenendo conto della somma o della combinazione dell'incidenza di quelli riscontrati.

In base alle valutazioni deve analizzare i posti di lavoro, con particolare riguardo ai rischi per la vista e per gli occhi, ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale e alle condizioni ergonomiche e d'igiene ambientale, li organizza e li predispone secondo quanto previsto all'art.173 ed in conformità ai requisiti minimi stabiliti dall'Allegato XXXIV(VDT, requisiti minimi), per due macrocategorie: le attrezzature di lavoro e l'ambiente di lavoro.

Per le prime l'elencazione dei parametri riguarda l'osservazione generale, lo schermo, la tastiera e i dispositivi di puntamento,il piano e il sedile di lavoro; per l'ambiente riguarda lo spazio, l'aerazione, l'illuminazione, il rumore, le radiazioni e i parametri microclimatici.

130 Giuliani A.(2009), La sicurezza nel lavoro bancario : Lavoro a videoterminale in Tiraboschi M.(2009) (a cura di),Le nuove leggi civili–Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo(d.lgs.n.106/2009).Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n.106/2009.op.cit., p.871 ss

Il lavoratore ha diritto all'interruzione della sua attività e, comunque, ad una pausa, in assenza di disposizioni contrattuali riguardanti l'interruzione, dal momento che è necessario tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori che, se impiegati di continuo in attività legate ai videoterminali, subiscono o possono subire alterazioni fisiche muscolo-scheletriche, ma anche psichiche.

Le modalità e la durata delle interruzioni, mediante pause o cambiamento di attività, possono essere fissate dalla contrattazione collettiva anche aziendale e, in via temporanea, a livello individuale ove il medico competente ne evidenzia la necessità.

Nel conteggio dei tempi di interruzione non rientrano i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, durante il quale il lavoratore non può abbandonare il posto di lavoro, ed è esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio e al termine dell'orario di lavoro.

La pausa è invece di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale, è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e pertanto non è inseribile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo<sup>131</sup>.

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria, l'art.176 la estende anche ai rischi per l'apparato muscolo - scheletrico, oltre a quelli relativi a vista ed occhi e, in base alle risultanze degli accertamenti, i lavoratori sono divisi in idonei, idonei parziali con prescrizioni, inidonei temporanei o permanenti in base all'attività svolta.

Sono previste visite di controllo e il datore di lavoro, quando le stesse ne evidenziano la necessità e non sia possibile usare dispositivi correttivi ordinari, fornisce a sue spese ai lavoratori mezzi speciali di correzione visiva, in funzione

131 Art.175 d.lgs.81/2008 "svolgimento quotidiano del lavoro"

del compito svolto. Il quadro di obblighi del datore di lavoro si completa con gli adempimenti di informazione riguardo le misure applicabili al posto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività, i dispositivi di protezione degli occhi e della vista, ma anche con l'obbligo di garantire un percorso di formazione adeguata, supportata da una fase iniziale di apprendimento.

Non è invece più previsto l'obbligo di informare preventivamente i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza dei cambiamenti tecnologici, che portano dei mutamenti nell'organizzazione del lavoro in attività che usano tali attrezzature, ed è giustificato dall'imprevedibile velocità con cui si susseguono le innovazioni tecnologiche, per evitare che la precedente informazione delle stesse comporti il lento recepimento di nuove nozioni.

La diffusione dei sistemi informatici per espletare tali attività lavorative ha determinato, inoltre, il superamento della formula, non più esistente, per cui il datore di lavoro provvede ad assegnare mansioni e compiti lavorativi comportanti l'uso di videoterminali anche secondo la distribuzione del lavoro, si evita perciò la ripetitività delle operazioni, apparendo ultronea una rimessione di tale individuazione al datore di lavoro.

La regolamentazione dei requisiti minimi di protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione ad agenti fisici presenti sul luogo di lavoro è contenuta nel titolo VIII del T.U.S.L.

L'art.180 individua gli agenti fisici nel rumore, negli ultrasuoni, negli infrasuoni, nelle vibrazioni meccaniche, nei campi elettromagnetici, nelle radiazioni ottiche, di origine artificiale, nel microclima e nelle atmosfere iperbariche, e li assimila per la comune possibilità di comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Delimita inoltre il campo di applicazione, sancisce una clausola di salvezza del capo I relativo alle disposizioni generali e stabilisce che si applica: il capo II per le attività comportanti esposizione a rumore, il capo III per quelle implicanti esposizione a vibrazioni, il capo IV per

quelle conducenti ad esposizione a campi elettromagnetici ed il capo V per quelle che portano esposizione a radiazioni ottiche artificiali.

Il decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230 e le sue successive modificazioni rappresenta, invece, l'unica fonte normativa per la protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti.

Il profilo degli obblighi è abbastanza ricco e si apre con la disciplina relativa alla valutazione e all'eliminazione o riduzione dei rischi agli articoli 181, 182 e 183. Il datore di lavoro valuta tutti i rischi derivanti da esposizione ad agenti fisici per stabilire ed adottare le misure di prevenzione e protezione opportune con riferimento alle norme di buona tecnica e alle buone prassi.

Tale valutazione è programmata ed effettuata, con cadenza almeno quadriennale, da personale qualificato e competente, nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione ed è aggiornata in caso di mutamenti che potrebbero renderla sorpassata o quando i risultati della sorveglianza sanitaria rendono necessaria la sua revisione. Essa è riportata sul documento di valutazione all'art.28, di cui i risultati ottenuti dalla valutazione, dalla misurazione e dal calcolo dei livelli di esposizione sono parte integrante, e può comprendere una giustificazione da parte del datore di lavoro della non necessità di una valutazione più dettagliata dei rischi in base alla natura ed all'entità dei rischi.

I rischi provenienti dall'esposizione agli agenti fisici devono essere eliminati alla fonte o ridotti al minimo in base ai principi generali di prevenzione contenuti nel presente decreto, al progresso tecnico e alla disponibilità di misure di controllo.

Il datore di lavoro non deve permettere l'esposizione dei lavoratori a valori superiori ai limiti definiti nei capi II, III, IV e V, perciò, qualora nonostante i provvedimenti presi, risultino superati, deve utilizzare misure immediate per la riconduzione al di sotto del valore limite di esposizione, deve individuare le cause del superamento e adattare conseguentemente le misure di protezione e

prevenzione, da modulare in base alle esigenze dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio, comprendendo anche le donne in stato di gravidanza ed i minori.

Nell'ottica di una maggiore estensione della cultura della prevenzione per la tutela della salute e sicurezza dei posti di lavoro, il legislatore del 2008 disciplina l'iter formativo dei soggetti interessati e partecipi dell'obbligo di sicurezza.

Infatti, l'art.184 prosegue in linea con gli articoli 36 e 37, prevedendo che il datore di lavoro curi l'informazione e la formazione dei lavoratori, esposti ai rischi derivanti da agenti fisici sul luogo di lavoro, e dei loro rappresentanti in riferimento al risultato della valutazione dei rischi con particolare riguardo: alle misure adottate, all'entità e al significato dei valori limite di esposizione e di azione definiti nei capi II, III, IV e V, e ai potenziali rischi associati; ai risultati della valutazione, misurazione o calcolo dei livelli di esposizione ai singoli agenti fisici.

Ulteriori indicazioni riguardano le modalità per stabilire e segnalare gli effetti negativi dell'esposizione per la salute, le circostanze nelle quali i lavoratori hanno diritto a una sorveglianza sanitaria e gli obiettivi della stessa; le procedure di lavoro sicure per la riduzione dei rischi derivanti dall'esposizione, l'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e le relative indicazioni e controindicazioni sanitarie all'uso.

Il datore di lavoro svolge anche un ruolo importante nell'attività di sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti agli agenti fisici, dal momento che trasmette, mediante il servizio di prevenzione e protezione, i risultati della valutazione del rischio al medico competente, il quale la effettua nelle modalità e nei casi previsti ai rispettivi capi del presente titolo e secondo i principi generali di cui all'articolo 41.

Inoltre se la sorveglianza sanitaria rivela nel lavoratore un'alterazione molto

considerevole dello stato di salute legata ai rischi lavorativi, il datore di lavoro sottopone a revisione la valutazione dei rischi e le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi, attua le misure necessarie e tiene conto del parere del medico competente che ha dato l'informativa di tale situazione a lui, nel rispetto del segreto professionale, e al lavoratore.

Ulteriori obblighi a carico del datore di lavoro in tale titolo provengono dal capo II riguardante la "Protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro", che ripropone il titolo V-bis d.lgs.626/1994 introdotto dal d.lgs.195/2006, in attuazione della direttiva 2003/10 CE e dà particolare rilievo ai rischi per l'udito, una delle principali funzioni umane.

In base all'art.190, il datore di lavoro deve valutare l'esposizione dei lavoratori al rumore durante il lavoro, considerando il livello, il tipo e la durata dell'esposizione; i valori limite di esposizione e i valori di azione; tutti gli effetti diretti ed indiretti sulla salute e sulla sicurezza, con riferimento alle donne in gravidanza e i minori, a lavoratori particolarmente sensibili al rumore, ad interazioni fra rumore e sostanze ototossiche e/o vibrazioni e fra rumore ed altri segnali di avvertimento o altri suoni, che vanno osservati al fine di ridurre il rischio di infortuni.

Tiene conto, inoltre, delle informazioni sull'emissione di rumore fornite dai costruttori dell'attrezzatura di lavoro e raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese quelle reperibili nella letteratura scientifica; dell'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre l'emissione di rumore; della disponibilità di dispositivi di protezione dell'udito e del prolungamento del periodo di esposizione al rumore oltre l'orario di lavoro normale.

Misura i livelli di rumore cui i lavoratori sono esposti qualora a seguito della valutazione si stabilisce che i valori inferiori di azione possono essere superati, riportando i risultati nel documento di valutazione e, nell'attuare quanto da lui

preteso, tiene conto dell'incertezza e dell'indeterminatezza delle misure determinate secondo la prassi metrologica.

La valutazione è importante per l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione necessarie ed è documentata in conformità al presente Testo unico, mentre l'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti può essere giudicata in fase preventiva, in base ai livelli di rumore standard determinati da studi e misurazioni e la cui validità è riconosciuta dalla Commissione consultiva permanente. In relazione, invece, ad attività comportanti un elevato oscillamento dei livelli di esposizione personale dei lavoratori, il datore di lavoro, salvo il divieto al superamento dei valori limite di esposizione, è autorizzato dall'art.191 ad attribuire agli stessi un'esposizione al rumore al di sopra dei valori superiori di azione, offrendo loro misure di prevenzione e protezione, dispositivi di protezione individuale dell'udito, l'informazione e la formazione e il controllo sanitario.

