



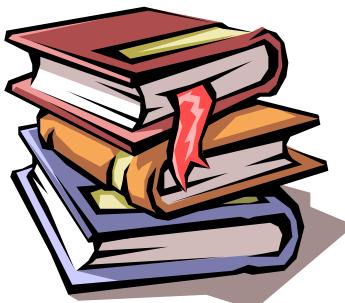
Università degli Studi di Roma “La Sapienza”
Piazzale Aldo Moro, 5 - 00185 ROMA

UFFICIO SPECIALE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Collana “Cultura della Sicurezza”

**FONDAMENTI NORMATIVI IN MATERIA DI
SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO**

Elementi informativi N. 1



A cura di:

Ing. Filippo MONTI
Dott. Luciano PAPACCHINI
Ing. Domenico PETRUCCI
Ing. Franco Enzo SPAGNUOLO

Responsabile USPP: Ing. Filippo MONTI



Indice analitico

1)	<i>INTRODUZIONE</i>	2
2)	<i>EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO</i>	4
3)	<i>FONTI DI DIRITTO</i>	5
4)	<i>IL D.LGS. 626/1994 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI</i>	6
	4.1) ASPETTO GIURIDICO	6
	4.2) ASPETTO ORGANIZZATIVO	9
	➤ Datore di Lavoro	9
	➤ Il Servizio di Prevenzione e Protezione (S.P.P.) ed il suo Responsabile (R.S.P.P.).....	9
	➤ Il Medico Competente (M.C.).....	10
	➤ Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)	11
	➤ I Lavoratori.....	11
5)	<i>APPROFONDIMENTI NORMATIVI</i>	12
	5.1) PRINCIPI FONDAMENTALI	12
	5.2) PRINCIPALI NORMATIVE DI PREVENZIONE	13



1) INTRODUZIONE

Il recepimento da parte dell'ordinamento giuridico italiano di otto direttive comunitarie in materia di miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha comportato una nuova attenzione da parte di tutta la società civile nei riguardi delle problematiche inerenti la prevenzione degli infortuni e la tutela dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori.

La normativa a tutela dei lavoratori nasce nel nostro paese alla fine del 1800 e si sviluppa di pari passo all'evoluzione lavorativa; i cardini sui quali ruotava prima del Decreto Legislativo 626/94 tutta la disciplina in materia erano costituiti fondamentalmente dal D.P.R. 547/55 e dal D.P.R. 303/56 che, in alcuni casi, sono ancora attuali.

Questi decreti prevedevano, tra l'altro, quali obblighi fondamentali del datore di lavoro, l'attuazione delle misure di igiene e sicurezza, l'informazione dei lavoratori sui rischi, la fornitura dei mezzi di protezione e il controllo sui singoli lavoratori, affinché osservassero le misure di igiene e sicurezza previste.

Il sistema di sicurezza così impostato aveva il limite di dettagliare in modo molto specifico determinati obblighi tecnici, lasciando in secondo piano altri aspetti rilevanti. Inoltre l'applicazione era lasciata ad un rapporto tradizionale di imposizione e controllo da parte degli organi dello Stato.

Negli anni seguenti il sistema si è evoluto, anche sotto le spinte sindacali, portando un maggior dettaglio e un necessario aggiornamento tecnico-scientifico della normativa.

Battistrada in questo ambito è il D.Lgs. 277 del 15 agosto 1991, sull'esposizione a rumore, piombo e amianto, in quanto introduce la **VALUTAZIONE DEL RISCHIO** come forma primaria d'intervento da parte del datore di lavoro, da ripetersi periodicamente e da cui fare seguire le misure preventive e formative.

Queste regole, riprese e ampliate dal D.Lgs. 626/94, incidono profondamente sul sistema normativo e ribaltano l'ottica precedente **ponendo l'uomo, anziché la macchina, al centro della nuova organizzazione della sicurezza**, comportando un'evoluzione della tutela della sicurezza sul lavoro e una maggiore attenzione alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in tutti i momenti della vita lavorativa.

Con questa normativa i lavoratori assumono insieme al datore di lavoro un ruolo da protagonisti nella gestione della sicurezza. Con questo opuscolo si vuole favorire la conoscenza dei principali atti normativi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, la storia dell'evoluzione della normativa e le principali fonti di diritto.

