

Sintesi ragionata

Decreto legislativo in vigore

La legge in vigore in materia di sicurezza sul lavoro deriva da una normativa della Comunità Europea e impone una serie di regole, atti e comportamenti che hanno il fine di migliorare la sicurezza delle lavorazioni e tutelare la salute dei lavoratori, prevenendo gli infortuni e le malattie professionali.

Il Decreto si applica a **tutti i settori di attività**, privati e pubblici, a tutte le tipologie di rischio, a tutti i lavoratori e lavoratrici, ed anche ai soggetti ad essi equiparati (ad esempio ai tirocinanti, ai soci lavoratori di cooperativa o di società, ecc.).

Obiettivo della legge è "**minimizzare**" il **rischio**, cioè ridurre la probabilità che accada un qualsiasi evento nocivo e ridimensionare la sua eventuale gravità.

Per ottenere questo la legge impone di agire innanzitutto su :

- Installazione delle cosiddette "**barriere primarie**", (ad esempio, realizzando infrastrutture ed impianti a norma di legge);
- Introduzione delle cosiddette "**barriere secondarie**", (ad esempio, utilizzando dispositivi di protezione individuale);

- **Addestramento**, cioè il complesso delle attività che hanno l'obiettivo di fare apprendere ai lavoratori le corrette procedure di lavoro e l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi.

In particolare la legge prevede **3 momenti per la tutela della salute e della sicurezza fondamentali** :

1. La **valutazione preventiva**, globale e documentata **di tutti i rischi** (articolo 29) per la salute e sicurezza dei lavoratori, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione da adottare per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza e **l'eliminazione** o, la **riduzione al minimo**, di tutti rischi connessi agli ambienti di lavoro, alle specifiche mansioni e ai processi produttivi.
2. La **corretta informazione e formazione dei lavoratori** (articoli 36-37) per fornire loro, conoscenze e competenze necessarie per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi.
3. L'introduzione, **nei casi previsti**, di **controlli sanitari** (articoli 38-42) da parte di un medico competente (articolo 25) che ha il compito di programmare l'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

Altre misure generali di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, previste dal Decreto sono:

- La sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- La limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono esposti al rischio;
- L'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;

- La priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.

Attenzione: in queste pagine troviamo spesso le parole «*pericolo*» e «*rischio*» che nel linguaggio comune sono utilizzati come sinonimi mentre in realtà si tratta di termini ben distinti.

Nel campo della sicurezza, **pericolo** è una proprietà e qualità caratteristica di un determinato fattore (materiali di lavoro, materie prime o derivate, metodi di lavoro, macchine e strumenti) in grado, a priori, di causare danno.

Il termine **rischio** è invece usato per indicare la concreta probabilità che, nelle condizioni di impiego o di esposizione, sia raggiunto il livello potenziale di danno.

E' evidente, quindi, che non tutto ciò che rappresenta un pericolo costituisce anche un rischio: la differenza può nascere dalla qualità di sostanza in gioco, dalla presenza o meno di prevenzione primaria, dal tempo e dalla frequenza di esposizione ecc...

È inoltre molto **importante** considerare che: **le misure** riguardanti la sicurezza, l'igiene e la salute durante il lavoro sin qui descritte, **non devono** in nessun caso **comportare oneri finanziari per i lavoratori coinvolti**.

Questo significa che nessun lavoratore è tenuto a pagare, anche solo in parte, per la formazione e l'addestramento che gli vengono impartiti, per i controlli sanitari ai quali può essere sottoposto quando previsto dalla legge o per i dispositivi di sicurezza individuale (guanti protettivi, scarpe antiscivolo, ecc.) che gli vengono forniti.

Punto centrale della legge è la **partecipazione** attiva, responsabile e integrata di tutte le persone che operano in azienda alle questioni riguardanti la sicurezza sul lavoro.