In tal caso, la misurazione e la valutazione determinano insieme il livello di rumore prodotto dalle attrezzature nelle postazioni degli operatori, per individuare le misure di prevenzione e protezione e per formulare il programma delle misure tecniche e organizzative, mentre il documento di valutazione deve contenere i nominativi dei lavoratori così classificati e il riferimento normativo al presente articolo.

Il datore di lavoro è obbligato, ai sensi dell'art.192, ad eliminare i rischi alla fonte o ridurli al minimo e, a tal fine, deve adottare metodi di lavoro diversi e più sicuri, deve selezionare le attrezzature di lavoro adeguate, meno rumorose possibili e conformi ai requisiti di cui al titolo III, e progetta la struttura dei luoghi e dei posti di lavoro.

Offre un'adeguata informazione e formazione sull'uso corretto delle attrezzature di lavoro in modo da ridurre la loro esposizione al rumore, si avvale di misure tecniche per il contenimento del rumore trasmesso per via



aerea, quali schermature, involucri o rivestimenti realizzati con materiali fonoassorbenti e strutturale, quali sistemi di smorzamento o di isolamento.

Il datore di lavoro inoltre usa adeguati programmi opportuni di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del luogo di lavoro e dei sistemi sul posto di lavoro e riduce il rumore, organizzando meglio il lavoro sotto il profilo della durata e dell'intensità dell'esposizione e degli orari di lavoro, scanditi da sufficienti periodi di riposo.

Viene agganciato al concetto di valori superiori e inferiori il piano e l'applicazione di un programma di misure tecniche ed organizzative, per ridurre l'esposizione al rumore così, se in base alla valutazione dei rischi risulta che i valori inferiori superiori di azione sono superati, il datore di lavoro elabora ed applica tale programma.

L'art.193 privilegia la prevenzione e la protezione generalizzate e stabilisce che, in conformità all'art.18 c.1, lettera c), il datore di lavoro, qualora i rischi derivanti dal rumore non possano essere evitati con le misure di prevenzione e protezione previste all'articolo 192, è obbligato a fornire dispositivi di protezione individuali per l'udito ed a distinguere il tipo di interventi, a seconda che l'esposizione al rumore superi i valori inferiori di azione o sia pari o al di sopra dei valori superiori di azione.

Lo stesso sceglie i dispositivi di protezione individuale dell'udito che eliminano o riducono il rischio per l'udito, previa consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti, e ne verifica l'efficacia e l'efficienza, considerando che gli stessi possono essere considerati adeguati, solo se usati correttamente e se rispettosi delle prestazioni richieste dalle normative tecniche.

In caso di esposizioni superiori ai valori, individuati malgrado l'adozione delle corrette procedure, deve individuare le cause dell'esposizione eccessiva, modificare le misure di protezione e di prevenzione per evitare che la situazione si ripeta e adottare quelle immediate idonee a ristabilire i valori.

In linea con gli artt. 36 e 37, l'art.195 impone al datore di lavoro di informare e formare sui rischi derivanti dal rumore i lavoratori soggetti a valori uguali o superiori ai valori inferiori di azione e, in caso di eccedenza dei valori superiori di azione, li sottopone a sorveglianza sanitaria, la quale può essere estesa su richiesta del lavoratore e in base alla valutazione del medico competente che ne conferma l'opportunità<sup>132</sup> e si compone di visite a frequenza annuale salvo diversa prescrizione medica.

L'art.197 attribuisce infine al datore di lavoro la facoltà di richiedere deroghe all'uso dei dispositivi di protezione individuale e al valore limite di esposizione quando, per la natura del lavoro, l'uso dei medesimi può comportare rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori maggiori rispetto a quanto accade in loro assenza.

L'organo di vigilanza territorialmente competente concede le deroghe, sentite le parti sociali, per un periodo massimo di quattro anni, e ne dà giustificazione al fine del riesame che avviene ogni quattro anni e che può portare anche la ripresa della regolare disciplina per venire meno dei presupposti.

Esso comunica infine il tutto al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, che trasmette entro lo stesso periodo un prospetto globale e motivato delle deroghe concesse alla Commissione della Unione europea.

Ulteriore ambito è offerto dal capo III "Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni", che prescrive misure di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori che sono esposti o possono essere esposti a rischi derivanti da vibrazioni meccaniche, secondo le definizioni dell'art. 200 per le vibrazioni e la relativa esposizione giornaliera, trasmesse al sistema mano - braccio e al corpo intero, recepisce le disposizioni del d.lgs.187/2005 di

<sup>132</sup> Tali requisiti un tempo erano alternativi, mentre ora sono condizioni entrambe necessarie per l'estensione della sorveglianza sanitaria in seguito al superamento del valore di azione e non di esposizione

attuazione della direttiva 2002/44 CE e inserisce all'interno di un corpus normativo unico materie, la cui disciplina era in precedenza disseminata in varie disposizioni. Un'applicazione differenziata delle misure prescritte da tale capo è possibile, in ragione delle specifiche esigenze di settore, mediante appositi decreti di individuazione, per i corpi armati dello Stato, per il trasporto aereo e navale, per le università e gli istituti d'istruzione di ogni ordine e grado.

Anche in questo caso il datore di lavoro ha un obbligo di valutazione relativo al livello di esposizione alle vibrazioni meccaniche, attuato mediante l'osservazione delle condizioni di lavoro specifiche, avvalendosi delle informazioni sull'entità delle vibrazioni per le attrezzature, fornite in materia dai costruttori delle stesse o dall'ISPESL o dalle regioni o raccolte dalla sorveglianza sanitaria e reperibili nella letteratura scientifica.

Per tale attività tiene conto del livello, tipo e durata dell'esposizione; dei valori limite di esposizione e d'azione; degli effetti diretti ed indiretti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori appartenenti a categorie particolarmente sensibili; dell'esistenza di attrezzature alternative; delle condizioni di lavoro particolari.

Per la misurazione invece, ove necessario, deve impiegare attrezzature specifiche e una metodologia appropriata e attinge all'Allegato XXXV, parte A e parte B, per l'esposizione dei lavoratori rispettivamente alle vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio ed al corpo intero.

In caso di superamento dei valori d'azione, il datore di lavoro elabora e applica un programma di misure tecniche o organizzative, per ridurre l'esposizione e i rischi che ne conseguono, considerando altri metodi di lavoro con minore esposizione a vibrazioni meccaniche ed optando per attrezzature di lavoro adeguate quali sedili, che attenuano le vibrazioni trasmesse al corpo intero e maniglie o guanti per la vibrazione trasmessa al sistema mano-braccio ed indumenti per la protezione dal freddo e dall'umidità.

Ricorre ad adeguati programmi di manutenzione delle attrezzature e dei DPI, organizza i posti di lavoro e i relativi orari con congrui periodi di riposo, offre adeguata informazione e formazione ai lavoratori sull'uso corretto e sicuro delle attrezzature di lavoro e dei DPI e adotta misure immediate di prevenzione e protezione, se il valore limite di esposizione, malgrado tutto, è stato superato. La sorveglianza sanitaria sarà svolta verso lavoratori esposti a livelli di vibrazioni superiori ai valori d'azione, o quando, secondo il medico competente, l'esposizione alle vibrazioni rende possibile l'individuazione di una correlazione tra l'esposizione e una malattia identificabile o effetti nocivi per la salute ed è probabile che la malattia o gli effetti si verifichino nelle particolari condizioni di lavoro.

È effettuata una volta l'anno o con periodicità decisa dal medico competente con adeguata motivazione, riportata nel documento di valutazione dei rischi e fatta conoscere ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori ai fini della valutazione del rischio, o in base a contenuti e tempi ancora diversi disposti dall'organo di vigilanza, con provvedimento motivato <sup>133</sup>.

Il datore di lavoro anche in tale caso può, nei settori della navigazione marittima e aerea e in circostanze debitamente giustificate, richiedere la deroga ai sensi dell'art.205, in modo limitato al rispetto dei valori limite di esposizione per il corpo intero se, in base alla tecnica e alle caratteristiche dei luoghi di lavoro, non sia possibile rispettare tale valore limite malgrado le misure tecniche e organizzative attuate.

Nel caso di attività lavorative con esposizione abituale a vibrazioni meccaniche inferiore ai valori di azione, ma occasionalmente superiore al valore limite di esposizione, c'è anche la possibile richiesta di deroga al rispetto dei valori limite a condizione che il valore medio dell'esposizione calcolata su un periodo

<sup>133</sup> Artt.203,204 e 205 del d.lgs.81/2008

di 40 ore sia inferiore al valore limite di esposizione e che i rischi derivanti dal tipo di esposizione siano inferiori a quelli derivanti dal livello di esposizione corrispondente al valore limite.

Le deroghe sono concesse, per un periodo massimo di quattro anni, rinnovate e revocabili in mancanza dei presupposti, dall'organo di vigilanza territorialmente competente, che dà comunicazione, indicando le ragioni e le circostanze, al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, il quale come al solito trasmette nello stesso tempo alla Commissione della Unione europea un prospetto dal quale emergano le stesse circostanze e motivi delle deroghe.

Il capo IV del presente titolo "Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici" si compone di una serie di norme che, a partire dall'art.206, offrono la protezione ai lavoratori durante il lavoro contro i rischi dovuti agli effetti nocivi a breve termine conosciuti nel corpo umano derivanti dall'esposizione ai campi elettromagnetici, come definiti dall'art. 207, in particolare dalla circolazione di correnti indotte e di contatto e dall'assorbimento di energia; non riguarda invece i rischi risultanti dal contatto con i conduttori in tensione ed eventuali effetti a lungo termine, per cui ove esistenti è possibile fare riferimento a norme di buona tecnica ed alla buona prassi.

Il riferimento è alla gamma di frequenze comprese tra 0 Hz e 300 GHz generata da campi magnetici statici e campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici variabili.

L'art.209 prevede l'obbligo del datore di lavoro di valutare e, in caso di necessità, misurare o calcolare i livelli dei campi elettromagnetici ai quali sono esposti i lavoratori, in conformità alle norme europee standardizzate del Comitato europeo di normalizzazione elettrotecnica (CENELEC) e, fino alla

contemplazione da parte delle citate norme di tutte le pertinenti situazioni, di adottare le specifiche buone prassi individuate o emanate dalla Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro o, in alternativa, quelle del Comitato Elettrotecnico Italiano (CEI), tenendo conto dei livelli di emissione indicati dai fabbricanti delle attrezzature. La valutazione, la misurazione e il calcolo non devono necessariamente avvenire in luoghi di lavoro accessibili al pubblico, ma deve essere stata già effettuata una valutazione conforme alle disposizioni relative alla limitazione dell'esposizione della popolazione ai campi elettromagnetici da 0 Hz a 300 GHz, devono essere state rispettate per i lavoratori le limitazioni previste dalla raccomandazione 1999/519/CE del Consiglio del 12 luglio 1999 e devono essere esclusi i rischi relativi alla sicurezza.

