

IL D.Lgs 81/2008

IL "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro", (approvato il 9 aprile 2008 ed entrato in vigore il 9 maggio 2008) incorpora al proprio interno, riordinandoli e innovandoli secondo una logica unitaria, tutti gli obblighi previsti dalla legislazione italiana in materia di salute e sicurezza in vigore fino a quel momento.

Il precedente D.Lgs 626/94 rappresentava fundamentalmente il recepimento delle direttive europee in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'attuale testo unico rappresenta uno sforzo di sistemazione ulteriore.

I principi ispiratori del codice in questione sono quelli di una gestione partecipata della sicurezza, con un ampliamento dei controlli sull'effettività e l'efficacia delle misure di sicurezza predisposte. Il primo e fondamentale controllore sarà il Datore di Lavoro con la necessaria collaborazione di tutta la filiera della sicurezza aziendale. Sono quindi coinvolti: Dirigenti, Preposti e Lavoratori (anche per mezzo dei loro rappresentanti) per i quali il testo di legge prevede obblighi precisi in tema di sicurezza.

Vediamo ora alcuni degli elementi fondamentali previsti dal testo unico.

Il servizio di prevenzione e protezione

Il servizio di prevenzione e protezione è fondamentale per la sicurezza in azienda. Deve infatti aiutare i soggetti aziendali: Datore di Lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, a mettere in atto tutte le procedure che consentano di operare in sicurezza.

Il servizio di prevenzione e protezione coinvolge:

- Il Datore di Lavoro: in quanto lo organizza e ne nomina i componenti.
- Il medico competente, che collabora alla valutazione dei rischi e effettua la sorveglianza sanitaria.
- Personale addestrato: gli addetti.
- Eventuali consulenti esterni.

Quindi: coordinato da un responsabile che può anche essere esterno, questo gruppo di persone è incaricato di occuparsi di tutto ciò che riguarda la prevenzione dai rischi.

IL responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Alla funzione di **responsabile del servizio di prevenzione e protezione** può essere designata una figura interna o esterna all'azienda.

Esistono casi previsti dalla legge nei quali lo stesso **Datore di Lavoro** può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione (art. 34 e allegato 2 del D.Lgs 81/08). Questo nei casi di imprese o unità produttive di piccole dimensioni o che non presentano profili di rischio elevati.

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, quando i ruoli non coincidono, è designato dal Datore di Lavoro e a lui risponde direttamente del proprio operato. Anche sotto il profilo sanzionatorio, il D.Lgs 81/08 non prevede sanzioni per tale figura a sottolineare la natura essenzialmente consultiva e promozionale del Servizio di prevenzione e protezione. Diverso è il caso in cui si verifichi un danno al lavoratore o ad un altro soggetto sul luogo di lavoro: in tal caso l'RSPP può essere legittimamente chiamato a rispondere della sua condotta sia in sede penale che civile, in quanto il danno può essere conseguenza delle sue azioni o omissioni.

Nello svolgimento dei propri compiti, il RSPP è aiutato dagli addetti al servizio di prevenzione e protezione. Si tratta di personale interno alla unità produttiva.

Il servizio di prevenzione e protezione

Il servizio ha una funzione che si può definire consulenziale, nel senso che non solleva il datore di Lavoro dai propri obblighi di garanzia prevenzionistica, ma ha il compito di supportarlo e di metterlo in condizione di adempiere a tali obblighi, in virtù della conoscenza dell'organizzazione aziendale e delle proprie competenze tecniche. In modo specifico:

- Nella individuazione dei fattori di rischio;
- Nella valutazione dei rischi;
- Nell'individuazione di misure di sicurezza e per la salubrità degli ambienti di lavoro;
- Nell'elaborazione di misure preventive e protettive previste nel documento di valutazione dei rischi;
- Nell'elaborazione di procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- Nel proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori.

Gli addetti del servizio devono quindi essere in grado di percepire in modo corretto tutti i fattori di rischio, di valutarli e di controllare che siano gestiti con competenza.

Infine il servizio di prevenzione e protezione, ha il compito di proporre programmi di formazione e informazione dei lavoratori in tema di sicurezza e salute.

Requisiti e formazione del Servizio di Prevenzione e Protezione

Per svolgere questi compiti i componenti del servizio di prevenzione e protezione devono essere in possesso di requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro.

