

La rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza

con gli aggiornamenti introdotti dal D.Lgs. n. 81/2008 e dal D.Lgs. n. 106/2009

Le norme

Le figure coinvolte

I diritti

L'assicurazione

Gli strumenti

a cura di
INAIL BOLZANO / AFI-IPL

INAIL
DIREZIONE PROV.LE BOLZANO
LANDESDIREKTION BOZEN



1ª riedizione, marzo 2010

Editori:

INAIL, Direzione Provinciale di Bolzano
Viale Europa, 31
39100 Bolzano
Tel.: 0417-560211
Fax: 0471-560301
e-mail altoadige@inail.it
www.inail.it/altoadige

AFI-IPL Istituto per la Promozione dei Lavoratori
Via del Ronco, 5/b/7
39100 Bolzano
Tel.: 0471 061950
Fax: 0471 061959
e-mail info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Responsabile ai sensi della legge:

Robert Pfeifer - INAIL BZ
Testi: Luciano Barbato
Traduzione, testi e redazione: Konrad Walter - AFI-IPL

Impaginazione e stampa:

Tipolitografia INAIL - Milano - marzo 2010

Publicazione non destinata alla vendita. È consentita la riproduzione di informazioni, grafici e tabelle previa indicazione della fonte.

Prefazione	7
Introduzione	9

Parte prima

La Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	12
--	----

Scheda 1: Consultazione e partecipazione della RLS	14
Scheda 2: Elezione o designazione della RLS	15
Scheda 3: L'individuazione della RLS in aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti	16
Scheda 4: Modalità e procedure di elezione o designazione della RLS in aziende fino a 15 dipendenti	17
Scheda 5: I permessi per la RLS in aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti	20
Scheda 6: L'individuazione della RLS nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti	21
Scheda 7: Le modalità e le procedure di elezione/designazione della RLS nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti.....	23
Scheda 8: I permessi per la RLS nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti	25
Scheda 9: La giornata nazionale di elezione delle RLS	27
Scheda 10: Il numero della RLS.....	28
Scheda 11: Il rinvio all'art. 48 e 49.....	30

La Rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza territoriale (art. 48)	31
---	----

Scheda 1: La figura della RLST	33
Scheda 2: Il fondo per la costituzione della RLST	35
Scheda 3: Agibilità della RLST	37
Scheda 4: Formazione della RLST e incompatibilità.....	39

Attribuzioni della RLS (art. 50)	41
Scheda 1: L'accesso ai luoghi di lavoro.....	43
Scheda 2: La consultazione.....	44
Scheda 3: Le informazioni e la documentazione aziendale.....	46
Scheda 4: La formazione della RLS.....	48
Scheda 5: Proposte ed osservazioni da parte della RLS.....	50
Scheda 6: La riunione periodica - La redazione del verbale.....	51
Scheda 7: Il ricorso alle autorità competenti qualora le misure adottate non si ritengono adeguate.....	52
Scheda 8: Gli strumenti e le tutele della RLS.....	53
Scheda 9: Gli obblighi.....	54
Scheda 10: Le responsabilità della RLS.....	55
Gli Organismi paritetici e il rapporto con la RLS	56
Le lavoratrici e i lavoratori: diritti e doveri	59
 Parte seconda	
Le altre figure coinvolte	63
Scheda 1: Datore di lavoro e dirigente.....	64
Scheda 2: Preposto.....	66
Scheda 3: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).....	67
Scheda 4: Medico competente.....	68
 Parte terza	
L'esercizio dei diritti d'informazione e consultazione	71
Scheda 1: La valutazione dei rischi.....	73
Scheda 2: Classificazione e definizione dei rischi lavorativi.....	75

Scheda 3:	Il benessere sul luogo di lavoro (stress da lavoro-correlato).....	76
Scheda 4:	Come si articola il documento di valutazione dei rischi.....	78
Modulo 1:	Dati generali dell'azienda.....	79
Modulo 2:	Rilevamento dei rischi.....	80
Scheda 5:	Calcolo del rischio - la matrice di rischio.....	81