Il datore di lavoro, nell'ambito della valutazione del rischio, deve volgere particolare attenzione al livello, allo spettro di frequenza, alla durata e al tipo dell'esposizione, ai valori limite di esposizione e ai valori di azione, a tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio ed agli effetti indiretti tassativamente indicati.

Costui deve rilevare l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative per ridurre i livelli di esposizione ai campi elettromagnetici, la disponibilità di azioni di risanamento volte a minimizzarli; esamina inoltre le informazioni raccolte nel corso della sorveglianza sanitaria, comprese quelle reperibili in pubblicazioni scientifiche, le sorgenti multiple di esposizione anche di carattere simultaneo a campi di frequenze diverse e precisa le misure adottate nel documento di valutazione del rischio.

In tal senso si ricorda che l'Inail mette a disposizione dell'utenza un nuovo strumento di consultazione di buone pratiche e buone tecniche in materia di prevenzione, salute e sicurezza dei lavoratori, un data base contenente una

prima selezione di documenti implementato di continuo da un gruppo redazionale dell'istituto.

Importanza notevole rivestono le “soluzioni aziendali” ossia interventi tecnici e organizzativi aziendali creati dalle singole aziende e qualificate come “buone pratiche” in base ai requisiti dell’Agenzia europea per la salute e sicurezza su lavoro (OSHA).

Dopo l’esamina dei rischi, se i valori d’azione sono superati, il datore di lavoro, salvo che la valutazione dimostri il contrario e che possono essere esclusi i rischi relativi alla sicurezza, tiene in conto vari fattori, metodi, attrezzature misure e di conseguenza predispone ed applica un programma d’azione, che raccoglie misure tecniche e organizzative per prevenire esposizioni superiori ai valori limite di esposizione.

Deve indicare con apposita segnaletica solo i luoghi di lavoro, in cui i lavoratori possono essere esposti a campi elettromagnetici che superano i valori di azione, deve adottare misure immediate per riportare l’esposizione al di sotto dei valori limite e, dopo aver stabilito le cause del superamento, adegua alle esigenze dei lavoratori esposti particolarmente sensibili al rischio le misure di protezione e prevenzione contro nuovi episodi di tale genere.

Il datore di lavoro infine trasmette i risultati della valutazione dei rischi e in base a questi viene effettuata la sorveglianza sanitaria una volta l’anno o con periodicità inferiore decisa dal medico competente, con riguardo alle categorie di lavoratori particolarmente sensibili al rischio o dall’organo di vigilanza con provvedimento motivato, in modo ancora diverso nei contenuti e nella periodicità.

Il controllo medico tempestivo sarà rivolto verso i lavoratori più vulnerabili cioè quelli per i quali è stata rilevata un’esposizione superiore ai valori di azione, salvo che la valutazione effettuata dimostri il mancato superamento e l’esclusione di rischi relativi alla sicurezza.

Il capo V chiude il titolo VIII e detta all'art. 213 e seguenti le disposizioni per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza che possono derivare dall'esposizione alle radiazioni ottiche artificiali durante il lavoro con particolare riguardo ai rischi dovuti agli effetti nocivi sugli occhi e sulla cute, per fronteggiare gli effetti a breve termine nel primo caso e a breve e lungo termine nel secondo. In questo caso il range di lunghezze d'onda da considerare è compreso tra 1000 nm e 1mm e riguarda la parte di spettro di radiazioni ottiche divisa in radiazioni ultraviolette,visibili e ed infrarosse, con puntuale indicazione dei concetti di valori limite di esposizione, di radianza, d'irradianza e di livello.

In conformità all'art.216, il datore di lavoro deve valutare e, in modo congiunto o disgiunto, misurare e calcolare i livelli delle radiazioni ottiche, a cui possono essere esposti i lavoratori nel rispetto delle norme della Commissione elettrotecnica internazionale (IEC) relativamente alle radiazioni laser e delle raccomandazioni della Commissione internazionale per l'illuminazione (CIE) e del Comitato europeo di normazione (CEN) per quanto riguarda le radiazioni incoerenti, e deve adottare le buone prassi individuate o emanate dalla Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro oppure le linee guida nazionali o internazionali.

In tutti i casi di esposizione in linea con la direttiva 2006/25 CE, la valutazione tiene conto dei dati indicati dai fabbricanti delle attrezzature, se contemplate dalle direttive comunitarie di prodotto e presta attenzione a vari elementi: su valori, livelli,effetti, attrezzature di lavoro alternative, radiazioni ottiche, informazioni adeguate raccolte nel corso della sorveglianza sanitaria e di varia natura e anche in tale ipotesi il datore di lavoro specifica le misure adottate nel documento di valutazione dei rischi.

Se la valutazione dei rischi evidenzia che i valori limite di esposizione possono essere superati, il datore di lavoro realizza un programma d'azione, composto



da misure tecniche o organizzative finalizzate al loro contenimento, invece deve indicarli con un'apposita segnaletica se il superamento desunto dal momento valutativo riguarda i luoghi di lavoro in cui i lavoratori potrebbero essere esposti a livelli di radiazioni ottiche.

A seguito delle modifiche, è stato sostituito il limite d'azione con il limite di esposizione secondo una scelta che, al di là del cambiamento terminologico, ha mutato la prospettiva da cui valutare la norma di sicurezza.

Per prevenire e scoprire tempestivamente gli effetti negativi e a lungo termine negativi e i rischi di malattie croniche derivanti dall'esposizione a radiazioni ottiche, l'art. 218 prevede che la sorveglianza sanitaria sia effettuata secondo le cadenze, già previste per gli altri capi, ovvero una volta l'anno o con periodicità inferiore e sono tempestivamente sottoposti a controllo medico i lavoratori per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori limite.

In caso di superamento dei valori o di identificazione di conseguenze pregiudizievoli sulla salute, il medico o un'altra persona qualificata comunica al lavoratore i risultati che lo riguardano, le informazioni e i pareri relativi al controllo sanitario dopo la fine dell'esposizione ed informa il datore di lavoro su quanto risulta dalla sorveglianza sanitaria, nel rispetto del segreto professionale.

La protezione dei lavoratori da radiazioni nocive calorifiche, ultraviolette o ionizzanti è fonte di obblighi precisi individuati dagli artt.22 e 23 del D.P.R. n. 303/1956.

In base alla prima norma, il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori esposti a radiazioni calorifiche in modo continuato siano protetti, adottando mezzi personali e schermi, qualora non sia possibile attuare sistemi tecnici di isolamento o altre misure generali di protezione.

Se le radiazioni calorifiche sono accompagnati da luce viva, i mezzi di protezione devono tutelare gli occhi e, in caso di emissione di radiazioni

ultraviolette, la copertura deve avvenire mediante occhiali, schermi ed idonei indumenti.

L'art.23 invece prevede che nei procedimenti lavorativi che impiegano raggi x o sostanze con radiazioni ionizzanti, il datore di lavoro deve adottare le misure idonee a proteggere la salute dei lavoratori contro radiazioni ed emanazioni nocive.

Oggi è sempre meno seguita l'ipotesi di una soglia<sup>134</sup>, al di sotto della quale le radiazioni non fanno male, al contrario, proprio perché ogni dose anche minima va evitata, prevale la tesi di “permanente ed intrinseca dannosità delle radiazioni” e si registra nuova attenzione verso forme di radioattività naturale o di radiazioni per diagnostica medica.

Il titolo IX del d.lgs.81/2008, con le integrazioni e correzioni del d.lgs.106/2009, in una logica di razionalizzazione e sistematizzazione, racchiude al proprio interno la disciplina di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori esposti ai rischi derivanti dalla presenza nei luoghi di lavoro di agenti chimici, cancerogeni e mutageni e amianto, unificati sotto il comune denominatore di sostanze pericolose, non mancano, tuttavia, norme disseminate in tutto il decreto che fanno riferimento alle stesse, comportando oneri aggiuntivi<sup>135</sup>.

Il capo I, a parte alcune modifiche, conferma integralmente il titolo VII *bis*, inserito nel d.lgs. 626/1994 a seguito del recepimento della direttiva 98/24, e individua all'art. 221 il campo d'applicazione delle norme per “la protezione

134 Padula A.(2010),”Tutela dalle radiazioni”in Padula A.(2010),Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro-Testo unico 9 aprile 2008 n.81 con le modifiche del decreto correttivo 3 agosto 2009 n.106, op.cit.p.165 ss

135 art.15 c.1 lett h, art.20 c.2 lett. C, art.36 c.2 lett. b e il punto 2 dell'allegato IV in tema di organizzazione dei luoghi di lavoro.

dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza che derivano, o possono derivare, dagli effetti di agenti chimici presenti sul luogo di lavoro o come risultato di ogni attività lavorativa che comporti la loro presenza”.

La norma riguarda perciò tutti gli agenti chimici pericolosi esistenti sul luogo di lavoro ed il trasporto di agenti chimici pericolosi, fatte salve le disposizioni specifiche contenute in decreti ministeriali, decreti legislativi e codici ad hoc<sup>136</sup>, mentre non sono comprese le attività comportanti l’esposizione ad amianto, che restano disciplinate dalle norme contenute al capo III del presente titolo.

L’art. 222 definisce gli agenti chimici<sup>137</sup> e gli agenti chimici pericolosi<sup>138</sup> classificati in tre sottocategorie e rinvia per il valore limite di esposizione professionale all’Allegato XXXVIII, mentre per il valore limite biologico all’Allegato XXXIX.

La valutazione del rischio derivante dall’esposizione a sostanze e preparati pericolosi o capaci di comportare rischi per la salute e la sicurezza rientra nella valutazione indicata all’art. 28 del presente decreto e deve essere svolta secondo le specificità del contesto.

136 gli agenti chimici per i quali valgono provvedimenti di protezione radiologica regolamentati dal d.lgs. 17 marzo 1995, n. 230 e successive modificazioni; per le disposizioni specifiche in relazione al loro trasporto nei decreti ministeriali 4 settembre 1996, 15 maggio 1997, 28 settembre 1999 e nel decreto legislativo 13 gennaio 1999, n. 41, nelle disposizioni del codice IMDG del codice IBC e nel codice IGC, quali definite dall’articolo 2 della direttiva 93/75/CEE, del Consiglio, del 13 settembre 1993, nelle disposizioni dell’accordo europeo relativo al trasporto internazionale di merci pericolose per vie navigabili interne (ADN) e del regolamento per il trasporto delle sostanze pericolose sul Reno (ADNR), quali incorporate nella normativa comunitaria e nelle istruzioni tecniche per il trasporto sicuro di merci pericolose emanate alla data del 25 maggio 1998.