L'informazione e la formazione hanno infatti lo scopo di far conoscere dettagliatamente i rischi connessi con l'ambiente di lavoro, le misure adottate per prevenirli nonché i comportamenti da assumere e le procedure da



seguire nei casi di emergenza, con l'obiettivo di diminuire (e ove possibile eliminare) i rischi e di far raggiungere ai lavoratori un alto grado di consapevolezza degli stessi.

Per **INFORMAZIONE** si intende la trattazione di notizie e di contenuti di carattere comportamentale, procedurale e concettuale, nel settore della propria attività, utili per attivare il processo di prevenzione, tra i quali:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività svolta in generale;
- le misure di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta, le normativa di sicurezza e le disposizioni in materia;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede di sicurezza previste dalla normativa vigente, delle procedure di utilizzo e dalle norme di buona tecnica;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio l'evacuazione dei lavoratori.

Con il termine **FORMAZIONE** si intende il trasferimento ai lavoratori di capacità ad adottare comportamenti che mettano in pratica le regole ed i principi della sicurezza, al fine di conoscere i pericoli, saper prevenire i rischi e fronteggiare le emergenze, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni; la formazione deve avvenire in occasione:

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

Gli art. 21 e 22 del D.Lgs. 626/94, inoltre, sottolineano il carattere dinamico dell'intervento formativo, che dovrà essere ripetuto periodicamente in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.



2) EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO

L'obiettivo della normativa in tema di sicurezza, prevenzione infortuni e igiene del lavoro è di eliminare o ridurre i rischi, derivanti a tutti gli addetti dalle proprie mansioni e dalle specifiche attività lavorative, nei più disparati settori in cui si articola e si sviluppa il lavoro umano.

Per comprendere l'evoluzione della normativa, è necessario ricordare che il problema della sicurezza ed in particolare dell'integrità fisica del lavoratore è stato visto, nei primi decenni del secolo e fino all'entrata in vigore del codice civile, come un problema risarcitorio, mirando principalmente a "tutelare" l'imprenditore sotto il profilo patrimoniale, e non ad attuare misure atte a prevenire e ridurre il numero d'infortuni, che, secondo la cultura dell'epoca, erano principalmente frutto di fatalità o distrazioni.

In seguito, con l'introduzione del Codice Civile e della Costituzione, assume grande importanza la tutela dell'integrità psicofisica e morale di chiunque operi in un ambiente di lavoro, diventando un obbligo giuridico al quale sono sottoposti tutti i soggetti, sia pubblici che privati.

Coerentemente con tali principi furono emanati un insieme di Decreti Legge del Presidente della Repubblica (D.P.R.), che imponevano precisi obblighi e condotte da adottarsi per garantire la sicurezza, prevedendo anche sanzioni penali (*Prevenzione infortuni* D.P.R. 547/55 - *Igiene del lavoro* D.P.R. 303/56, etc.).

Dopo tale periodo si ebbe una stasi normativa durata fino alla fine degli anni '80, con l'eccezione della Legge n.300/70 "Statuto dei lavoratori", con la quale si attribuisce alle rappresentanze dei lavoratori il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Nel 1989 il Consiglio CEE ha emanato la direttiva 89/391/CEE, considerata dagli operatori come la direttiva "quadro" (o madre), che detta norme generali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. Tale direttiva, che si applica in tutti i luoghi di lavoro, fissa diritti e doveri di tre figure chiave: il *tecnico competente* (o addetti alla Prevenzione e Sicurezza), il *medico competente* e quella del *delegato alla prevenzione*, figura di riferimento sul tema del rischio nei luoghi di lavoro.

Negli anni successivi furono emanate una serie di direttive, dette "figlie", riguardanti le prescrizioni minime di sicurezza e di salute per alcuni settori particolari.



In Italia tali Direttive sono state recepite da diversi Decreti Legislativi fra i quali si ricordano: il D.Lgs.277/91 che recepisce le Direttive su rumore, piombo e amianto, in cui per la prima volta, come accennato nell'introduzione, si inserisce chiaramente il concetto di valutazione del rischio, il D.Lgs.626/94 che recepisce la Direttiva quadro più 7 delle Direttive figlie ed il D.Lgs.494/96 che recepisce la Direttiva sui cantieri temporanei e mobili.

La legge più innovativa nel settore della sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro è certamente il D.lgs.626/94, che non abroga le leggi emanate negli anni precedenti, ma le modifica e le integra.