Parte quarta

L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.....	83	
Scheda 1:	Soggetti assicurati.....	84
Scheda 2:	Oggetto dell'assicurazione.....	85
Scheda 3:	Denuncia di infortunio.....	86
Scheda 4:	Denuncia di malattia professionale.....	87
Scheda 5:	Prestazioni economiche.....	88

Parte quinta

La legislazione provinciale in materia della sicurezza sul lavoro.....	94	
Allegati	96	
<i>Infortunati sul lavoro e malattie professionali in Alto Adige 2000-2008</i>	<i>96</i>	
<i>Moduli utili in materia di sicurezza e salute sul lavoro</i>	<i>97</i>	
Modulo 1:	Verbale di elezione della RLS (1° caso).....	97
Modulo 2:	Verbale di elezione della RLS in concomitanza con l'elezione RSU (2° caso).....	98
Modulo 3:	Verbale di designazione della RLS.....	99
Modulo 4:	Richiesta di permesso retribuito per la RLS.....	100
Modulo 5:	Richiesta di informazione per la RLS.....	101
Modulo 6:	Richiesta di informazione e consultazione per la RLS.....	102
Modulo 7:	Richiesta convocazione della riunione periodica.....	103
Modulo 8:	Richiesta di accesso alla documentazione.....	104

Modulo 9:	Richiesta di accesso alla documentazione in merito alla sicurezza e salute.....	105
Modulo 10:	Richiesta di accesso alla documentazione in materia di antincendio e emergenze.....	106
Modulo 11:	Richiesta informazione all'Azienda sanitaria in merito al sopralluogo in azienda.....	107
Modulo 12:	Osservazioni per l'Azienda sanitaria in merito al sopralluogo in azienda.....	108
Modulo 13:	Richiesta pronunciamento dell'Organismo paritetico provinciale....	109
Modulo 14:	Richiesta al datore di lavoro in merito alla sicurezza nella ditta appaltatrice.....	110
Modulo 15:	Segnalazioni problemi alla RSU e richiesta riunione.....	111
Modulo 16:	Richiesta verifiche all'Azienda sanitaria - Servizio Medicina del lavoro.....	112
Modulo 17:	Richiesta di informazioni al medico competente.....	113
Glossario	116
Indirizzi utili	160
Siti internet utili	164
Abbreviazioni	166

Il diritto dei lavoratori/delle lavoratrici di poter esercitare nella loro azienda una funzione di controllo relativamente all'attuazione delle misure di tutela della loro salute e sicurezza esiste già a partire dall'entrata in vigore del cosiddetto "Statuto dei lavoratori" (L. n. 300/1970, art. 9).

In un secondo momento, attraverso la Direttiva europea n. 391/1989, è stato riconosciuto ai lavoratori/alle lavoratrici un ulteriore, fondamentale diritto alla partecipazione in tutte le questioni riguardanti la materia della sicurezza e della salute nella loro azienda. Con i decreti legislativi n. 626/1994, 81/2008 e 106/2009 sono state poi definite le forme e modalità dell'esercizio del diritto di partecipazione e di coinvolgimento nella gestione della sicurezza nell'azienda.

Insieme con il datore di lavoro, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori/delle lavoratrici costituiscono elemento fondamentale del sistema di prevenzione. Attraverso la loro partecipazione costruttiva sono chiamati a concorrere alle misure di miglioramento delle condizioni di sicurezza dei posti di lavoro e nello stesso tempo a fungere da anello di congiunzione tra il datore di lavoro e tutti i dipendenti.

La sicurezza del lavoro in azienda deve essere intesa come processo continuo al quale tutte le componenti partecipano e dove l'effettivo coinvolgimento dei collaboratori e delle collaboratrici contribuisce a rafforzare la consapevolezza di essere corresponsabili per la sicurezza e la salute del loro posto di lavoro e di poter fornire un contributo concreto a questo.