La scelta dei componenti il servizio è vincolata al possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, o allo svolgimento delle funzioni richiamate, da almeno sei mesi, alla data del 13 agosto 2003.

Gli addetti inoltre, debbono essere in possesso dell'attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro.

Per il responsabile, è prevista una formazione specifica in materia di prevenzione e protezione di tutti i rischi, anche quelli di natura psicosociale, nozioni di gestione delle attività tecnico-amministrative, tecniche di comunicazione in azienda e relazioni sindacali. Le competenze appena

citare sono acquisite attraverso la frequenza, con verifica dell'apprendimento, di corsi di formazione conformi ai contenuti stabiliti dall'accordo del 26 gennaio 2006 della conferenza per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

La legge prevede che il servizio sia formato da personale esclusivamente interno all'azienda nei casi di impianti industriali a rischio di incidente rilevante, per aziende industriali con più di 200 lavoratori o in strutture di ricovero con oltre 50 lavoratori (art. 31, comma 6).

IL documento di valutazione dei rischi

L'azienda è tenuta ad elaborare un documento che valuti tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori presenti all'interno della propria attività.

La **valutazione dei rischi** è quindi il processo principale per la sicurezza in azienda. In questo documento devono essere presi in esame tutti i luoghi di lavoro, tutti i lavoratori e tutti i pericoli presenti. Infine, si devono definire le possibilità di modifiche che riducano o eliminino i rischi indicando anche quali siano le priorità delle misure da adottare.

La valutazione dei rischi, così come la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono una prerogativa del Datore di Lavoro che non può mai delegare tali obblighi.

Alla redazione del documento partecipano il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente, ed è consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

I pericoli da prendere in esame sono tutti quelli che possono essere causa di infortunio o di malattia professionale all'interno degli ambienti lavorativi. Ad esempio: le macchine e gli impianti elettrici, il rumore, le sostanze utilizzate nei processi produttivi, ma anche il rischio di incendio o di esplosione. Dovranno inoltre essere presi in esame: il microclima ambientale, l'illuminazione interna ai locali, la disposizione dei locali e gli aspetti ergonomici che caratterizzano le postazioni di lavoro.

Oltre a valutare i rischi che coinvolgono tutti i lavoratori, l'azienda deve prendere in considerazione anche i rischi specifici per ogni mansione svolta. Ad esempio i rischi dovuti alla movimentazione dei carichi o all'utilizzo di videoterminali, dalla lavorazione con sostanze pericolose, all'esposizione alle vibrazioni.

L'obiettivo della valutazione dei rischi consiste nell'individuare, secondo precisi criteri, le misure di prevenzione necessarie a ridurli o eliminarli e nello stabilire la priorità degli interventi.

In linea generale, la stima del rischio si basa su due concetti indicati dagli standards comunitari, che sono:

- **Pericolo:** proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
- **Rischio:** probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente.

Ciò premesso la Valutazione del rischio consente di stimare, in termini assoluti o relativi, la possibilità che sia raggiunto il limite di danno potenziale per la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

La stima delle **classi di rischio** (alto, medio, basso) per ogni potenziale pericolo, verrà quindi effettuata considerando:

- **La gravità del danno:** in funzione del numero di lavoratori potenzialmente coinvolti e delle conseguenze su questi ultimi in base a stime o conoscenze statistiche;
- **La probabilità di accadimento:** in funzione della valutazione sullo stato di fatto tecnico.

Una matrice che incrocia queste due dimensioni permette di stimare il rischio in funzione della probabilità di accadimento e della gravità del danno potenziale causato dall'evento.

Si stabilirà così una gerarchia delle classi di rischio che permetterà di stabilire quali sono le priorità di intervento che si metteranno in atto per eliminare, o se non è possibile, ridurre i rischi alla fonte.

Nel documento di valutazione dei rischi si deve definire anche il programma di miglioramento nel tempo, le procedure e i soggetti obbligati a mettere in atto queste misure di prevenzione.

La valutazione dei rischi ed a maggior ragione il Documento di Valutazione, rappresentano uno strumento, o meglio il principale strumento di prevenzione e come tale è necessario aggiornare la valutazione ed adeguarvi il documento ad ogni cambiamento aziendale che modifica in modo sostanziale l'organizzazione del lavoro o i processi produttivi.

Oltre ai rischi cosiddetti tradizionali, la legge fa esplicito riferimento a quelli che vengono definiti i rischi trasversali, cioè fattori di rischio che possono interessare tutti o particolari categorie di lavoratori e che fungono da modulatori dei rischi "tradizionali" e vengono esplicitamente menzionati all'art 28, comma 1.