Mentre la vecchia normativa prevedeva che il datore di lavoro dovesse attuare le misure di sicurezza previste dal decreto stesso e, quindi, dovesse solamente controllare che quanto prescritto dai singoli articoli fosse effettivamente ottemperato, l'art.4 del D.Lgs.626/94 richiede che il datore di lavoro effettui un'analisi della propria attività lavorativa per valutare se esistono dei pericoli ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori in essa impiegati, ed in tal caso, di valutarne i rischi per determinare gli adeguati interventi di prevenzione e di protezione.

La nuova normativa, quindi, prevede una procedura prevenzionistica di tipo attivo, nella quale le aziende sono protagoniste sulle attività di sicurezza, e nella quale vi è una costante correlazione fra attività lavorativa e relative misure di sicurezza, tra innovazioni tecnologiche e rispettivi interventi per la tutela della sicurezza e della salute degli operatori.

Si è passati, quindi, dalla filosofia della riparazione del danno, attraverso una logica prevalentemente risarcitoria, a quella della sua prevenzione, attraverso interventi preventivi, formativi e informativi.

3) FONTI DI DIRITTO

Fondamento dell'ordinamento italiano è la Costituzione della Repubblica, che fissa i principi basilari dello stato, ed ogni altra legge in contrasto con essa può essere impugnata di fronte alla corte costituzionale.

Le Leggi sono approvate dal Parlamento e promulgate dalla Presidente della Repubblica.

Il Decreto Legge (D.L.) viene emesso dal governo nei casi molto urgenti, e decade, perdendo efficacia fin dall'inizio, se non viene approvato dal Parlamento entro 60 giorni.

Il Decreto Legislativo (D.Lgs. o D.lvo), emesso dal Governo con delega del Parlamento, viene utilizzato per formulare norme abbastanza complesse in settori particolarmente tecnici.



Il Decreto del Presidente della Repubblica (D.P.R.), emanato con delega del Parlamento, viene utilizzato come regolamento tecnico di attuazione della legge tramite la quale il Parlamento ha stabilito dei principi generali.

Alcune norme specifiche, la cui emanazione è consentita dal Parlamento con legge solo su alcuni argomenti, sono:

Decreti del Presidente del Consiglio (D.P.C.M.);

Decreti Ministeriali (D.M.), emanati da un singolo ministro;

Decreti Interministeriali (D.I.), emanati da due o più ministri congiuntamente su argomenti comuni.

Tutti i provvedimenti sopraindicati sono pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale (G.U.).

Le Leggi, i D.L., i D.Lgs. e i D.P.R. sono indicati con il numero progressivo annuo e l'anno di emanazione, come ad esempio D.Lgs. 626/1994, mentre i D.P.C.M., i D.M. e i D.I. sono indicati con la data dell'emanazione, senza numero progressivo, come ad esempio “Decreto Interministeriale 27 Giugno 1973”.

Importanti, inoltre, sono le Circolari Ministeriali, interne al singolo ministero ma pubblicate anche sulla G.U., e le Leggi Regionali, che sono emesse solo su alcuni argomenti e pubblicate sul Bollettino Ufficiale di ogni regione.

A livello Europeo, lo Stato Italiano recepisce le cosiddette Direttive CEE, emanate dal Consiglio della Comunità Europea, tramite una legge comunitaria che, solitamente, conferisce delega al Governo per emanare gli opportuni D.Lgs. o D.P.R. di attuazione.

Infine, è necessario precisare che tutte le fonti di diritto menzionate sono “**cogenti**”, cioè devono essere rispettate altrimenti s'incorre in sanzioni anche penali. Al contrario le norme tecniche possono essere “**raccomandate**” o “**consigliate**” da Enti o Associazioni particolari, come l'UNI o il CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano): solo nel caso in cui una norma cogente faccia riferimento ad una norma tecnica UNI o CEI, quest'ultima diventa anch'essa cogente.

4) IL D.LGS. 626/1994 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

4.1) ASPETTO GIURIDICO

4.1.1) INNOVAZIONI

Il D.Lgs. 626/1994 non ha abrogato le normative precedenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, anche avendone modificato ed integrato, in maniera anche sostanziale, i contenuti.



Una delle novità principali del D.Lgs. 626/1994 è l'introduzione del principio dell'autotutela, sulla base del quale i lavoratori, da soggetti passivamente tutelati, diventano autori della propria sicurezza nei luoghi di lavoro, e quindi di quella collettiva. In sostanza, secondo la nuova filosofia legislativa, la sicurezza deve essere organizzata dal basso e non più imposta dall'alto dallo Stato: questi, tramite le sue strutture di consulenza, formazione e controllo deve assumere il ruolo di collaboratore lasciando all'imprenditore la gestione dell'organizzazione aziendale in sicurezza.