137 art.222 lett.a)

138 art.222 lett.b) n.1,2,3

Il datore di lavoro ai sensi dell'art. 223 in via preventiva stabilisce l'eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e valuta i rischi ad essi correlati, considerando le loro proprietà pericolose, le informazioni sulla salute e sulla sicurezza comunicate dal responsabile dell'immissione sul mercato tramite la relativa scheda di sicurezza<sup>139</sup>, il livello, il modo, le circostanze e la durata della esposizione; i valori limite di esposizione professionale o biologici, secondo gli elenchi riportati negli allegati XXXVIII e XXXIX e forniti da chi eventualmente ha messo sul mercato la sostanza o il preparato.

Sempre per la valutazione vanno considerati gli esiti delle misure preventive e protettive adottate o da adottare e le indicazioni disponibili derivanti dalla sorveglianza sanitaria e possono essere esaminate alcune situazioni lavorative critiche come le attività di manutenzione e di pulizia per le quali devono essere controllate alcune prevedibili variabili rispetto al processo normale lavorativo.

A seguito di tale attività, il datore di lavoro adotta le misure di prevenzione e protezione considerando le metodologie generali e specifiche pertinenti, comprese quelle previste nell'Allegato IV, ove applicabili.

La valutazione del rischio chimico può essere complessa, ma anche abbastanza semplice, dal momento che la natura e l'entità dei rischi e le modalità del lavoro possono essere tali da non giustificare un'esigenza di approfondimento, essendo sufficiente l'indicazione nel documento di valutazione e, nel caso di un'attività nuova comportante agenti chimici pericolosi, la valutazione dei rischi e l'attuazione delle misure di prevenzione possono essere preventive, per cui tale attività comincia solo dopo che si sia proceduto a predisporre le misure di prevenzione derivanti dal processo valutativo in sede di progettazione.

<sup>139</sup> predisposta ai sensi dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n.52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modifiche

Il datore di lavoro deve aggiornare periodicamente la valutazione e a *fortiori* in caso di notevoli variazioni per mutamenti nel processo produttivo o quando i risultati della sorveglianza medica presentino anomalie.

In linea con quanto previsto dall'art.15, l'art. 224 prevede l'eliminazione o la riduzione al minimo dei rischi derivanti da agenti chimici pericolosi mediante varie misure di progettazione e di organizzazione dei sistemi di lavorazione sul luogo di lavoro; di fornitura di attrezzature idonee per il lavoro specifico e relative procedure di manutenzione adeguate; di riduzione del numero di lavoratori che sono o potrebbero essere esposti, della durata e dell'intensità dell'esposizione, della quantità di agenti presenti sul luogo di lavoro per la lavorazione.

Sono utili anche misure igieniche adeguate e metodi di lavoro appropriati anche in relazione alla manipolazione, all'immagazzinamento ed al trasporto sul luogo di lavoro di agenti chimici.

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 225, sulla base della valutazione dei rischi, provvede alla sostituzione di agenti chimici pericolosi con altri di minore pericolosità e, qualora la natura dell'attività lo consente, adotta attrezzature appropriate all'entità del rischio ed alle modalità dell'organizzazione produttiva, organizzando la prevenzione in ogni fase della lavorazione.

Attua le misure di protezione individuali, compresi i dispositivi di protezione individuali, qualora non si riesca a prevenire con altri mezzi l'esposizione, e sottopone a sorveglianza sanitaria i lavoratori esposti.

Il datore di lavoro misura la concentrazione dell'agente pericoloso nell'aria del luogo di lavoro periodicamente e ogni qualvolta intervengono variazioni che determinano cambiamenti, dando motivazione della condizione tecnica e operativa che rende superflua tale attività e seguendo l'Allegato XLI del decreto, indicante le norme tecniche utilizzabili a tale scopo o anche delle altre

diverse opportunamente indicate.

Costui inoltre tiene conto, nell'adempimento degli obblighi conseguenti alla valutazione dei rischi, dei risultati delle misurazioni, annotati nei documenti di valutazione dei rischi e resi noti ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori e ai lavoratori. In caso di superamento del valore limite di esposizione professionale stabilito, rintraccia e rimuove le cause dell'evento che l'ha cagionato, assume immediatamente le misure appropriate di prevenzione e protezione, ne informa i lavoratori e ne dà comunicazione all'organo di vigilanza.

Il datore di lavoro, per l'adozione delle misure necessarie, segue il capo II del titolo III e i relativi allegati per i dispositivi individuali di protezione, per le attrezzature e i metodi di lavoro, per la presenza di agenti nocivi sotto forma di vapori, liquidi, gas, polveri con riferimento alla separazione da altre lavorazioni di quelle pericolose ed insalubri, all'aspirazione dell'agente chimico comunque si presenti, all'adeguata ventilazione dei locali, lavaggio immediato e neutralizzazione degli agenti corrosivi.

Il datore di lavoro previene sul luogo di lavoro la presenza di concentrazioni pericolose di sostanze infiammabili o quantità pericolose di sostanze chimicamente instabili, evita fonti di accensione che potrebbero dar luogo a incendi ed esplosioni e limita gli eventuali effetti pregiudizievoli sulla salute e la sicurezza.

Oltre a quanto previsto dagli articoli 43 e 44, nonché quelle previste dal decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, il datore di lavoro dispone procedure di intervento adeguate contro le conseguenze di incidenti o di emergenze derivanti dalla presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro, che comprendono esercitazioni di sicurezza e mezzi di pronto soccorso e misure di assistenza, di evacuazione e di soccorso. Deve fornire ai lavoratori, cui è consentito operare nell'area colpita o ai lavoratori indispensabili per le

riparazioni e le altre attività necessarie, indumenti protettivi, dispositivi di protezione individuale ed idonee attrezzature e deve approntare sistemi d'allarme e di segnalazione tempestiva dell'incidente o dell'emergenza.

I piani di emergenza dovranno contenere le misure predisposte e le informazioni sulle attività pericolose, sugli agenti chimici pericolosi, sulle misure, sulle precauzioni e sulle procedure ed ogni altra utile.

Il datore di lavoro garantisce all'art.227 che i lavoratori o i loro rappresentanti siano in possesso dei dati ottenuti attraverso la valutazione del rischio e delle informazioni sugli agenti chimici pericolosi presenti sul luogo di lavoro e permette l'accesso ad ogni scheda dei dati di sicurezza, messa a disposizione dal responsabile dell'immissione sul mercato.

Nel caso di contenitori e condutture per gli agenti chimici pericolosi, usati durante il lavoro ma non contrassegnati da appositi segnali di sicurezza, il datore di lavoro si adopera per una più chiara identificazione della loro natura e degli eventuali rischi connessi.

Le informazioni devono essere fornite in modo adeguato al risultato della valutazione del rischio, possono essere rappresentate da comunicazioni orali o dalla formazione e dall'addestramento individuali, supportati da informazioni scritte e vengono aggiornate in base al cambiamento alle contingenze.

L'art. 228 impone, inoltre, una serie di divieti relativamente alla produzione, alla lavorazione e all'impiego degli agenti chimici sul lavoro e alle attività individuate dall'Allegato XL, escluso il caso di agente presente in un preparato, o come componente di rifiuti, purchè risulti inferiore al limite indicato nell'allegato stesso la concentrazione individuale.

La deroga al divieto è prevista per le attività a fini esclusivi di ricerca e sperimentazione scientifica e di produzione degli agenti chimici usati come intermedi, che possono essere effettuate, a seguito di preventiva autorizzazione da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, che viene

accordata sentita la regione interessata sulla base della richiesta del datore di lavoro corredata da una serie di informazioni.

I lavoratori esposti agli agenti chimici classificati come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, corrosivi, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni di categoria 3 sono sottoposti a sorveglianza sanitaria, ai sensi dell'art.229, prima della mansione che comporta l'esposizione: una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente che ne dà adeguata motivazione risultante nel documento di valutazione dei rischi ed è resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori e ancora all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

È obbligatorio il monitoraggio biologico per i lavoratori esposti agli agenti per i quali è stato fissato un valore limite biologico, i cui risultati vengono allegati al documento di valutazione dei rischi in forma anonima, vengono comunicati ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori e ne sono informati i lavoratori, mentre gli accertamenti sanitari devono essere a basso rischio per il lavoratore.

Sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici e su parere conforme del medico competente effettuati, il datore di lavoro adotta le misure preventive e protettive per i singoli lavoratori, comprendenti anche il loro allontanamento, sottopone a revisione la valutazione dei rischi e le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi e prende le misure per visite mediche straordinarie per tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione simile.

Il capo II "protezione da agenti cancerogeni e mutageni" è la fedele trasposizione della disciplina del d.lgs.626/1994 titolo VII, come modificato dai d.lgs.66/2000, e dal d.lgs.25/2002 di attuazione delle direttive di matrice



comunitaria<sup>140</sup>.

L'art. 233 prevede l'applicazione delle sue norme a tutte le attività nelle quali i lavoratori risultano esposti, in via potenziale o attuale, ad agenti cancerogeni o mutageni, con salvezza per quelle disciplinate dal capo III e per i lavoratori esposti esclusivamente alle radiazioni previste dal trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica.

Il presente capo detta le definizioni di agente cancerogeno<sup>141</sup> e di agente mutageno<sup>142</sup> visibili sotto forma di sostanze, preparati contenente una o più o processi, e di valore limite<sup>143</sup>, che esprime la concentrazione di un dato agente, secondo un rapporto spazio-tempo.

Sotto il profilo degli obblighi, il datore di lavoro è tenuto in base all'art. 235 ad evitare o ridurre l'utilizzo di un agente cancerogeno o mutageno sul luogo di lavoro mediante la sostituzione, se possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento non nocivo o di minore meno pericolosità, con una produzione o un uso dell'agente cancerogeno o mutageno in un sistema chiuso, o con la riduzione del livello di esposizione dei lavoratori al più basso valore tecnicamente possibile.

L'esposizione non deve comunque superare il valore limite dell'agente stabilito nell'Allegato XLIII (elenco di sostanze, preparati e processi).

Il datore di lavoro effettua, inoltre, secondo l'art. 236, una valutazione dell'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni che tiene conto delle

140 Rispettivamente 97/42 CE e 99/38 CE che modificano la direttiva 90/394 CEE in materia di protezione contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni durante il lavoro, e di attuazione della direttiva 98/24 CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro.