Per questo motivo INAIL e AFI/IPL hanno ritenuto di aggiornare il manuale del 2004 e di pubblicare una nuova edizione, allo scopo di mettere a disposizione alle Rappresentanze dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza (RLS) un supporto per un migliore svolgimento dei loro compiti. Anche la nuova edizione è destinata a tutti i settori e viene pubblicata nelle due lingue. Necessariamente gli aspetti specifici vengono affrontati solo in modo generale, ma nondimeno siamo convinti che il manuale potrà essere d'utilità per tutti i settori produttivi.

Robert Pfeifer
Direttore Provinciale
INAIL

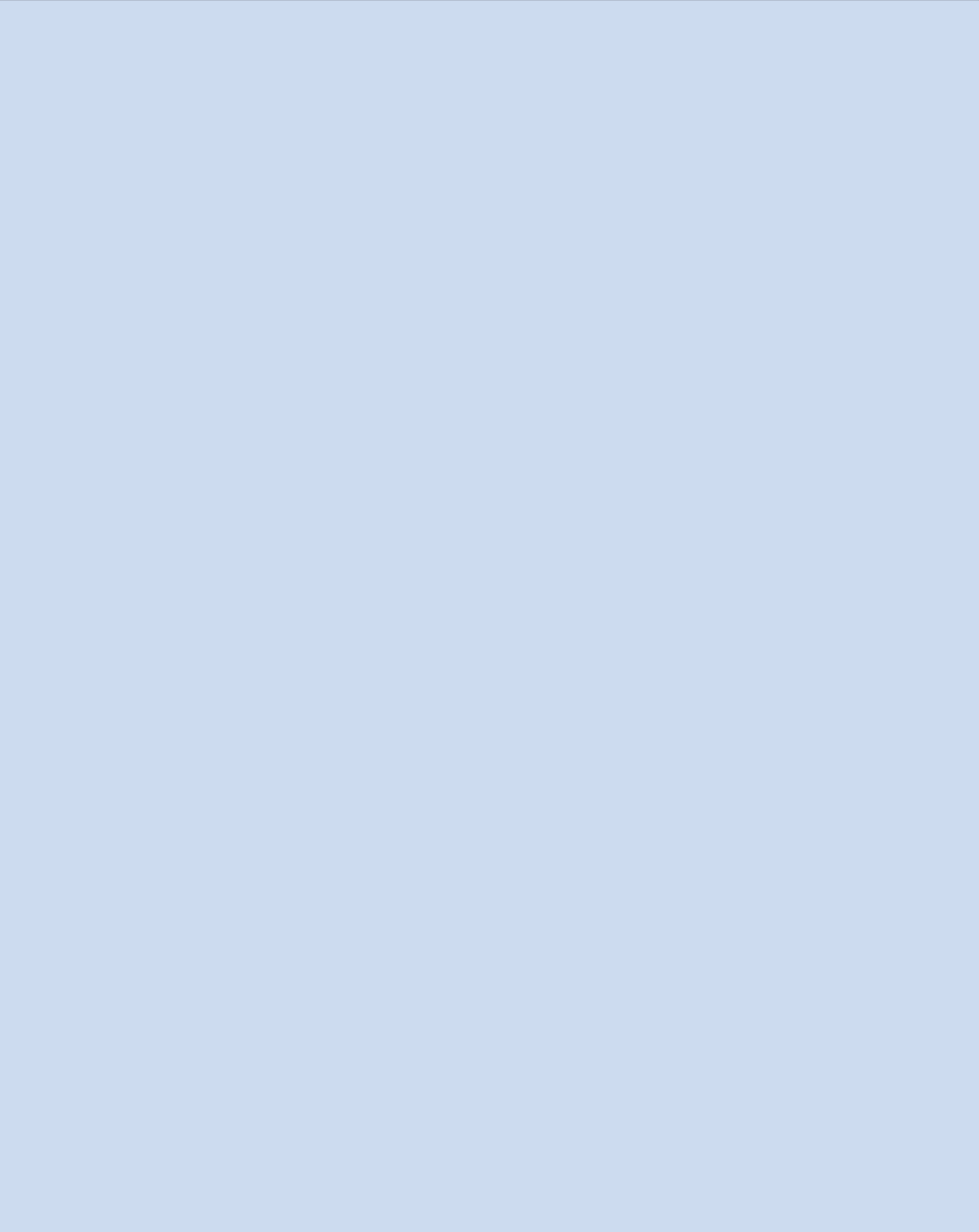
Con la nuova edizione del manuale per i rappresentanti dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, l'INAIL e l'IPL-AFI intendono dare adeguata risposta alla consistente domanda di una versione aggiornata che tenga debitamente conto delle numerose novità introdotte a livello normativo a partire dal 2004. All'INAIL va il nostro ringraziamento per la fattiva collaborazione e all'autore Luciano Barbato per il permesso di pubblicare la versione riveduta anche in lingua tedesca.