Le altre innovazioni sostanziali più che formali sono:

- L'istituzione in ogni azienda del Servizio di Prevenzione e Protezione, all'Università denominato *Ufficio Speciale di Prevenzione e Protezione* (U.S.P.P.);
- L'obbligo per il Datore di Lavoro di redigere e conservare in azienda il documento di valutazione dei rischi esistenti e il programma delle misure di riduzione e/o eliminazione dei rischi;
- L'obbligo per il Datore di Lavoro di consultare i lavoratori, tramite i loro rappresentanti, nelle scelte aziendali in relazione alla sicurezza sul luogo di lavoro;
- L'obbligo per il Datore di Lavoro dell'informazione, della formazione e dell'addestramento dei lavoratori, in relazione alle norme sulla sicurezza;

4.1.2) CAMPO DI APPLICAZIONE

Il campo di applicazione del D.Lgs. n. 626/94 e succ. è costituito dai settori delle attività lavorative, sia pubbliche sia private, ad esclusione delle ditte individuali senza dipendenti. L'applicazione del decreto dipende dalla presenza di almeno un lavoratore subordinato, o a questi equiparato, e non dalla tipologia e dalle dimensioni dell'attività. Pertanto, sono incluse anche le attività esercitate dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province, ecc., in cui siano lavoratori subordinati, come definiti dagli articoli 1 e 3 del D.P.R. 547/55 e 303/56.

Per ciò che riguarda il settore pubblico, è prevista un'applicazione differenziata della normativa in funzione delle particolari esigenze del servizio espletato per le forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate a finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e di sicurezza pubblica, università, istituti di istruzione universitaria (D.I. 5 agosto 1998), istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, rappresentanze diplomatiche e consolari e mezzi di trasporto aereo e marittimo.

Il campo di applicazione della normativa in materia di sicurezza non riguarda comunque esclusivamente i lavoratori subordinati, ma comprende anche alcune figure di lavoratori che non sono legati da vincoli di subordinazione nei confronti del datore di lavoro.



L'art. 7 del D.Lgs. 626/94 estende la tutela altresì ai lavoratori autonomi che abbiano in appalto dei lavori all'interno dell'impresa.

Il datore di lavoro, infine, deve evitare che le misure tecniche prevenzionali adottate possano arrecare danno ai visitatori occasionali, all'ambiente esterno e alla salute della popolazione.

4.1.3) SOGGETTI OBBLIGATI

I soggetti obbligati al rispetto della legislazione in materia di sicurezza ed igiene del lavoro sono i seguenti:

- Il datore di lavoro e i suoi collaboratori (dirigenti, preposti);
- I lavoratori;
- Progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori di macchinari;
- Il Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione;
- Il Medico Competente.

4.1.4) GLI OBBLIGHI E LE SANZIONI

Il D.Lgs. 626/1994 impone un insieme di obblighi e relative sanzioni, anche penali, ai vari protagonisti nel campo della sicurezza ed igiene del lavoro (datore di lavoro, dirigenti, preposti, medico competente, lavoratori e soggetti estranei all'azienda quali fornitori, progettisti e appaltatori).

Anche i lavoratori sono tenuti al rispetto dei propri obblighi: alcune inadempienze sono punite con l'arresto fino ad un mese o l'ammenda da Euro 207 a 620.

4.1.5) ORGANI DI VIGILANZA E PROCEDURE DI INFRAZIONE

Gli organi di vigilanza in materia di sicurezza e igiene del lavoro, in relazione alle proprie competenze, sono le Az. Unità Sanitarie Locali e per quanto di specifica competenza i Vigili del Fuoco, ed esercitano anche compiti di Polizia Giudiziaria. Nelle attività con rischi particolarmente elevati la vigilanza spetta all'Ispettorato del Lavoro, mentre nelle Miniere spetta al Ministero dell'Industria del Commercio e dell'Artigianato.

Il fine principale della normativa in oggetto è quello di far cessare le situazioni di pericolo per i lavoratori: in questo contesto la sanzione è solo un accessorio.