La legge attribuisce perciò compiti fondamentali a ciascuna persona coinvolta:

- **Il datore di lavoro o dirigente delegato**
- **Il Lavoratore**
- **Il preposto**
- **il medico competente**
- **Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**
- **Il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione**

Definizioni

Ed ora vediamo come il Decreto definisce queste figure (articolo 2):

a) **«lavoratore»**: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile; ecc.;

b) **«datore di lavoro»**: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni, per datore di lavoro si intende generalmente il dirigente al quale spettano i poteri di gestione;

d) **«dirigente»**: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) **«preposto»**: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

f) **«responsabile del servizio di prevenzione e protezione»**: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

g) **«addetto al servizio di prevenzione e protezione»**: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali, facente parte del Servizio Prevenzione e Protezione;

h) **«medico competente»**: medico in possesso dei titoli e dei 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 e per tutti gli altri compiti previsti dal Decreto;

i) **«rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»:** persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Valutazione dei rischi

Agli articoli 28 e 29, il Decreto descrive in dettaglio qual è l'oggetto della *Valutazione dei rischi* e le modalità di realizzazione. In particolare, la valutazione, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e dei preparati chimici impiegati e nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a **rischi particolari**, come ad esempio:

- quelli legati allo stress connesso al lavoro;
- quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (secondo quanto previsto dal Decreto n. 151);
- quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi;
- e infine quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il **Documento di valutazione rischi** deve essere redatto seguendo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo che sia strumento operativo completo e l'idoneo per

pianificare gli interventi aziendali di prevenzione.

- 1) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati.
- 2) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
- 3) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, e dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere (assegnati unicamente a soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri).
- 4) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio.
- 5) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Protezione collettiva e Dispositivi di Protezione Individuale

Abbiamo visto in precedenza che il Decreto 81 dà grande importanza all'utilizzo delle *barriere primarie* (ossia i Sistemi di protezione collettiva) e *secondarie* (ossia i Dispositivi di Protezione Individuale).

La priorità va comunque data ai sistemi di protezione collettiva che comprendono le infrastrutture e gli impianti installati a norma di legge negli ambienti di lavoro ma anche molti dispositivi come la segnaletica di sicurezza, gli avvisatori acustici, l'illuminazione di emergenza, i parapetti di protezione, le barriere fonoassorbenti per ridurre i livelli di rumorosità di alcuni ambienti e molto altro ancora.

L'articolo 75 stabilisce infatti l'utilizzo dei DPI solo quando siano già state adottate misure tecniche preventive e/o organizzative di protezione collettiva. In altre parole, i DPI vanno utilizzati solo quando i rischi non possono essere eliminati o ridotti in maniera sufficiente dalla prevenzione, dall'organizzazione del lavoro e dai dispositivi di protezione collettiva. I DPI non possono dunque essere alternativi ai sistemi di prevenzione tecnicamente fattibili ma vanno considerati solo una valida integrazione per i rischi residui o occasionali.

In particolare con l'espressione **Dispositivi di Protezione Individuale** si intende (articolo 74 del Decreto 81): «qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta 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».

Gli indumenti da lavoro ordinari e le uniformi che non sono specificamente destinate a proteggere la sicurezza e la salute non vanno quindi considerati

Dispositivi di Protezione individuale.

I DPI per essere a norma di legge (articolo 76), devono rispettare alcuni requisiti generali:

- essere dotati del marchio CE e di tutte le certificazioni previste;
- essere adeguati al rischio da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- presentare istruzioni di utilizzo chiare e comprensibili;
- essere adeguati alle esigenze ergonomiche e di salute del lavoratore.

Inoltre, in caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere compatibili tra loro e devono mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

I DPI sono inoltre classificati in 3 categorie, in base alla gravità del rischio da cui difendono e sono di molti tipi, in relazione alla parte del corpo da proteggere.

Nel settore delle pulizie, i DPI usati più frequentemente sono:

- le scarpe antiscivolo;
- i guanti protettivi contro gli agenti chimici;
- gli occhiali protettivi contro gli schizzi di prodotti irritanti;
- le mascherine anti-polvere di tipo 2 ;
- l'elmetto, soprattutto per proteggere la nostra testa contro la caduta di oggetti dall'alto;
- le cuffie o i tappi anti-rumore per proteggere le nostre orecchie quando lavoriamo in ambienti in cui vengono superati i limiti di rumorosità previsti dalla normativa;
- i guanti anti-taglio e le pinze da usare nella raccolta di rifiuti pericolosi.

Modello di organizzazione e di gestione

Il Decreto 81, all'articolo 30, definisce il **modello di organizzazione e di gestione** come un modello idoneo «ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231».