141 art.234 lett.a) 1,2,3, d.lgs.81/2008

142 art.234 lett.b) 1,2, d.lgs.81/2008

143 art.234 lett.c) d.lgs.81/2008

caratteristiche, della durata e della frequenza delle lavorazioni, dei quantitativi di agenti cancerogeni o mutageni prodotti o utilizzati e di tutti i possibili modi di esposizione, i risultati della quale sono la base perchè possano essere adottate misure preventive e protettive e sono riportati nel documento.

Quest'ultimo o l'autocertificazione dell'effettuazione della valutazione dei rischi sono integrati con vari dati relativi ad attività comportanti la presenza di sostanze o preparati cancerogeni o mutageni o di processi industriali, ai loro quantitativi, al numero dei lavoratori esposti o potenzialmente tali, alle indagini svolte e alle misure adottate.

L'obbligo di una nuova valutazione si registra invece in caso di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e trascorsi tre anni da quando l'ultima è stata effettuata. Il datore di lavoro, in base agli articoli 237 e 238, è destinatario dell'obbligo di adottare misure tecniche, organizzative e procedurali, attuato applicando metodi e procedure di lavoro adeguati, limitando il numero dei lavoratori esposti ma anche isolando le lavorazioni in aree predeterminate provviste di segnali di avvertimento, di sicurezza e di divieto di fumare. Programma e sorveglia le lavorazioni e provvede alla misurazione di agenti cancerogeni o mutageni, al fine di verificare l'efficacia delle misure e per individuare precocemente le esposizioni anomale, e alla pulitura dei locali, delle attrezzature e degli impianti.

Il datore di lavoro inoltre assicura che la raccolta, l'immagazzinamento, lo smaltimento degli scarti e dei residui delle lavorazioni contenenti agenti cancerogeni, avvengano in condizioni di sicurezza, utilizzando contenitori ermetici etichettati in modo chiaro; dispone, su conforme parere del medico competente, misure protettive particolari e dota i lavoratori di servizi igienici appropriati e di idonei indumenti protettivi custoditi in luoghi determinati, controllati e puliti dopo ogni utilizzazione, riparati o sostituiti.

Designate quali misure igieniche, nelle aree in cui sono presenti tali agenti viene esteso il divieto di assumere cibi e bevande, fumare, usare pipette a bocca ed applicare cosmetici.

L'importanza del ruolo dell'informazione e della formazione si registra anche in tale capo, infatti, in base all'art. 239 il datore di lavoro deve istruire e dare una formazione adeguata sui tipi di agenti, sulle precauzioni da prendere per evitare l'esposizione, le misure igieniche da osservare ai lavoratori prima dell'adibizione a tali attività, con frequenza almeno quinquennale, e ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti. Provvede inoltre all'etichettatura in maniera leggibile e comprensibile degli impianti, dei contenitori, degli imballaggi contenenti agenti cancerogeni o mutageni chiaramente, usando contrassegni ed indicazioni conformi ai decreti legislativi 3 febbraio 1997 n.52, e 14 marzo 2003, n.65, e successive modificazioni. Eventi non prevedibili o incidenti comportanti un'esposizione anomala dei lavoratori ad agenti cancerogeni o mutageni gravano il datore di lavoro dell'obbligo di adottare misure di identificazione e rimozione degli eventi, di informare i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza e di comunicare all'organo di vigilanza degli stessi, mentre le operazioni lavorative particolari comportano l'obbligo di fornire ai lavoratori speciali indumenti e dispositivi di protezione individuale e garantire l'accesso alle aree in cui sono addetti i lavoratori limitatamente al tempo necessario alle lavorazioni da espletare<sup>144</sup>.

Il datore di lavoro, sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati, adotta, ai sensi dell'art. 242, le misure preventive e protettive per i singoli lavoratori che possono comprendere anche l'allontanamento del lavoratore, e riceve le informazioni del medico competente riguardo agli accertamenti sanitari, a seguito delle quali effettua una nuova valutazione del

<sup>144</sup> artt.241 e 242 del d.lgs.81/2008

rischio o una misurazione della concentrazione dell'agente in aria, considerando tutte le circostanze e le vie di esposizione possibilmente rilevanti. Costui ai sensi dell'art. 243 istituisce, aggiorna e cura la tenuta del registro di esposizione in cui sono iscritti i lavoratori e sono riportati l'attività svolta, l'agente cancerogeno o mutageno utilizzato e il valore dell'esposizione, a cui hanno accesso il responsabile del servizio di prevenzione e i rappresentanti per la sicurezza, mentre il medico competente, per ciascuno dei lavoratori, provvede ad istituire e aggiornare una cartella sanitaria e di rischio. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro invia all'ISPESL, mediante il medico competente, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato, insieme alle annotazioni individuali contenute nel registro e ne dà copia al lavoratore stesso, mentre in caso di cessazione dell'attività dell'azienda, trasmette anche il registro all'ISPESL.

Almeno fino alla risoluzione del rapporto, lo stesso datore di lavoro deve conservare le annotazioni individuali contenute nel registro e le cartelle sanitarie e di rischio, mentre l'ISPESL vi provvede fino a quarant'anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti cancerogeni o mutageni.

I registri di esposizione, le annotazioni individuali e le cartelle sanitarie e di rischio devono essere custoditi e trasmessi con salvaguardia del segreto professionale e del trattamento dei dati personali.

L'esposizione del lavoratore ad agenti cancerogeni comporta gli ulteriori adempimenti a carico del datore di lavoro di consegnare copia del registro all'Istituto superiore di sanità, all'ISPESL e all'organo di vigilanza competente per territorio, e di comunicare a questi ultimi le variazioni intervenute ogni tre anni, e ogni qualvolta i medesimi ne facciano richiesta, mentre l'assunzione di lavoratori che hanno in precedenza esercitato attività con esposizione ad agenti cancerogeni, spinge il datore di lavoro a chiedere all'ISPESL copia delle annotazioni individuali contenute nel registro e copia della cartella sanitaria e

di rischio, qualora il lavoratore non ne sia in possesso. L'ISPESL a sua volta trasmette, con cadenza annuale, al Ministero della salute i dati riassuntivi relativi al contenuto dei registri e a richiesta li rende disponibili alle regioni, mentre i modelli e le modalità di conservazione del registro e delle cartelle sanitarie e di rischio sono determinati dal decreto del Ministro della Salute 12 luglio 2007 n.155 e aggiornati con decreti ministeriali<sup>145</sup>.

Nel capo III di tale titolo il legislatore detta la nuova disciplina prevenzionale contro il rischio di amianto, trasponendo le disposizioni dell'omologo titolo VI-*bis* d.lgs.626/1994, introdotto con il d.lgs.257/2006 di attuazione della direttiva 2003/18 CE , che modifica della precedente direttiva 83/477 CEE.

In base all'art. 246 le sue norme si applicano a tutte le rimanenti attività lavorative che possono comportare per i lavoratori, un'esposizione ad amianto quali: manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate, fermo restando quanto previsto dalla legge 27 marzo 1992, n. 257.

In riferimento all'agente chimico cancerogeno, vengono elencati esplicitamente tutti i tipi di silicati fibrosi soggetti alla disciplina, mediante la terminologia mineralogica e il numero del Chemical Abstract Service ad essi corrispondente<sup>146</sup>.

Nei lavori di demolizione o di manutenzione, in base all'art. 248, il datore di lavoro deve preliminarmente accertare la presenza di amianto o materiali, che lo contengono nelle strutture interessate, anche a seguito della richiesta di

145 Adottati di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, sentita la Commissione consultiva permanente.

146 art.247 d.lgs.81/2008

informazioni ai proprietari dei locali in cui si svolgeranno i lavori e, sulla scorta dell'esito di tale fase, deve adottare tutte le misure necessarie per la esecuzione dei lavori, nelle condizioni previste dalla normativa di sicurezza e salute vigente.

Stante la pericolosità dell'amianto, occorre raggiungere un grado di certezza assoluta circa la sua assenza nei materiali di utilizzo, perciò se vi è il minimo dubbio sulla sua presenza in un materiale o in una costruzione si applicano le disposizioni previste dal presente capo.

Il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'art.249, ad effettuare una valutazione dei rischi provenienti dalla polvere dell'amianto e dai materiali che lo contengono, al fine di determinare la natura e il grado dell'esposizione e le misure preventive e protettive da adottare e deve eseguirne una nuova ogni qualvolta si verificano modifiche tecnico-operative nell'uso di materiali contenenti amianto, che possono comportare l'esposizione dei lavoratori a forme di pericolo in precedenza non contemplate.

Durante tale fase bisogna accertare se l'attività rientra nelle esposizioni sporadiche e di debole intensità (ESEDI) di cui la normativa elenca alcune attività, mentre altre di tale genere possono essere individuate in base agli orientamenti pratici formulati dalla Commissione Consultiva Permanente di prevenzione infortuni e igiene del lavoro.

Nei casi di esposizioni sporadiche e di debole intensità e a condizione che risulti chiaramente dalla valutazione dei rischi che il valore limite di esposizione all'amianto non è superato, non si procede né alla notifica alle autorità competenti di vigilanza né alla sorveglianza sanitaria per una serie di attività, cioè brevi attività non continuative di manutenzione durante le quali il lavoro viene effettuato solo su materiali non friabili; rimozione senza deterioramento di materiali non degradati in cui le fibre di amianto sono legate

ad una matrice; incapsulamento e confinamento di materiali contenenti amianto che si trovano in buono stato; sorveglianza e controllo dell'aria e prelievo dei campioni ai fini dell'individuazione della presenza di amianto in un determinato materiale.

Il datore di lavoro all'art.250, preliminarmente all'inizio dei lavori, propone una notifica all'organo di vigilanza competente per territorio, indicando in modo sintetico una serie di elementi per identificare il luogo di lavoro, il tipo di materiali maneggiati, la durata dell'attività, il numero di lavoratori interessati e le misure adottate, ne effettua una nuova ogni qualvolta una modifica delle condizioni di lavoro possa comportare un aumento dell'esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto, e provvede affinché i lavoratori o i loro rappresentanti possano accedere alla documentazione oggetto della notifica, se fanno richiesta.

Nelle attività definite dal presente capo, l'art.251 ribadisce il principio generale di riduzione al minimo dell'esposizione dei lavoratori all'agente di rischio ed individua le misure tecniche, organizzative e procedurali da adottare in fase di pianificazione ed esecuzione dei lavori per pervenire al di sotto del limite di esposizione, e le misure igieniche di carattere tecnico organizzativo a tutela dei lavoratori.

Il ricorso invece ai dispositivi di protezione individuale (DPI) delle vie respiratorie, dotato di fattori di protezione adeguati alla concentrazione di amianto, è ammesso solo nel caso in cui l'efficacia delle altre misure adottabili non garantisca una concentrazione dell'agente nell'aria inferiore al valore limite. In tal caso, l'uso dei DPI non deve essere permanente ma limitato al tempo strettamente necessario, devono essere assicurati adeguati periodi di riposo in funzione all'impegno fisico richiesto dal lavoro e l'accesso deve essere preceduto da idonea decontaminazione personale.