Nel caso venga rilevata un'inadempienza, viene stilato un verbale, spedito immediatamente all'autorità competente, e viene imposto un termine temporale perentorio di adeguamento della situazione di pericolo. Se l'adempimento non viene effettuato entro il termine stabilito, viene inviata comunicazione al magistrato ed ha inizio il procedimento penale. Al contrario, nel caso la verifica dell'adempimento sia positiva, il reato viene estinto dietro il pagamento di una sanzione amministrativa.



4.2) ASPETTO ORGANIZZATIVO

4.2.1) I PROTAGONISTI NELLA GESTIONE DELLA SICUREZZA

➤ Datore di Lavoro

E' il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, in ogni caso, il soggetto che, in base al tipo e all'organizzazione del lavoro, ha la responsabilità dell'attività stessa o dell'unità produttiva.

I principali obblighi del datore di lavoro sono:

- ✓ istituire il Servizio di Prevenzione e Protezione e nominarne il Responsabile (limitatamente ai casi previsti il datore di lavoro può assumerne direttamente i compiti), dopo aver consultato il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori;
- ✓ elaborare un documento di valutazione dei rischi, indicando i criteri utilizzati, individuando le idonee misure di prevenzione e protezione e la tipologia dei dispositivi di protezione individuale da utilizzare e programmando le misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- ✓ nominare il medico competente, organizzando la sorveglianza sanitaria;
- ✓ designare i lavoratori addetti all'emergenza, adottando tutte le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori;
- ✓ consultare il Rappresentante per la Sicurezza in relazione alla valutazione dei rischi, alla designazione degli addetti alla gestione dell'emergenza e rispetto all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- ✓ effettuare l'informazione e la formazione dei lavoratori;
- ✓ fornire ai lavoratori gli idonei dispositivi di protezione individuale;
- ✓ richiedere l'osservanza da parte dei lavoratori delle norme vigenti, delle disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro e di suo dei mezzi di protezione collettiva ed individuale;
- ✓ aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi;
- ✓ tenere il registro degli infortuni sul lavoro;
- ✓ effettuare la riunione periodica di prevenzione e protezione nelle aziende con più di 15 dipendenti.

➤ Il Servizio di Prevenzione e Protezione (S.P.P.) ed il suo Responsabile (R.S.P.P.)

Il S.P.P. è costituito da persone e mezzi interni e/o esterni alla struttura produttiva, nominate dal datore di lavoro, che hanno il fine della prevenzione e della protezione dei lavoratori e di eventuali terzi dai rischi aziendali.



Gli addetti al S.P.P. devono essere in numero sufficiente, avere le capacità necessarie e disporre di mezzi e tempi adeguati per lo svolgimento delle loro incombenze. Il S.P.P. può essere esterno, esclusivamente nel caso in cui le capacità interne all'azienda siano insufficienti in base alle esigenze lavorative.

Il R.S.P.P. è una persona in possesso degli idonei requisiti per lo svolgimento dei compiti propri del S.P.P. ed è designato dal datore di lavoro, dopo consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il datore di lavoro può assumere direttamente i compiti e la responsabilità del S.P.P. solo nei casi previsti dall'art. 10 del D.Lgs. 626/94.

I compiti principali del R.S.P.P. sono i seguenti:

- ✓ individuare i fattori di rischio presenti, valutarne i rischi ed individuare le misure di prevenzione e protezione, scegliendo i dispositivi di protezione individuali ed elaborando i metodi di controllo di tali misure;
- ✓ elaborare le idonee procedure di sicurezza per le varie attività lavorative;
- ✓ proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- ✓ partecipare alla riunione periodica.

➤ *Il Medico Competente (M.C.)*

Nel caso in cui i lavoratori svolgano mansioni soggette a controlli sanitari periodici, il datore di lavoro deve dare incarico al M.C. per la sorveglianza sanitaria, il quale deve avere almeno uno dei seguenti requisiti:

- ✓ specializzazione o docenza o libera docenza in Medicina del Lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in igiene industriale o in tossicologia industriale o in clinica del lavoro o in fisiologia ed igiene del lavoro;
- ✓ autorizzazione di cui all'art. 55 del D.Lgs. 277/91.

