BIBLIOTECA

Salute e Sicurezza sul lavoro: Norme generali

Introduzione

Benvenuti!

In questa video lezione parleremo del sistema della **sicurezza e della salute sul lavoro**. Gli obiettivi che ci poniamo sono:

- analizzare e conoscere i principali **contenuti normativi** in materia
- comprendere come funziona il **processo di gestione della sicurezza** sui luoghi di lavoro
- capire quale sia il sistema dei **soggetti che si occupano della sicurezza** all'interno di un luogo di lavoro
- e vista la sinteticità di questa trattazione, fornire gli strumenti per poter **approfondire le conoscenze** in merito

Nel corso della lezione attraverseremo alcuni temi che ci possono aiutare a comprendere meglio l'argomento:

- qualche **dato statistico** sugli infortuni e sulla salute e sicurezza
- un'illustrazione sintetica delle **norme attualmente vigenti** nel nostro paese
- i **principi che hanno ispirato le norme** e le modalità con cui la salute sicurezza sul lavoro debba essere gestita
- una sintesi su quali siano i **soggetti della sicurezza e il sistema di responsabilità**
- una illustrazione di alcuni **strumenti e misure di tipo operativo** che la legge prevede al fine di garantire una gestione efficace della salute e la sicurezza dei lavoratori

Qualche dato

Cominciamo con alcuni dati statistici! Ogni anno ci sono oltre **un migliaio di morti per incidenti sui luoghi di lavoro**: circa tre al giorno. Gli infortuni non mortali sono 640.000; le malattie professionali sono 61.300 all'anno. Sono numeri importanti, concentrati prevalentemente nei settori di attività con rischio più alto: **edilizia, agricoltura e industria**.

Le norme vigenti

Questi dati, costanti ormai da anni, hanno spinto a regolamentare in modo più stringente il settore. Nel 2008 viene, infatti, approvato il Decreto Legislativo numero 81, detto anche **Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro**, che abroga, sostituisce e sintetizza tutte le norme che sono state via via emanate durante i decenni precedenti all'interno di un unico corpus normativo organico e coerente.

© 2021 FUNZIONE PUBBLICA CGIL Formazione Concorsi.
Tutti i diritti riservati

Il testo unico 81 del 2008 è un testo corposo: **13 titoli, 306 articoli, 51 allegati** e, dal 2008, è stato oggetto di modifiche, integrazioni e correzioni, che hanno via via perfezionato e modificato i suoi contenuti, mantenendone però intatto l'impianto principale.

Il Testo Unico è uno **strumento dinamico**. Non regola in modo statico la materia con sole norme tecniche, prescrizioni, obblighi e divieti, ma attribuisce specifici compiti attivi di responsabilità e di regolamentazione ai soggetti che concretamente lavorano sul luogo di lavoro, ciascuno, ovviamente, secondo le proprie competenze e attribuzioni.

Le norme operative dello specifico luogo di lavoro vengono quindi costruite dall'interno, sia pure nel rispetto del quadro normativo generale, mediante **l'efficace funzionamento di un vero e proprio "organo di governo"**, esplicitazione ed applicazione delle norme.

I princìpi ispiratori

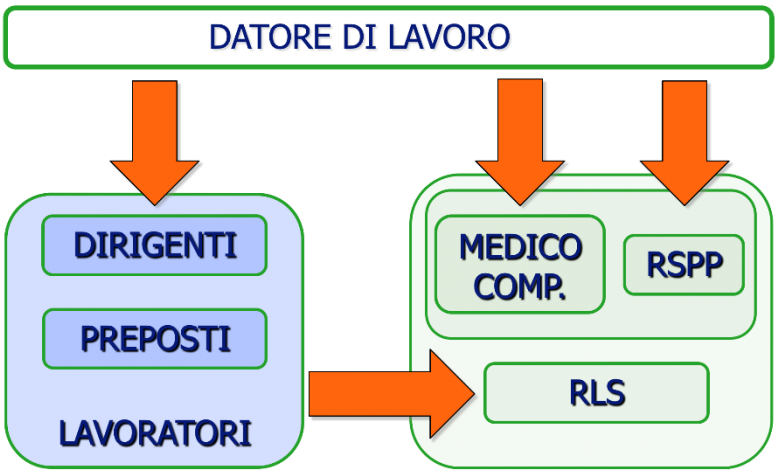
I "princìpi ispiratori" delle norme oggi vigenti sulla salute e sicurezza sul lavoro sono:

- una chiara **identificazione delle figure e degli attori della sicurezza** sul luogo di lavoro e degli obblighi, dei diritti ed i doveri di ciascuna di esse in relazione alla costruzione e gestione dei sistemi di sicurezza
- un netto **allargamento del campo di applicazione della legge** anche a lavoratori che fino al 2008 erano in qualche modo ai margini delle misure di tutela: lavoratori atipici, a termine, partite IVA subordinate, ecc. Oggi la tutela ha quindi a che fare con la effettiva esposizione ai rischi e non con la tipologia contrattuale
- la **sicurezza come processo collettivo**. Se è vero che ciascuna delle figure presenti sul luogo di lavoro ha ovviamente responsabilità e obblighi diversi, solo tutti insieme possono costruire un sistema di gestione della sicurezza efficace ed efficiente

- la **valutazione di tutti i rischi** per la salute e la sicurezza come momento centrale del processo di prevenzione
- una nuova **regolamentazione nella sicurezza degli appalti**
- un ruolo centrale dell'informazione, formazione e addestramento dei lavoratori

I soggetti e le responsabilità

© 2021 FUNZIONE PUBBLICA CGIL Formazione Concorsi.
Tutti i diritti riservati



Lo schema che vedete sintetizza il quadro generale dell'organigramma della sicurezza così come è articolato dalla legge. La figura principale, quella con maggiori responsabilità, è il **datore di lavoro** in quanto unico soggetto che nell'ambito della specifica organizzazione della sua azienda o del suo luogo di lavoro detiene i poteri decisionali e di spesa.

Nell'ambito del settore privato si tratta del titolare dell'azienda o dell'Amministratore Delegato. Nella Pubblica Amministrazione è generalmente il **Dirigente al quale spettano i poteri di gestione**, ovvero il funzionario senza qualifica dirigenziale, a capo di un ufficio avente autonomia gestionale e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

Il riquadro a sinistra contiene le tre figure aziendali cui la legge attribuisce specifici obblighi e responsabilità. Esse ricalcano di fatto, semplificando, l'organigramma della gerarchia aziendale. Citando sinteticamente le definizioni di legge, si hanno:

- i **dirigenti**, che attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa
- i **preposti**, che sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (ad esempio il capo ufficio, il capo squadra, il capo reparto)
- i **lavoratori**, persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione

Il riquadro sul lato destro contiene invece "l'organo di governo" della sicurezza aziendale. Vi sono tre soggetti:

- **RSPP**, che sta per Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. È la persona in possesso di specifiche capacità e requisiti professionali designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi
- Il **medico competente**. È il soggetto in possesso di specifici titoli e requisiti formativi e professionali, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (o RLS). È la persona eletta o designata dai lavoratori stessi per rappresentarli per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

RSPP e MC sono figure tecniche consulenti del Datore di lavoro. L'RLS è invece una figura di carattere più politico. Egli è colui che si interfaccia con il datore di lavoro e con i tecnici da lui nominati in relazione alla elaborazione della politica aziendale in materia di salute e sicurezza.

© 2021 FUNZIONE PUBBLICA CGIL Formazione Concorsi.
Tutti i diritti riservati

Le tre figure, insieme al datore di lavoro, costituiscono il **Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale**, cui competono buona parte delle funzioni di analisi, pianificazione ed attuazione delle misure aziendali in materia di salute e sicurezza. Tale servizio deve riunirsi periodicamente con cadenza almeno annuale.

Gli strumenti operativi

La legge mette in campo una serie di strumenti operativi attraverso cui il Servizio di Prevenzione e Protezione attua le proprie politiche di sicurezza aziendale. Il principale tra essi è la **valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro**.

La valutazione dei rischi viene poi esplicitata e descritta all'interno del **Documento di Valutazione dei Rischi** (abbreviato comunemente in "DVR").

Vediamo entrambi in maggior dettaglio...

La valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi rappresenta il principale obbligo del datore di lavoro. Questo documento serve a identificare i rischi ed a stilare una sorta di classifica in base alla probabilità che i rischi possano produrre degli incidenti e degli infortuni, oltre alla stima della potenziale gravità delle conseguenze. È quindi uno strumento che serve a stabilire quali siano i rischi più rilevanti, quelli di cui occuparsi più urgentemente in modo da programmare gli interventi e le misure di intervento.