Si tratta cioè di un sistema organico di azioni che coinvolge tutte le funzioni ed i reparti dell'azienda con l'obiettivo, ovviamente nel rispetto delle leggi, di migliorare i livelli di sicurezza aziendali. Tale sistema permette all'azienda la verifica dello stato di attuazione sia delle norme sia della politica adottata.

Esso include la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi e le risorse.

La sua adozione, pur non essendo un obbligo di legge, se è conforme a quello che prevede l'articolo 30, dispensa le persone giuridiche, le società e le associazioni dalla responsabilità amministrativa in materia.

Infortunio e malattia professionale

Come sappiamo, infortuni e malattie professionali possono minare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

Una **malattia professionale** è una malattia dovuta ad un fattore di rischio o comunque dannoso (ad esempio, il tipo di lavoro o i materiali usati durante lo svolgimento della propria mansione), presente nell'ambiente in cui si svolge la prestazione lavorativa.

L'**infortunio** invece è un danno alla persona provocato da una causa violenta in un'occasione di lavoro. Gli elementi che caratterizzano l'infortunio sul lavoro sono, infatti, la lesione, cioè il danno, l'occasione di lavoro ma anche la causa violenta, poiché il danno si manifesta subito dopo l'evento.

Il requisito della causa violenta permette, dunque, di distinguere l'infortunio dalla malattia professionale, nella quale la lesione è originata da cause che agiscono lentamente e per gradi sull'organismo del lavoratore.

Le cause degli infortuni e delle malattie professionali si distinguono in cause oggettive e soggettive.

Cause oggettive sono quelle connesse con la pericolosità dell'ambiente di lavoro, degli impianti, delle macchine, dei processi produttivi, dei materiali lavorati, delle sostanze impiegate (situazioni pericolose). Queste cause si possono controllare ed, almeno in qualche misura, eliminare.

Cause soggettive sono invece quelle dipendenti da fattori legati alla persona e quindi a difetti di comportamento del lavoratore (**azioni pericolose**). Le cause soggettive non si possono eliminare completamente. Infatti la probabilità che il lavoratore abbia comportamenti scorretti o pericolosi si può ridurre attraverso l'informazione e la formazione ma non si può annullare del tutto.

La **prevenzione** degli infortuni, come delle malattie professionali, si attua attraverso un complesso di attività.

Il tecnico della prevenzione, persona esperta di sicurezza sul lavoro, interviene nei confronti dei fattori causali oggettivi ed umani degli infortuni, realizzando livelli di sicurezza il più possibile elevati, tenendo conto anche dei possibili comportamenti irrazionali del lavoratore (la sicurezza a prova di cretino).

Il primo passo della prevenzione tecnica è l'individuazione dei pericoli e l'analisi dei rischi; subito dopo si individuano le misure e le cautele (prevenzione primaria e secondaria) da attuare per migliorare i livelli di sicurezza e tutelare la salute.

Sorveglianza sanitaria e tutela della salute

Il Decreto 81 definisce la **sorveglianza sanitaria** come l'insieme degli **atti medici**, finalizzati alla **tutela** dello stato di **salute e sicurezza dei lavoratori**, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La sorveglianza sanitaria rappresenta dunque una delle misure generali di tutela previste dalla normativa per la protezione dei lavoratori esposti a rischi professionali che possono causare, a breve o lungo termine, la comparsa di effetti dannosi per la salute.

Ma che **cos'è la salute**?

Secondo il Decreto 81, la salute è un “di **completo benessere fisico, mentale e sociale**, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”. Dunque non basta che il nostro ambiente di lavoro sia salubre e che la nostra attività lavorativa sia gestita in modo tale da evitare o ridurre al minimo i fattori oggettivi di rischio. La legge prescrive anche di considerare le cause soggettive, ad esempio valutare, anche attraverso la collaborazione di uno psicologo comportamentale, le condizioni psichiche cui i lavoratori sono sottoposti, e indicare le azioni che possano **ridurre i livelli di stress correlato al lavoro**.

La sorveglianza sanitaria non è obbligatoria per tutte le imprese.

Le imprese che non occupano lavoratori dipendenti, sono escluse dall'obbligo di sorveglianza sanitaria indipendentemente dal tipo di attività svolta.