I compiti principali del Medico Competente sono i seguenti:

- ✓ collaborare con il datore di lavoro e il S.P.P. alla predisposizione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi;
- ✓ effettuare i controlli sanitari periodici ed esprimere i giudizi di idoneità alla mansione per ogni singolo lavoratore, istituendo ed aggiornando una cartella sanitaria e di rischio;
- ✓ comunicare, durante la riunione periodica di prevenzione e protezione, al R.L.S., i risultati anonimi collettivi degli accertamenti ed il loro significato;
- ✓ visitare gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno, insieme al R.S.P.P.;
- ✓ collaborare all'informazione e formazione dei lavoratori.



➤ *Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)*

E' una persona o un gruppo di persone elette o designate dai lavoratori al fine di rappresentarli nelle scelte aziendali in relazione alle tematiche della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Le principali attribuzioni del R.L.S. sono le seguenti:

- ✓ accede agli ambienti di lavoro;
- ✓ è consultato preventivamente e tempestivamente in relazione alla valutazione dei rischi, alla individuazione e programmazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ✓ è consultato in merito alla designazione degli addetti al servizio di prevenzione e alla gestione delle emergenze;
- ✓ è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori incaricati dell'attività di gestione dell'emergenza;
- ✓ ha accesso al documento di valutazione dei rischi ed al registro degli infortuni;
- ✓ avverte il responsabile dell'attività lavorativa dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- ✓ può ricorrere alle autorità competenti quando ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro;
- ✓ partecipa alla riunione periodica;
- ✓ il R.L.S. deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione

A carico del R.L.S. non sono previste sanzioni penali o amministrative specifiche, se non quelle previste per i lavoratori.

➤ *I Lavoratori*

Sono le persone che prestano il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro: ai lavoratori dipendenti sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, gli utenti dei servizi di orientamento - formazione e gli allievi, dottorandi, specializzandi, ecc degli istituti di istruzione ed universitari.

Le principali attribuzioni dei lavoratori sono le seguenti:

- ✓ curare la sicurezza e salute proprie e quelle delle altre persone presenti sul luogo di lavoro;
- ✓ osservare tutte le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, dai preposti, con il fine della protezione collettiva ed individuale;
- ✓ utilizzare in maniera idonea le attrezzature di lavoro, le sostanze chimiche, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza e di protezione;



- ✓ segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le anomalie dei mezzi e dispositivi in dotazione, come pure le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di emergenza, nel contesto delle proprie competenze e possibilità, al fine di eliminare o ridurre i pericoli e le anomalie suddette, informando subito il R.L.S.;
- ✓ non modificare o rimuovere i dispositivi di sicurezza o di controllo o di segnalazione;
- ✓ sottoporsi ai controlli sanitari periodici previsti nei loro confronti;
- ✓ fornire un contributo, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

I lavoratori, in caso di omissione degli obblighi sopracitati, sono passibili di arresto fino a 1 mese o ammenda da Euro 207 a 620 (art. 93 D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni).

5) APPROFONDIMENTI NORMATIVI

5.1) PRINCIPI FONDAMENTALI

5.1.1) COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Mentre gli articoli 1 e 4 della Costituzione esprimono il grande valore che il legislatore ha voluto fornire al lavoro per lo sviluppo ed il progresso della società, gli articoli 32 e 41 manifestano la volontà di tutela dei lavoratori tramite ogni possibile intervento di tipo preventivo, previdenziale ed assistenziale.

In particolare si riportano gli articoli 32 e 41:

- “*La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività*” (art. 32).
- “*L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*” (art. 41).

5.1.2) ART. 2087 DEL CODICE CIVILE

Oltre a tutti gli altri obblighi imposti al Datore di Lavoro dalle varie leggi in materia di sicurezza del lavoro, l'art. 2087 del Codice Civile impone l'obbligo dell'adozione di tutti gli accorgimenti che l'esperienza e la tecnologia mettono a disposizione per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.



➤ “L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro” (art. 2087 c.c.)

5.1.3) ARTT. 437 E 451 DEL CODICE PENALE

Gli art. 437 e 451 puniscono l’uno la “Rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro” e l’altro la “Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro”.

➤ “Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.” (art. 437 c.p.).

➤ “Chiunque per colpa omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro è punito con la reclusione fino ad un anno o con la mula da lire duecentomila ad un milione.” (art. 351 c.p.).

E’ importante ricordare, oltre a ciò, che i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) sono considerati più gravi se vengono commessi in violazione alla normativa per la prevenzione degli infortuni.