La valutazione dei rischi è, a pieno titolo, un **momento progettuale dinamico** e soggetto a progressivi aggiornamenti nel tempo, che si basa su un'attenta analisi dei rischi derivanti delle seguenti variabili:

- le caratteristiche fisiche e strutturali dell'ambiente di lavoro

- le macchine e le attrezzature utilizzate
- la manipolazione di sostanze pericolose (infiammabili, esplosive, corrosive)
- i rischi derivanti dall'energia elettrica
- il rischio di incendio ed esplosione
- gli agenti fisici (rumore, vibrazioni, ultrasuoni, radiazioni, microclima, illuminazione)

- gli agenti chimici (sostanze tossiche o nocive)
- le modalità organizzative del lavoro
- i fattori psicologici dell'organizzazione del lavoro (stress lavoro correlato)

La valutazione dei rischi **deve essere aggiornata** ogni volta si verifichi una delle seguenti condizioni:

- modifiche del processo produttivo

- modifiche all'organizzazione del lavoro, significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori
- infortuni gravi
- quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità
- nuove nomine all'interno dell'organigramma della sicurezza
- aggiornamenti normativi che ne richiedono la revisione

© 2021 FUNZIONE PUBBLICA CGIL Formazione Concorsi.
Tutti i diritti riservati

- cambio sede o apertura di una sede distaccata

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

Il DVR rappresenta in qualche modo la "**legge aziendale della sicurezza**" e la declinazione specifica delle norme di salute e sicurezza del testo unico relative a quello specifico luogo di lavoro. Il DVR deve contenere **tutte le misure di prevenzione e protezione** che devono essere messe in atto e rispettate all'interno del luogo di lavoro da tutti i lavoratori.

La redazione del DVR è un **obbligo del datore di lavoro**, di cui di norma operativamente si occupa l'RSPP. Ma è comunque un **prodotto collettivo**. Prova ne sia che il DVR deve essere firmato dalle quattro figure che compongono il servizio di prevenzione e protezione:

- il **datore di lavoro**, che se ne assume la responsabilità tecnica, amministrativa e penale
- **l'RSPP**, che ne garantisce la coerenza tecnica e normativa
- il **medico competente** per quanto riguarda gli aspetti legati alla salute e alla sorveglianza sanitaria
- il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, la cui firma testimonia il coinvolgimento dei lavoratori nel processo di valutazione dei rischi e nella elaborazione delle politiche aziendali in materia

Il DVR deve contenere, in sintesi:

- una **relazione sulla valutazione di tutti i rischi** per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa
- l'indicazione delle **misure di prevenzione e di protezione** attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati
- il **programma delle misure ritenute opportune** per garantire il **miglioramento nel tempo** dei livelli di sicurezza
- l'individuazione delle **procedure per l'attuazione delle misure da realizzare**, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri
- l'indicazione del **nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione**, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio

- l'individuazione delle **mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici** che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento

La gestione degli appalti

Un altro tema che il Testo Unico regola per la prima volta con grande attenzione è la **gestione della sicurezza negli appalti**. Molti degli incidenti e degli infortuni sul lavoro avvengono, infatti, proprio nell'ambito delle attività svolte da imprese in subappalto.

L'articolo 26 del Testo Unico riguarda infatti gli "**Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione**". L'obiettivo è la valutazione, gestione e controllo dei cosiddetti "**rischi interferenti**", ovvero quelli

© 2021 FUNZIONE PUBBLICA CGIL Formazione Concorsi.
Tutti i diritti riservati

che ciascuna attività svolta da ditte e soggetti esterni all'azienda produce rispetto ai lavoratori del committente e nei confronti dei lavoratori degli altri appaltatori.

Si pensi ad esempio ad una ditta che svolge le pulizie all'interno di un'officina. Le attività di pulizia possono comportare rischi aggiuntivi a quelle dell'officina stessa. Ad esempio i lavoratori dell'officina potrebbero scivolare su di un pavimento appena lavato. Ma anche gli addetti alle pulizie potrebbero subire infortuni causati dalle attrezzature presenti nell'officina. Ma entrambi questi rischi riguardano anche, ad esempio, i lavoratori della ditta incaricata di effettuare le manutenzioni degli impianti, che, a loro volta, sono portatori di rischi particolari sia per gli addetti alle pulizie, sia per i lavoratori dell'officina.

Ognuna di tali ditte, compreso il committente, ha effettuato la valutazione dei rischi specifici della propria attività e messo in atto tutte le misure per prevenire incidenti ed infortuni per i propri lavoratori, ma tale valutazione non tiene conto dei rischi derivati dalla potenziale compresenza di altre attività incaricate dal committente.