I processi lavorativi devono essere organizzati in modo da evitare l'emissione

di polvere di amianto o nell'aria; i locali e le attrezzature per il trattamento dell'amianto devono essere sottoposti a pulizia e manutenzione e i rifiuti devono essere raccolti e rimossi dal luogo di lavoro in appropriati imballaggi chiusi, etichettati e successivamente trattati in conformità alla vigente normativa in materia di rifiuti pericolosi.

Compete sempre al datore di lavoro predisporre tutte le misure adeguate per disciplinare l'accesso e l'uso dei luoghi interessati dall'esposizione all'amianto, esclusivamente permessi ai lavoratori giustificati per il loro lavoro o per loro funzione, apponendo appositi cartelli e individuando aree speciali destinate alla mensa per i lavoratori, con esclusione di pericolo di contaminazione <sup>147</sup>.

Deve munire i lavoratori adeguati dispositivi di protezione individuale o di adeguati indumenti di lavoro, che restano all'interno dell'impresa, possono essere trasportati all'esterno solo per il lavaggio in lavanderie specializzate in contenitori chiusi, se l'impresa stessa non vi provveda o in caso di utilizzazione di indumenti monouso per lo smaltimento e che sono riposti in un luogo separato da quello destinato agli abiti civili, garantendo ai lavoratori impianti sanitari adeguati, provvisti di docce, in caso di operazioni in ambienti polverosi e comunque conformi alle lavorazioni.

Il campionamento indica la concentrazione nell'aria della polvere proveniente dall'amianto e non dell'esposizione personale dei lavoratori, in maniera tale da ricondurre il parametro di riferimento ad una valutazione oggettiva e non soggettiva e mutevole e deve avvenire previa consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti.

Il prelievo dei campioni deve essere effettuato da personale qualificato e realizzato in modo tale da stabilire un'esposizione giornaliera pari ad otto ore lavorative, mentre i campioni devono essere analizzati da specifici laboratori.

<sup>147</sup> art.252 d.lgs.81/2008



Il datore di lavoro provvede affinché nessun lavoratore sia esposto ad una concentrazione di amianto nell'aria superiore al valore limite pari a 0,1 fib se risulta che il valore limite di esposizione è stato superato, individua le cause del superamento e adotta le misure appropriate alla situazione.

Il lavoro può proseguire nella zona interessata, solo se vengono prese misure adeguate per la protezione dei lavoratori interessati e, al fine di verificare l'efficacia delle misure, il datore di lavoro procede subito ad una nuova determinazione della concentrazione di fibre di amianto nell'aria, disponendo l'uso di un dispositivo di protezione individuale delle vie respiratorie, qualora l'esposizione non possa essere ridotta con altri mezzi.

Nelle operazioni lavorative particolari ossia in quelle durante le quali nonostante l'adozione di misure tecniche preventive è prevedibile che la concentrazione di amianto nell'aria superi il valore limite, il datore di lavoro deve consultare i lavoratori o i loro rappresentanti sulle misure da prendere, tutelare i lavoratori addetti ed affiggere cartelli, per segnalare il probabile superamento del valore limite di esposizione.

Antecedentemente all'inizio dei lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto o di materiali contenenti amianto, di edifici, strutture, apparecchi e impianti e mezzi di trasporto, il datore di lavoro predispone un piano di lavoro e ne invia la copia all'organo di vigilanza, almeno 30 giorni prima.

L'obbligo del preavviso di trenta giorni non si applica nei casi di urgenza nei quali, oltre alla data di inizio, deve essere comunicato dal datore di lavoro anche indicazione dell'orario d'inizio delle attività all'organo di vigilanza territorialmente competente. Tale piano sostituisce la notifica, è consultabile da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, contiene le misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro comprese quelle per la protezione dell'ambiente esterno ed è adeguato solo se comprende

le prescritte informazioni.

Se entro il periodo prestabilito, l'organo di vigilanza non richiede motivate integrazioni o modifiche del piano di lavoro o non rilascia alcuna prescrizione

Tra gli obblighi rientra l'attività informativa, infatti, il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori, prima dell'adibizione ad attività comportanti esposizione ad amianto, e ai loro rappresentanti, le informazioni sui rischi per la salute dovuti all'esposizione all'amianto; le specifiche norme igieniche da osservare, ivi compresa la necessità di non fumare; le modalità di pulitura e di uso degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale; le misure di precauzione adottabili e la quantificazione del valore limite con un monitoraggio fisico ambientale.

Nel caso in cui dai risultati di quest'ultimo emergono valori superiori al valore limite, il datore di lavoro informa i lavoratori interessati e i loro rappresentanti del superamento e delle cause dello stesso e li consulta sulle misure da adottare, salva comunicazione diretta delle misure adottate nel caso in cui ragioni d'urgenza non rendano possibile la consultazione preventiva.

Tutti i lavoratori esposti in via attuale o potenziale a polveri contenenti amianto devono altresì ricevere dal datore di lavoro una formazione sufficiente ed adeguata, per una facile comprensibilità dei contenuti espressi e per acquisire le conoscenze necessarie in materia di proprietà dell'amianto e dei suoi effetti sulla salute; sui tipi di prodotti o materiali che possono contenerlo; sulle operazioni che possono comportare un'esposizione all'amianto; sulle procedure di lavoro sicure, di emergenza e decontaminazione; sui controlli e le attrezzature di protezione e sulla necessità della sorveglianza medica.

Il rispetto di tale obbligo è, inoltre, funzionale per trasmettere ai lavoratori competenze per la rimozione e lo smaltimento dell'amianto e per la bonifica delle aree interessate, attività eseguibili solo da lavoratori in possesso di requisiti formativi ed informativi, acquisiti con appositi corsi di formazione

professionale.

Il legislatore disciplina l'attuazione della sorveglianza sanitaria per lavoratori addetti alle opere di manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, bonifica delle aree interessate, con esclusione di quelli addetti alle ESEDI.

Corredata da esami non invasivi e da quelli per i quali è documentata l'efficacia diagnostica, che vengono sicuramente privilegiati, tale sorveglianza è finalizzata anche a verificare la propensione fisica ad indossare dispositivi di protezione respiratoria durante il lavoro e comprende una visita medica preventiva a tali attività, con cadenza almeno triennale o con periodicità fissata dal medico competente.

I lavoratori che, durante la loro attività sono stati iscritti anche una sola volta nel registro degli esposti, sono soggetti ad una visita medica all'atto della cessazione del rapporto di lavoro con estensione anche alle ipotesi in cui non c'è stata coincidenza con la fine dell'esposizione e il medico competente, sulla base dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche e dello stato di salute del lavoratore, valuta l'opportunità di compiere altri esami quali la citologia dell'espettorato, l'esame radiografico del torace o la tomografia assiale computerizzata.

Per la tutela dei lavoratori adibiti a lavori in ambienti in cui è possibile la presenza di polveri di amianto nell'aria, si prevede che per quelli esposti al di sopra del valore limite e in situazioni non prevedibili che possano aver comportato un'esposizione anomala all'amianto, il datore di lavoro provvede ad iscriverli nel registro di esposizione, inviandone copia agli organi di vigilanza e all'ISPESL.

Tale adempimento deve avere durata temporanea, dovendosi perseguire l'obiettivo di mantenere un'esposizione inferiore al valore limite. In caso di cessazione del rapporto di lavoro il datore di lavoro, per il tramite del medico competente, invia l'originale della cartella sanitaria e di rischio del lavoratore

interessato, insieme alle annotazioni individuali contenute nel registro, all'ISPESL, che provvede a conservarla per un periodo di quaranta anni dalla cessazione dell'esposizione e si pone come soggetto attivamente coinvolto nella gestione e tenuta delle cartelle sanitarie.

Il titolo X è dedicato agli "Agenti biologici" e riprende il precedente titolo VIII del d.lgs. 626/1994, con qualche variante nella terminologia e minime novità rispetto al passato.

La disciplina in parola si applica, secondo l'art.266, a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici, sia quando sono introdotti in via intenzionale nel processo produttivo, sia nei casi in cui è inevitabile la loro presenza, mentre l'impiego confinato di microrganismi geneticamente modificati o la loro emissione liberata nell'ambiente resta soggetta alle norme speciali dei decreti 206/2001 e 224/2003.

Dopo le definizioni di agente biologico, di microrganismo e di coltura cellulare<sup>148</sup>, sono indicati 4 gruppi<sup>149</sup> in cui gli agenti biologici sono classificati, a seconda del rischio di infezione e, nel caso di non attribuzione ad uno di essi, si procede al loro inserimento nel gruppo di rischio più elevato.

Gli adempimenti amministrativi richiesti al datore di lavoro sono la comunicazione<sup>150</sup> o l'autorizzazione<sup>151</sup>.

La prima deve essere inviata dal datore di lavoro all'organo di vigilanza territorialmente competente, almeno trenta giorni prima dell'inizio dei lavori, è necessaria quando nell'attività lavorativa è previsto l'impiego intenzionale di

148 art. 267 d.lgs.81/2008

149 art.268 d.lgs.81/2008

150 art. 269 d.lgs.81/2008

151 art.270 d.lgs.81/2008

agenti biologici dei gruppi 2 o 3, in essa deve essere indicato il nome, l'indirizzo dell'azienda e il suo titolare e deve essere allegato il documento di valutazione dei rischi.

Tale compito va ripetuto ogni qualvolta intervengono mutamenti nelle lavorazioni che comportano una variazione notevole del rischio per la salute sul posto di lavoro e ad esso è tenuto anche il datore di lavoro che sia già autorizzato ad utilizzare un agente del gruppo 4 e i laboratori, qualora forniscano un servizio diagnostico in riferimento a questi ultimi.

In caso di impiego confinato di microrganismi geneticamente modificati, ai quali si applicano i livelli di contenimento 2, 3, 4 individuati all'Allegato IV del d.lgs.206/2001, la normativa ammette, per la comunicazione, la sostituzione del documento di valutazione dei rischi con la documentazione prevista per le singole fattispecie dal predetto decreto.

Il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, acquisito il parere dell'Istituto superiore di Sanità, può concedere l'autorizzazione per un quinquennio, rinnovabile per lo stesso periodo e revocabile su richiesta o d'ufficio; comunica all'organo di vigilanza competente per territorio le autorizzazioni concesse e le variazioni sopravvenute nell'utilizzazione di agenti biologici del gruppo; istituisce e aggiorna un elenco di tutti gli agenti biologici del gruppo 4 dei quali è stata comunicata l'utilizzazione.