5.1.4) LEGGE 300/1970: LO STATUTO DEI LAVORATORI

L’art. 9 della Legge 300/1970 stabilisce che “I lavoratori mediante le loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”. Purtroppo, nell’arco degli anni questa norma non è mai stata applicata rigorosamente, altrimenti avrebbe anticipato di molto tempo la maggior parte delle Direttive CEE in materia di sicurezza del lavoro.

5.2) PRINCIPALI NORMATIVE DI PREVENZIONE

5.2.1) D.P.R. n. 547/1955 – Norme per la prevenzione degli infortuni

Le fondamenta dell’attuale normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro sono rappresentate dai D.P.R. n. 547/1955 e 303/1956 e per quanto riguarda le costruzioni dal D.P.R. 164/56: prima di tali date la materia era regolamentata da un Regio Decreto del 1899.

Il D.P.R. n. 547/1955 è un primo esempio di una sorta di testo unico in materia di sicurezza del lavoro, focalizzato prevalentemente rispetto alla prevenzione degli infortuni. Ancora oggi è il testo fondamentale in materia, anche se, nonostante i numerosi aggiornamenti ed integrazioni nel corso del tempo, contiene alcune norme ormai obsolete.



Il D.P.R. n. 547/1955 contiene un insieme di prescrizioni tecniche relative agli ambienti di lavoro, agli impianti e agli apparecchi, alla manipolazione di materie e prodotti pericolosi, alle protezioni delle macchine, alle operazioni di manutenzione e riparazione, ai dispositivi di protezione personali e ai soccorsi d'urgenza.

E' da notare, infine, che per la prima volta una legge dello stato impone ai datori di lavoro di informare i lavoratori sui rischi specifici del loro lavoro.

5.2.2) D.P.R. n. 303/1956 – Norme generali per la prevenzione degli infortuni

Il D.P.R. 303/956 specifica una serie di obblighi di tipo igienico-sanitario-strutturale in relazione agli ambienti di lavoro, alla difesa dagli agenti nocivi ed ai criteri di sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

E' importante evidenziare, infine, che per la prima volta si impongono le visite mediche periodiche per gli addetti a lavorazioni a rischio elencate in un'apposita tabella.

5.2.3) D.P.R. 164/56 – Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni.

Riguarda le norme fondamentali per il lavoro in sicurezza nel campo delle costruzioni. Prende in esame tra l'altro la stabilità dei fronti discavo, le vie di circolazione, le modalità di montaggio e smontaggio dei ponteggi, le demolizioni

5.2.4) Legge n. 966/1965 – Antincendio

Le fondamentali misure di prevenzione incendi, atte a garantire la sicurezza sul luogo di lavoro e della collettività, devono essere rispettate da tutte le attività produttive (industria, commercio, artigianato, servizi). La legge base in materia antincendio è la Legge 966/1965 in cui viene fissato l'obbligo dei controlli di prevenzione da parte dei Vigili del Fuoco per attività soggette ad un particolare rischio di incendio. Mentre con il D.M. del 12 febbraio 1982 si individuano le attività soggette. Nelle attività in cui i controlli di prevenzione non vengono richiesti è, comunque, necessario adottare tutte le misure di cautela possibile per evitare gli incendi o limitarne la propagazione.

Nel tempo sono state emanate tutta una serie di circolari e decreti ministeriali in materia antincendio, con le quali sono stati forniti una serie di chiarimenti e di nuove indicazioni (ad esempio il **D.M. 10 marzo 1998**), che in questa sede non è possibile riportare.

5.2.5) Legge n. 46/1990 – Impianti tecnologici

Gli impianti tecnologici, come la rete elettrica, il riscaldamento, la distribuzione di acqua e gas, possono rappresentare dei grandi fattori di rischio, nel caso di esecuzione non a regola d'arte. Per limitare questa situazione, nel 1990 è stata emanata la Legge n. 46 che non detta norme specifiche



ma rimanda alle normative emanate dall'UNI (Ente di Unificazione Nazionale Italiano) e al CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano). In base ai dettami della Legge 46/1990 la realizzazione degli impianti tecnologici deve essere affidata esclusivamente ad imprese con determinati requisiti e iscritte in appositi albi, che al termine dei lavori devono rilasciare una “Dichiarazione di conformità” dell'impianto eseguito alle norme di buona tecnica: inoltre, nel caso di impianti con potenze oltre un certo limite, il progetto dell'impianto deve essere eseguito da professionista abilitato.