Possiamo osservare non solo il richiamo esplicito al rischio stress lavoro correlato, per il quale, anche in difetto di elaborazione delle linee guida di valutazione, è previsto che venga valutato a far data dal 31 dicembre 2010, ma anche dei rischi connessi a particolari categorie di lavoratori che risultano essere più esposti di altre a rischi. Notiamo infatti che, mentre il numero degli infortuni denunciati ed il numero dei decessi è diminuito in questi ultimi anni dopo l'entrata in vigore della 626, il saldo, per alcune categorie di lavoratori è in crescita. Ecco che il legislatore non è rimasto indifferente a tale andamento e ha previsto una specifica attenzione a queste categorie.

Nel concreto, per quanto concerne ad esempio **il genere**, le donne si infortunano più degli uomini. Statisticamente è un dato che emerge non solo in quanto il tasso di occupazione femminile cresce, ma in quanto è un dato di fatto che sulle donne pesa un carico lavorativo maggiore tenendo conto degli impegni extralavorativi connessi alla cura della famiglia e dei figli. Questo espone le donne ad un rischio maggiore. E occorre tenerne conto in sede di valutazione dei rischi.

Anche il fattore della **provenienza del lavoratore** risulta importante. Assistiamo alla presenza di una quota sempre maggiore di lavoratori stranieri, soprattutto in alcuni settori, che per cultura e differenze linguistiche risultano più esposti. Spesso infatti, gli immigrati provengono da paesi nei quali la cultura della sicurezza non è diffusa tanto quanto nel nostro paese. In secondo luogo, la barriera linguistica pone tale categoria di individui di fronte a maggiori difficoltà rispetto alla formazione e all'informazione che deve essere parte del bagaglio di ogni lavoratore e rappresenta

un cardine per quanto riguarda il versante prevenzionistico. La presenza di un numero consistente di lavoratori extracomunitari in una azienda merita una attenta valutazione nel momento in cui si effettua la valutazione del rischio e si organizzano programmi di addestramento e formazione.

Più recente, in quanto introdotto dal decreto legislativo 106/09, è il richiamo alla **natura del contratto**. Sono infatti in crescita gli infortuni per i lavoratori a tipologia contrattuale cosiddetta flessibile. Possiamo citare ad esempio i contratti a progetto nel privato, i contratti di collaborazione coordinata continuativa nella Pubblica Amministrazione o i contratti a tempo determinato. La ragione per cui un lavoratore con contratto flessibile è più esposto a rischi è facilmente identificabile nel frequente cambiamento di mansioni, nella scarsa conoscenza del sistema di relazioni aziendali, delle attrezzature e delle macchine con cui viene a contatto. Per queste categorie contrattuali risultano poi più frequenti vuoti nella formazione e nella corretta informazione. Il legislatore ha quindi ritenuto di sottolineare esplicitamente l'attenzione in sede di valutazione dei rischi

Anche il fattore età è chiamato in causa dal legislatore in quanto è noto che lavoratori molto giovani, o alcune categorie di lavoratori prossimi alla pensione hanno, per motivi opposti, una percezione del rischio attenuata e vanno incontro a infortuni con una frequenza maggiore rispetto al resto dei lavoratori. Da un lato i giovani mancano di esperienza e di conoscenze, spesso appartengono a quelle categorie alle quali abbiamo precedentemente accennato di lavoratori con contratti a termine e ciò porta ad una evidente sottostima dei rischi; mentre i lavoratori prossimi alla pensione spesso ritengono, in virtù del loro bagaglio di esperienze, di essere immuni dai rischi e tendono con più facilità a rimuovere i sistemi di protezione collettivi o a non utilizzare correttamente i Dispositivi di protezione Individuale.

Per tutti questi motivi il legislatore richiama ad una attenta fotografia della propria azienda anche ponendo attenzione a quelle categorie che vuoi per il carico di lavoro, vuoi per una sottostima dei rischi dovuta all'età, alla cultura o all'inesperienza incappano in misura maggiore di altri in eventi di tipo infortunistico. Sarà quindi cura del Datore di Lavoro che ha in azienda un numero considerevole di appartenenti a tali categorie porre attenzione in sede di valutazione dei rischi e predisponendo misure adeguate di prevenzione o protezione.