In sede di valutazione del rischio, il datore di lavoro deve prendere in considerazione tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e alle modalità lavorative, alla classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute risultante dall'Allegato XLVI o, in assenza, a quella effettuata dal datore di lavoro stesso sulla base delle conoscenze, all'informazione sulle malattie che possono essere contratte, ai potenziali effetti allergici e tossici, alla conoscenza

di una patologia della quale é affetto un lavoratore, che é da porre in correlazione diretta all'attività lavorativa svolta e alla sinergia dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati.

Attraverso tale valutazione circostanziata e documentata, il datore di lavoro individua ed applica le soluzioni organizzative e procedurali coerenti, con la normativa vigente e i principi di buona prassi microbiologica in relazione ai rischi biologici accertati.

La valutazione deve essere programmata, deve essere preceduta dalla consultazione del rappresentante per la sicurezza che ha accesso a tutti i relativi documenti e deve essere ripetuta ogni tre anni dall'ultima effettuata e, in generale, in occasione di modifiche dell'attività lavorativa importanti ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro.

Nelle attività lavorative riportate nell'Allegato XLIV che non comportano l'impiego intenzionale di agenti biologici ma non sempre evitabili, il datore di lavoro può prescindere dall'applicazione delle predette disposizioni, qualora i risultati della valutazione dimostrano che tali misure non sono necessarie.

Il documento di valutazione del rischio é integrato per lo specifico rischio dalle fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici; dal numero dei lavoratori addetti alle fasi sopraindicate; dalle generalità del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi; dai metodi e dalle procedure lavorative adottate e dalle misure preventive e protettive applicate e dal programma di 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 vizio nel contenimento fisico.

Le misure che il datore di lavoro deve adottare per fronteggiare l'esposizione dei lavoratori agli agenti biologici sono di tipo tecnico, organizzativo, procedurale <sup>152</sup>.

<sup>152</sup> art.272 d.lgs.81/2008

Si evidenziano, in particolare, quelle di evitare di utilizzare agenti biologici nocivi se consentito dal tipo di attività lavorativa, di ridurre il numero dei lavoratori esposti e di utilizzare misure collettive o individuali di prevenzione primaria.

Deve applicare misure adeguate atte ad impedire la fuoriuscita accidentale dall'ambiente di lavoro dell'agente biologico e deve installare segnaletica appropriata di avvertimento, compresa quella per il rischio biologico secondo l'Allegato XLV, e deve elaborare procedure per prelevare, manipolare e trattare campioni di origine umana e animale.

Il datore di lavoro inoltre a tale scopo è tenuto a definire le procedure di emergenza contro gli incidenti, ad individuare gli agenti biologici in luoghi di lavoro al di fuori del contenimento fisico primario e gestire la raccolta, l'immagazzinamento e lo smaltimento dei rifiuti, in condizioni di sicurezza mediante contenitori adeguati ed identificabili facilmente.

Tra le azioni di prevenzione dei rischi si colloca, nel momento della progettazione dei processi lavorativi, anche l'individuazione di dispositivi di sicurezza atti a proteggere dall'esposizione accidentale ad agenti biologici e la valutazione preliminare della loro efficacia.

Con l'inserimento di procedure per la manipolazione ed il trasporto in condizioni di sicurezza di agenti biologici all'interno e all'esterno del luogo di lavoro, si passa perciò ad una tutela attiva dell'ambiente di lavoro che crea un collegamento essenziale per l'interazione di fenomeni di inquinamento anche accidentali.

Se la valutazione del rischio dimostra palesemente la sussistenza di minacce per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve adottare misure igieniche e mezzi di decontaminazione personale adeguati che si traducono in servizi sanitari provvisti di docce con acqua calda e fredda, integrati, se necessario,

con docce per lavaggi oculari e antisettici per la pelle.

Deve dotare i lavoratori di indumenti protettivi da lavoro, tenuti in ambienti diversi da quelli adibiti agli abiti civili e di dispositivi di protezione individuale conservati in perfetto stato, controllati, disinfettati e puliti e deve imporre nelle aree di lavoro il rispetto dei divieti di assumere cibi e bevande, di fumare o conservare cibi, di applicare cosmetici e usare pipette a bocca, allorquando si devono prelevare liquidi contaminati o contenenti agenti biologici.

In sede di valutazione dei rischi nelle strutture sanitarie e veterinarie<sup>153</sup>, il datore di lavoro deve rilevare la presenza di agenti biologici nei pazienti o negli animali e stabilire l'entità del rischio che comporta in relazione al tipo di attività lavorativa svolta.

Tutte le procedure devono mirare a ridurre il rischio per la comunità e per l'operatore addetto alla manipolazione, decontaminazione ed eliminazione di materiali e di rifiuti contaminati. L'attuazione delle misure di contenimento indicate nell'Allegato XLVII è necessaria per i servizi di isolamento di pazienti o di animali contaminati, in modo certo o probabile, da agenti biologici del gruppo di rischio 3 o 4; per i laboratori di ricerca<sup>154</sup>, di didattica o di diagnostica in cui si utilizzano agenti biologici dei gruppi 2, 3 o 4 e per i locali che ospitano animali intenzionalmente contaminati con tali agenti.

Per gli agenti del gruppo 3 indicati nell'Allegato XLVI non sono richiesti invece la filtrazione dell'aria estratta e il mantenimento della zona di lavoro in pressione negativa, dal momento che il rischio di infezione è limitato.

In generale sussiste una connessione diretta tra gruppo di rischio e livello di contenimento e vengono forniti ulteriori criteri per i laboratori comportanti

<sup>153</sup> art. 274 d.lgs.81/2008 Misure specifiche per strutture sanitarie veterinarie

<sup>154</sup> art. 275 d.lgs.81/2008 Misure specifiche per gli stabulari



l'uso di materiali con possibile contaminazione da agenti biologici patogeni per l'uomo nei locali destinati ad animali da esperimento, possibili portatori di tali agenti, e nei luoghi in cui si fa uso di agenti biologici non ancora classificati, ma il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori.

In tal caso il datore di lavoro adotta misure corrispondenti al livello di contenimento prefissato, facendo riferimento anche a quelle più elevate, individuate dal Ministero della salute, sentito l'Istituto superiore di sanità.

Gli Allegati XLVII e XLVIII guidano invece il datore di lavoro nei processi industriali comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4<sup>155</sup> nella scelta e nell'adozione delle opportune misure del livello di contenimento prestabilito, tenendo conto anche di agenti biologici non ancora contemplati ma gravi. In caso di incidenti provocanti dispersione nell'ambiente di agenti biologici dei gruppi 2, 3 o 4, nel rispetto delle misure di emergenza, i lavoratori sono tenuti ad abbandonare immediatamente l'ambiente di lavoro e l'accesso è consentito soltanto agli operatori addetti all'emergenza, muniti di idonei mezzi di protezione.

In tale ipotesi il datore di lavoro deve informare in tempi rapidi i lavoratori, il rappresentante per la sicurezza e l'organo di vigilanza territorialmente competente, indicando le cause che hanno determinato l'evento e i rimedi da adottare o adottati, e riceve dagli stessi lavoratori segnalazioni di qualsiasi infortunio o incidente, relativo all'uso di agenti biologici. Informazione e formazione dei lavoratori esposti ad agenti biologici sono adempimenti rilevanti a carico del datore di lavoro, anche in tale caso, da attuarsi prima infortunio o incidente, relativo all'uso di agenti biologici.

<sup>155</sup> per la classificazione degli agenti biologici si guarda all'art.268 d.lgs.2008/81

infortunio o incidente, relativo all'uso di agenti biologici.

Informazione e formazione dei lavoratori esposti ad agenti biologici sono adempimenti rilevanti a carico del datore di lavoro, anche in tale capo, da attuarsi prima dell'inizio delle attività e da ripetersi con periodicità almeno quinquennale e comunque ogni qualvolta che si verificano cambiamenti nelle lavorazioni influenti sulla natura e sul grado dei rischi.

L'art. 278 con riferimento alle attività per le quali la valutazione evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, prevede che lo stesso datore di lavoro debba fornire specifiche informazioni ed istruzioni sui rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati, sulle misure igieniche, le procedure da seguire per la manipolazione, la funzione e il giusto impiego degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale.

Deve assicurare una formazione adeguata e deve apporre nel luogo di lavoro, in posizione visibile, cartelli contenenti le procedure da seguire in caso di infortunio o incidente.

La sorveglianza medica è necessaria quando la valutazione del rischio evidenzia rischi per i lavoratori esposti ad agenti biologici ed è l'occasione di ulteriore intervento del datore di lavoro che, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari quali vaccini efficaci per immunizzare i lavoratori dall'agente biologico e l'allontanamento temporaneo secondo le modalità prescritte.

Inoltre, nella sua attività di prevenzione e controllo, effettua una nuova valutazione del rischio, qualora il medico competente evidenzi e lo informi di un'anomalia imputabile a tale esposizione.

Il medico informa i lavoratori sul controllo sanitario e sulla necessità di proseguirlo, anche dopo la cessazione dell'attività comportante rischi di esposizione a particolari agenti biologici individuati nell'allegato XLVI, e sui

vantaggi e gli inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione.

Il datore di lavoro istituisce ed aggiorna il registro<sup>156</sup> in cui sono iscritti i lavoratori addetti ad attività comportanti uso di agenti del gruppo 3 o 4, con l'indicazione puntuale dell'attività svolta, dell'agente utilizzato e dell'esposizione individuale e ne cura la tenuta tramite il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, a cui insieme al medico competente è consentito l'accesso allo stesso.

Costui inoltre invia una copia del registro all'ISPESL e all'organo di vigilanza competente per territorio e comunica loro, ogni tre anni e ogni qualvolta che ne facciano richiesta, le variazioni intervenute.

Contestualmente per tramite del medico competente consegna all'IspeSl le relative cartelle sanitarie e di rischio, richiedendo allo stesso, in caso di nuova assunzione di lavoratori con pregressa esposizione allo stesso agente, copia delle annotazioni individuali contenute nel registro e copia della cartella sanitaria e di rischio. In caso di cessazione dell'impresa, trasmette all'Istituto superiore di sanità e all'organo di vigilanza competente per territorio copia del registro e all'ISPESL copia del medesimo registro nonché per il tramite del medico competente le cartelle sanitarie e di rischio.

Queste insieme alle annotazioni individuali contenute nel registro sono conservate dal datore di lavoro fino a risoluzione del rapporto di lavoro per dieci anni e, in caso di agenti biologici che inducono sequele a lungo termine, per quarant'anni dall'ISPESL, che istituisce e aggiorna il registro dei casi di malattia e decesso.