5.2.6) D.Lgs. n. 277/1991 – Piombo, Amianto, Rumore

Il D.Lgs. 277/1991 ha recepito sei Direttive CEE in materia di protezione dai pericoli derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici, e in particolar modo regolamenta l'esposizione al Piombo, all'Amianto ed al Rumore. E' la prima volta in cui si parla di valutazione del rischio, di progettazione delle misure di riduzione dello stesso e di informazione e formazione dei lavoratori. Altri due temi fondamentali sono stati l'introduzione delle metodologie di campionamento e analisi ed il riconoscimento del medico competente, eliminando la vecchia figura del medico di fabbrica.

5.2.7) D.Lgs. n.626/1994 – e succ.

Il Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 costituisce l'attuazione di otto direttive dell'Unione Europea riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Direttiva 89/391/CEE - Misure per promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Direttiva 89/654/CEE - Prescrizioni minime nei luoghi di lavoro;

Direttiva 89/655/CEE - Requisiti minimi delle attrezzature di lavoro;

Direttiva 89/656/CEE - Requisiti minimi dei mezzi di protezione individuali;

Direttiva 90/269/CEE - Movimentazione manuale di carichi pesanti;

Direttiva 90/270/CEE - Uso di attrezzature munite di videoterminale;

Direttiva 90/394/CEE - Protezione da agenti cancerogeni.

Direttiva 90/679/CEE - Protezione da agenti biologici

E' stato successivamente modificato ed integrato da:

D.Lgs. 242/1996; D.Lgs. 359/1999; D.Lgs. 66/2000; Legge Comunitaria n. 422 del 29/12/2000; D.Lgs. 206/2001; Legge n. 30 del 1/3/2002; D.Lgs. 25/2002; Legge Comunitaria n. 14 del 3/2/02.

5.2.8) D.Lgs. n.493/1996 – Segnaletica di Sicurezza

Il D.Lgs. 493/1996 fornisce una serie di indicazioni riguardanti le tipologie dei cartelli da utilizzare e le caratteristiche della segnaletica di sicurezza, come il colore, la forma e le dimensioni in funzione della distanza da cui deve essere visibile.



5.2.9) D.Lgs. n. 459/1996 – Direttiva Macchine

Il D.Lgs 459/96, porta ad un nuovo approccio al tema della sicurezza delle macchine. In sostanza, si garantisce la sicurezza delle macchine, non tramite l'ausilio di rigidi e dettagliati requisiti tecnici, ma richiedendo alle macchine alcune *prestazioni minime di sicurezza* da soddisfare. Per raggiungere gli standards minimi di sicurezza, il progettista può fare riferimento a norme tecniche di Enti Normatori oppure può optare per altre soluzioni, fermo restando il raggiungimento del livello di sicurezza minimo richiesto che porta alla *marcatura CE di conformità*, la quale può essere dichiarata dal fabbricante la macchina o certificata da un organismo verificatore ufficiale.

5.2.10) D.Lgs. n.494/1996 – Direttiva Cantieri Temporanei o Mobili

Rappresenta il recepimento italiano della direttiva europea, detta direttiva cantieri temporanei e mobili. Questo decreto rappresenta sostanzialmente l'applicazione del D.Lgs. 626/1994 ai cantieri suindicati. Il D.Lgs. 494/1996 nel corso degli anni ha subito una serie di aggiornamenti e di integrazioni, tra i quali uno dei principali è rappresentato dal D.Lgs. 528/1999.

Una delle novità più importanti introdotte è rappresentata dal Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) che deve essere fatto eseguire dal committente ad un tecnico abilitato e solo per cantieri in particolari condizioni e soprattutto in presenza di almeno due imprese: nelle altre situazioni sarebbero necessari esclusivamente i Piani Operativi di Sicurezza (POS) che ogni impresa deve possedere per iniziare un qualunque cantiere.

5.2.11) D.I. 5 agosto 1998 – Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze delle Università e degli Istituti di istruzione universitaria

Questo Decreto Interministeriale regolamenta l'applicazione del D.Lgs. 626/94 a tutte le attività di didattica, ricerca, assistenza e servizio svolte direttamente ed indirettamente dalle strutture universitarie. Individua i soggetti destinatari degli obblighi e delle attribuzioni connesse (Rettore, datore di lavoro, responsabile dell'attività didattica o di ricerca in laboratorio), le categorie di riferimento, le attività di laboratori e detta disposizioni per la progettazione e l'utilizzo di prototipi e di nuovi prodotti.