La sicurezza sul lavoro è un'esigenza di cui si occupano in Alto Adige numerosi enti statali e locali e che deve essere garantita innanzitutto a livello aziendale. Quando sono adeguatamente informati e preparati, i delegati aziendali alla sicurezza rappresentano un importante punto di riferimento per la direzione aziendale nell'opera di sensibilizzazione dei dipendenti in tema di misure di protezione e allo stesso tempo ne sono i portavoce riguardo alle migliorie da introdurre a fini previdenziali e alla rapida rimozione di criticità nel campo della sicurezza sul lavoro.

Questo sforzo congiunto deve mirare alla promozione di una cultura della sicurezza sul lavoro che tenga adeguatamente conto dell'obiettivo qualitativo indicato come prioritario dall'ILO, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, cioè quello del "buon lavoro". Che in questo campo ci sia ancora molta strada da fare è dimostrato dai numerosi infortuni sul lavoro denunciati ogni giorno e che sono indice della scarsa informazione e della sottovalutazione dei rischi. Il fatto che sempre più spesso le aziende siano refrattarie all'applicazione delle leggi a causa delle lungaggini burocratiche che richiedono, non contribuisce di certo a una maggiore consapevolezza al riguardo. È vero però che il legislatore ha finora seguito logiche di tipo burocratico e dirigitico, invece di puntare sull'informazione e sulla promozione di prassi conformi alla legge. Tuttavia, a fronte dei numerosi esempi negativi che sono indice di scarso senso di responsabilità, è necessario un generale riconoscimento del fatto che sono necessari controlli regolari e sanzioni efficaci.

In merito ai recenti sviluppi va però criticamente osservato che alcune delle novità legislative hanno nuovamente ridimensionato il ruolo dei delegati alla sicurezza e hanno abbandonato l'idea della loro equiparazione in seno agli organi paritetici. Ci si può tuttavia ancora augurare che a livello locale si continui a cercare di fare della sicurezza sul lavoro un obiettivo condiviso. In tal senso auspico che il manuale possa avere un buon numero di lettori attenti e impegnati.

Tila Mair
Presidente della Giunta d'Istituto
dell'IPL-AFI



**La Rappresentanza
delle lavoratrici e dei lavoratori
per la sicurezza**

**La Rappresentanza
dei lavoratori e delle lavoratrici
per la sicurezza territoriale
(art. 48)**

**Attribuzioni della RLS
(art. 50)**

**Gli Organismi paritetici
e il rapporto con la RLS**

**Le lavoratrici
e i lavoratori: diritti e doveri**

La Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza

Art. 48

Le istanze nei riguardi della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:

Lavoratrici e lavoratori	Rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
Datore di lavoro	Medico competente e Servizio di prevenzione e protezione

L'istituzione delle RLS

art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008

1. La rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza è istituita a livello territoriale o di comparto, aziendale o di sito produttivo. L'elezione della rappresentanza per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.
2. In tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza.
3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti RLS è di norma eletta direttamente dai lavoratori e dalle lavoratrici al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.
4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti la RLS è eletta o designata dalle lavoratrici e dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, la rappresentanza è eletta dai lavoratori e dalle lavoratrici dell'azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione della RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