Esso riporta i dati contenuti nelle copie della documentazione clinica relativa ai casi di malattia e decesso collegati all'attività lavorativa esposta ad agenti biologici, refertati da medici di strutture sanitarie pubbliche o private.

156 art. 280 Registri degli esposti e degli eventi accidentali

I modelli e le modalità di tenuta di tale registro, di quello degli esposti e degli eventi accidentali e delle cartelle sanitarie e di rischio sono stabiliti con decreto del Ministro della salute e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione Consultiva Permanente.

L'excursus sugli adempimenti datoriali nei diversi titoli del T.U.S.L. si completa con il titolo XI, il quale prevede le norme di prevenzione e protezione a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori che possono essere esposti al rischio di atmosfere esplosive.

Il campo di applicazione, indicato dall'art. 287, si riferisce ai processi produttivi in cui si possono innescare combustioni violente di gas, vapori, nebbie o polveri disperse nell'atmosfera, sostanze esplosive con caratteristiche di infiammabilità, strati, depositi o cumuli di polveri combustibili.

Vengono considerate tutte le fasi di lavorazione da quelle direttamente produttive all'immagazzinamento e allo stoccaggio, i lavori in sotterraneo in cui un'area con atmosfere esplosive é presente nell'ambiente o è possibile si formi e quelli che portano l'uso di veicoli da usarsi in atmosfera potenzialmente esplosiva.

Sono escluse dalla sfera di applicazione le aree destinate alle cure mediche dei pazienti, l'uso di apparecchi a gas, la produzione, la manipolazione, l'uso, lo stoccaggio ed il trasporto di esplosivi o di sostanze chimicamente instabili; le industrie estrattive; l'impiego di mezzi di trasporto terrestre, marittimo, fluviale e aereo per i quali si applicano le pertinenti disposizioni di accordi internazionali tra i quali il Regolamento per il trasporto delle sostanze pericolose sul Reno (ADNR), l'Accordo europeo relativo al trasporto internazionale di merci pericolose per vie navigabili interne (ADN), l'Organizzazione per l'Aviazione civile internazionale (ICAO), l'Organizzazione marittima internazionale (IMO) e la normativa comunitaria che include i tali accordi.

L'art. 288 "Definizioni" specifica la nozione di "atmosfera esplosiva" intesa come una miscela, a date condizioni atmosferiche, dell'aria con sostanze infiammabili allo stato di gas, vapori, nebbie o polveri in cui, dopo l'accensione, la combustione si propaga nell'insieme della miscela incombusta e al c.1-*bis* "le condizioni atmosferiche" come condizioni in cui la concentrazione di ossigeno nell'atmosfera è approssimativamente del 21% e che includono variazioni di pressione e temperatura al di sopra e al di sotto dei livelli di riferimento, denominate condizioni atmosferiche normali (pressione pari a 101325 Pa, temperatura pari a 293 K), purché tali variazioni abbiano un effetto trascurabile sulle proprietà esplosive della sostanza infiammabile o combustibile. Il primo e più importante atto di prevenzione è menzionato all'art. 289 che obbliga il datore di lavoro, in base della valutazione dei rischi e dei principi generali di tutela dell'articolo 15, ad approntare le misure tecniche ed organizzative adatte alla natura dell'attività e, se questa non permette di prevenire la formazione di atmosfere esplosive, ad evitare l'accensione di atmosfere esplosive ed attenuare gli effetti nocivi di un'esplosione, allo scopo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tali misure possono essere combinate ed integrate con altre contro la propagazione delle esplosioni e sono soggette a riesame in modo periodico e ogni volta che si verificano importanti mutamenti. Il datore di lavoro, inoltre, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, deve predisporre la procedura di valutazione dei rischi, che possono derivare da atmosfere esplosive, considerando la probabilità e la durata della loro presenza, la possibile esistenza e attivazione di fonti di accensione, le caratteristiche dell'impianto, le sostanze utilizzate, i processi e loro possibili interazioni e l'entità degli effetti prevedibili.

Nella valutazione complessiva dei rischi di esplosione, lo stesso dovrà tenere conto anche dei luoghi che sono o possono essere collegati, attraverso varchi,

con quelli in cui possono formarsi atmosfere esplosive.

Parte integrante del documento di valutazione dei rischi è il documento sulla protezione contro le esplosioni, all'art. 294, che il datore di lavoro elabora e aggiorna di pari passo al monitoraggio dei rischi presenti sul luogo di lavoro.

In esso occorre precisare l'individuazione e la valutazione dei rischi di esplosione, le misure adeguate per raggiungere gli obiettivi, i luoghi classificati nelle zone di cui all'Allegato XLIX e in cui si applicano le prescrizioni minime di cui all'Allegato L, l'impiego e il mantenimento di luoghi e delle attrezzature di lavoro in efficienza e l'adozione degli mezzi validi per l'impiego sicuro di attrezzature di lavoro.

In base ai risultati delle operazioni di verifica e valutazione, il documento deve essere compilato, prima dell'inizio del lavoro, e aggiornato in caso di modifiche, ampliamenti o trasformazioni rilevanti inerenti i luoghi di lavoro, le attrezzature o l'organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro ripartisce in zone, a norma dell'Allegato XLIX (atmosfere esplosive, aree), le aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive, assicurando che per le stesse siano applicate le prescrizioni minime di cui all'Allegato L e segnalando o predisponendo allarmi ottici ed acustici, che segnalino l'avvio e la fermata dell'impianto, nei punti d'accesso, di quelle in cui la quantità è pericolosa a norma dell'Allegato LI (segnale di avvertimento) durante il normale ciclo, ma anche in caso di un'emergenza in atto.

L'Allegato L prescrive, inoltre, che nella zona di pericolo possono operare solo lavoratori adeguatamente formati e informati in materia di esplosioni sulla base di istruzioni date in forma scritta, perciò, dopo tali attività una persona abilitata autorizza i lavoratori chiamati ad operare nella stessa zona.

Dal punto di vista delle misure organizzative, l'art. 291 impone che il datore di lavoro garantisca che, negli ambienti di lavoro dove possono svilupparsi

atmosfere esplosive pericolose per la sicurezza e la salute dei lavoratori o di altri soggetti, ci siano condizioni strutturali e lavorative che consentono uno standard elevato di sicurezza della prestazione richiesta e un adeguato controllo dei rischi durante la presenza dei lavoratori mediante l'utilizzo di strumenti tecnici adeguati.

L'impianto deve essere collaudato contro il rischio di esplosione prima dell'inizio dei lavori e la manutenzione dovrà essere effettuata successivamente da personale esperto, con specifica competenza nel campo della protezione contro le esplosioni. Il datore di lavoro sottopone, inoltre, le installazioni elettriche nelle aree classificate come zone 0, 1, 20 o 21 ai sensi dell'Allegato XLIX alle verifiche previste ai capi III e IV del decreto del Presidente della Repubblica 22 ottobre 2001, n. 462.

In linea con la finalità di prevenire rischi da interferenze di più lavoratori l'art.292, pur ribadendo la responsabilità di ciascun datore di lavoro verso i dipendenti propri che lavorano in commissione con lavoratori di altre imprese e nello stesso luogo, disciplina il suo ruolo di responsabile del luogo di lavoro, con un compito di coordinamento di tutte le misure riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori, con l'indicazione degli obiettivi, delle misure e delle modalità di attuazione di detto coordinamento nel documento sulla protezione contro le esplosioni.

L'art.294-*bis* stabilisce che, coerentemente agli articoli 36 e 37, il datore di lavoro deve informare e formare i lavoratori e i loro rappresentanti sulle aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive e sul significato degli allarmi sonori e luminosi, sulle misure organizzative e procedurali di prevenzione e di protezione per contenere al minimo le sorgenti di accensione, sui rischi nel travaso di liquidi infiammabili e di polveri combustibili e sull'uso dei sistemi di prevenzione dello specifico rischio e di protezione dell'impianto.

Il nuovo testo unico della salute e sicurezza sul lavoro ha esteso il proprio

campo di applicazione anche al di là dei settori industriali, interessandosi del settore agricolo, cosicchè si rintraccia un ulteriore e specifico banco di prova per il datore di lavoro nella promozione e nel miglioramento della sicurezza.

I datori di lavoro agricoli, al pari di tutti gli altri compresi dal Testo unico, devono provvedere alla valutazione dei rischi effettuata in base all'art. 28 e seguenti e alla predisposizione del relativo documento, tenendo conto dei rischi connessi al genere ed alla provenienze da altri paesi, considerata l'elevata età media e la notevole presenza di extracomunitari nel settore in questione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori si mantiene la procedura di autocertificazione per iscritto dell'effettuazione di valutazione dei rischi e dell'assolvimento degli obblighi relativi fino 30 giugno 2012, data a partire dalla quale si può elaborare un documento scritto, basato sulle procedure standardizzate disposte con decreto ministeriale.

Nelle aziende in cui non si svolgono attività con esposizione a rischi chimici, biologici, cancerogeni e da atmosfere esplosive, se il numero dei lavoratori supera i 10 ma è inferiore a 50, gli stessi datori di lavoro agricoli dovranno scrivere un documento contenente una relazione di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza su lavoro, i criteri adottati, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale e il programma delle misure opportune per garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza e anche in questo caso le aziende possano avvalersi delle procedure di semplificazione per tale adempimento.

L'applicazione integrale del d.lgs.81/2008 con la redazione del documento di valutazione all'art. 28 si avrà, infine, per i datori di lavoro agricoli di aziende svolgenti attività che espongono a rischi chimici, biologici, cancerogeni che occupano lavoratori in misura superiore a 10, ma inferiore a 50 e per quelli che



impiegano lavoratori in numero maggiore di 50.

Nel caso di azienda agricola che occupi non più di 30 lavoratori, il datore di lavoro può assumere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dei rischi, previa la frequentazione di corsi di formazione ad hoc, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per le piccole aziende con pochi lavoratori è garantita la possibilità di istituire servizi esterni anche presso associazioni di datori di lavoro o gli organismi paritetici e, nel caso di gruppi di imprese, può formarsi un unico servizio di prevenzione e protezione.

Ulteriori adempimenti datoriali in tale ambito riguardano l'informazione, la formazione e la sorveglianza sanitaria, oggetto di puntuali semplificazioni previste da decreto del Ministero del lavoro, della salute, delle politiche sociali in concerto con i Ministri delle politiche agricole, alimentari e forestali, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore agricolo sul piano nazionale.

Le stesse sono valide per le sole imprese che impiegano lavoratori stagionali, ciascuno dei quali non superi le 50 ore lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti colturali aziendali, con opportuno richiamo alla normativa generale per quanto non contemplato in tali disposizioni.