È quindi proprio **il committente che deve farsene carico** attraverso l'elaborazione di una specifica valutazione dei rischi, contenuta nel Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti (detto anche **DUVRI**).

Il documento deve dettagliare le **misure organizzative messe in atto per contenere i rischi interferenti** tra le attività del committente e quelle di ogni appaltatore ed esplicitare il calcolo analitico dei **costi necessari a ridurre o eliminare tali rischi**. Tali costi devono essere corrisposti agli appaltatori come voce specifica del contratto di appalto, cui il DUVRI deve essere obbligatoriamente allegato.

La formazione

L'informazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori sono un altro tra i pilastri delle misure di prevenzione e protezione aziendale, uno dei principali obblighi del datore di lavoro e uno dei principali diritti dei lavoratori.

La materia è normata dagli **articoli 36 e 37 del Testo Unico e da una serie di Accordi Stato/Regioni** sottoscritti negli anni. In particolare l'Accordo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011, che sancisce la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori e delle lavoratrici.

La formazione riguarda **tutti i livelli e le figure aziendali** e si differenzia per durata e contenuti in relazione al livello di rischio dell'attività ed al ruolo dei soggetti formati.

In sintesi, la formazione minima obbligatoria di base è la seguente:

Formazione	**Destinatari**	**Durata (h)**	**Aggiornamento (h)**
Formazione di carattere generale	Tutti i lavoratori	4	-
Formazione sui rischi specifici	Tutti i lavoratori	4/8/12 a seconda del livello di rischio attività	6 (nel quinquennio)
Formazione aggiuntiva Preposti	Preposti	8	6 (nel quinquennio)
Formazione aggiuntiva Dirigenti	Dirigenti	16	6 (nel quinquennio)
Formazione RLS	RLS	32	4/8 6 nel quinquennio a seconda dimensione aziendale
Addetti antincendio / emergenze	Personale nominato	4/8/12 a seconda del livello di rischio incendio	2/4/8 ogni tre anni

© 2021 FUNZIONE PUBBLICA CGIL Formazione Concorsi.
Tutti i diritti riservati

Addetti Primo Soccorso Aziendale	Personale nominato	12/16 a seconda dell'azienda	4/6 ogni tre anni

Come si vede è previsto un **aggiornamento periodico obbligatorio**, che deve essere svolto in ogni caso e comunque ogni volta che vi sia un cambiamento nelle modalità di lavoro, un cambio di mansione o l'applicazione di una nuova procedura o una nuova tecnologia. A questi profili si aggiunge la formazione tecnica relativa all'uso di specifici macchinari e attrezzature, quali ad esempio carrelli elevatori, gru, piattaforme mobili, ecc.

La formazione è quindi uno degli strumenti più importanti nella sensibilizzazione e coinvolgimento di tutti negli obiettivi di mantenimento delle condizioni di sicurezza. Essa è un diritto fondamentale dei lavoratori, ma è anche un dovere. La frequenza dei corsi di formazione è infatti tra gli obblighi dei lavoratori.

Conclusioni

Bene, siamo giunti alla fine di questa video lezione, durante la quale abbiamo percorso brevemente i principali e più importanti contenuti generali della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro.

È importante sottolineare e ricordare che le norme e procedure indicate dal Testo Unico sono uno strumento efficace nelle mani del datore di lavoro e degli altri soggetti coinvolti nel processo lavorativo solo se si comprende che non è sufficiente l'applicazione formale delle norme.

È invece necessario costruire dall'interno il proprio sistema di gestione della sicurezza, vigilare sulla sua applicazione e fare ognuno la propria parte. Gli incidenti sul lavoro non accadono, infatti, per caso o per disgrazia. Quando accadono e ci sono dei morti o degli infortuni sul lavoro significa che i rischi non stati valutati con attenzione o che non si è vigilato sull'applicazione delle misure di prevenzione e protezione.

La prevenzione degli incidenti sui luoghi di lavoro non si risolve avendo "le carte a posto" come spesso si sente dire. La sicurezza aziendale deve essere un sistema operativo dinamico, che deve tenere sotto controllo nel tempo l'applicazione delle norme ed i comportamenti di ciascuno.

È quindi un sistema di responsabilità collettiva in cui ciascuno si deve sentire parte di un processo di gestione complessivo, un po' come avviene quando in un'azienda o un ufficio ciascuno si sente parte e strumento nel raggiungimento degli obiettivi di business o di qualità del servizio.

Grazie e buon lavoro.

© 2021 FUNZIONE PUBBLICA CGIL Formazione Concorsi.
Tutti i diritti riservati