Le imprese che invece occupano anche un solo lavoratore dipendente o equiparato (ad esempio i soci e gli allievi) hanno l'obbligo di valutare se per le attività svolte la

normativa prevede il controllo sanitario. Quando viene redatto il Documento di valutazione rischi viene anche stabilito se, in base alla normativa, è necessario il controllo sanitario periodico.

Se, infatti, nell'attività svolta dall'impresa non è presente nessuno dei rischi riportati nelle norme di riferimento, non sussiste obbligo di sorveglianza sanitaria.

In tutte le imprese, invece, in cui i lavoratori sono esposti a rischi per i quali la normativa ha individuato la necessità di un controllo sanitario, il datore di lavoro ha l'obbligo di nominare il medico competente e di far eseguire la sorveglianza sanitaria ai lavoratori occupati nelle mansioni a rischio.

Le visite mediche

La sorveglianza sanitaria comprende:

a) la **visita medica preventiva** per verificare che non ci siano controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, ossia per valutare la sua idoneità alla mansione specifica.

b) la **visita medica periodica**, almeno una volta l'anno per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

La visita medica può essere fatta anche, su richiesta del lavoratore, nel caso in cui il medico competente la ritenga correlata ai rischi professionali o alle condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta e sempre, in occasione del cambio della mansione.

Oltre alla visita, il medico competente può eseguire o richiedere altri accertamenti seguendo leggi e norme, linee guida professionali ed amministrative e tenendo conto dei tipi di lavoro (rischi, ambienti) e delle caratteristiche individuali dei lavoratori.

Il medico può, infatti, richiedere per singole persone, accertamenti specialistici aggiuntivi, utili alla prevenzione sul lavoro.

Le **visite mediche**, gli esami clinici, biologici e le indagini diagnostiche ritenute necessarie dal medico competente e dunque **obbligatorie** per il lavoratore, **sono sempre a cura e spese del datore di lavoro**.

Le visite mediche **non** possono essere fatte **per accertare stati di gravidanza**, ad esempio, durante le fasi di selezione del personale, prima dell'assunzione.

La lavoratrice che si trova in stato di gravidanza ha però l'obbligo, secondo la legge, di comunicarlo tempestivamente al suo datore di lavoro.

In questo modo, infatti, la lavoratrice potrà usufruire dei particolari **diritti a tutela della maternità** stabiliti dalla Legge.

Tutela delle lavoratrici-madri

Come abbiamo detto, la lavoratrice può usufruire dei diritti speciali a tutela della maternità, previsti dalle diverse leggi nazionali, tutte conformi nella sostanza poiché discendono dalla Direttiva Europea 92/85.

Che cosa prevede la legge per tutelare le lavoratrici in gravidanza?

La legge stabilisce una serie di disposizioni che hanno lo scopo di tutelare e sostenere la maternità e la paternità.

In particolare, la legge:

- protegge la salute della lavoratrice durante i periodi di gravidanza e fino a 7 mesi di età del bambino (anche nei casi di adozione o affidamento);
- individua una serie di lavori pericolosi, faticosi e non salutari, vietati in caso di gravidanza;
- stabilisce che la lavoratrice ha la possibilità di essere spostata in un altro posto di lavoro o, se non è possibile spostare la lavoratrice ad altre mansioni, prescrive che si proceda alla sospensione del contratto di lavoro e stabilisce che la lavoratrice ha diritto di ricevere il sussidio;
- impone al datore di lavoro e ai suoi consulenti di fare una valutazione specifica del rischio al fine di individuare agenti fisici, biologici, chimici che possono causare lesioni del feto o della placenta. In base a questa valutazione si può stabilire un eventuale cambiamento delle condizioni o dell'orario della lavoratrice, che deve essere informata dei risultati di tale valutazione;
- infine prescrive il divieto del lavoro notturno, da mezzanotte alle 6/7 del mattino, a partire dall'inizio della gravidanza e fino al momento in cui il bambino compie un anno

d'età e ugualmente stabilisce che alla lavoratrice in gravidanza e alla lavoratrice madre di un bambino fino a 12 mesi d'età non può essere richiesto il lavoro straordinario.

Altra cosa importante, la legislazione stabilisce che il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici che tornano in attività dopo il congedo di maternità, la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento che possano promuovere il loro pieno reinserimento al lavoro.