6. L'elezione della RLS aziendale, territoriale, di comparto e di sito produttivo, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le Confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.
7. In ogni caso il numero minimo dei/delle rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:
 - a) una/un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 dipendenti.
In tali aziende il numero dei/delle rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.
8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di RLS sono esercitate dai/dalle rappresentanti di cui agli art. 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori/delle lavoratrici e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Consultazione e partecipazione della RLS

Il D.Lgs. n. 81/2008 conferma quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 in tema di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Partecipazione vuol dire mettere in atto le strategie per coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori agli obiettivi della sicurezza e alle strategie di prevenzione.

Nel decreto sono presenti due concetti distinti di “partecipazione”. Da una parte il coinvolgimento diretto dei lavoratori/delle lavoratrici, i quali devono dare il loro contributo alla sicurezza, essere informati, formati nonché consultati.

Dall'altra parte il legislatore rafforza l'istituto di rappresentanza per cui vengono definiti e riconosciuti spazio e funzione alla RLS che ha il compito di dare voce e orecchie ai lavoratori e alle lavoratrici. La RLS svolge anche una funzione di consultazione a valore aggiunto che non è semplicemente uno scambio informativo; inoltre deve saper relazionare e interpretare i bisogni di sicurezza che i lavoratori e le lavoratrici hanno, ascoltando le loro obiezioni ed essere capace di trasmettere tutto ciò all'attenzione della direzione aziendale.

Elezione o designazione della RLS

art. 47, commi 1 e 2

1. La RLS è istituita a livello territoriale o di comparto, aziendale o di sito produttivo.
2. In tutte le aziende o unità produttive è eletta o designata la RLS.

Commento

Le disposizioni riportate nei due commi sono migliorative rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e ne rispettano la filosofia portante, rappresentata dal bilateralismo e dalla partecipazione.

Nel D.Lgs. n. 81/2008 viene confermata e rafforzata l'obbligatorietà di questa figura, attraverso la sua estensione in tutte le aziende e la presenza più diffusa e capillare. Il D.Lgs. n. 106/2008 correttivo del D.Lgs. n. 81/2008, pur confermando l'estensione di questa figura in tutte le aziende, ne ha attenuato l'obbligatorietà. Infatti, mentre nella stesura originaria del D.Lgs. 81, all'art.18, i datori di lavoro ogni anno avrebbero dovuto comunicare all'INAIL i nominativi della loro RLS, adesso tale comunicazione deve essere fatta solo in caso di nuova elezione o designazione (art. 18, lettera a). Rimane comunque l'obbligo per le aziende che non hanno la RLS interna, di partecipare alla costituzione del fondo per la rappresentanza per la sicurezza territoriale (art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008).

Sono previste tre tipologie di RLS:

- RLS aziendale,
- RLS territoriale/di comparto,
- RLS di sito produttivo.

L'individuazione della RLS nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

art. 47, 3° comma

Nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti la RLS è eletta direttamente dai lavoratori e delle lavoratrici al loro interno, oppure è individuata per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'art. 48.

Commento

Preminenza della diretta volontà dei lavoratori e delle lavoratrici

La norma elenca per le realtà produttive di piccole dimensioni le possibili soluzioni relative all'individuazione della RLS.

L'ordine e i termini utilizzati portano a considerare prevalente, in realtà lavorative con un numero minimo di dipendenti, la diretta volontà delle lavoratrici/dei lavoratori, che esprimono al loro interno, tramite elezione, la RLS.

Vi è poi la possibilità, per le aziende di minori dimensioni, che la RLS sia individuata a livello territoriale o di comparto. Il ricorso a forme di rappresentanza territoriale o di comparto appare come una soluzione per certi versi "necessaria". Il riferimento va, in particolare, a settori come l'artigianato, il commercio, l'agricoltura, ove spesso la possibilità di individuare un o una rappresentante che appartenga alla stessa azienda lavorativa diventa un problema di non facile soluzione.

Le modalità e le procedure di elezione o designazione della RLS nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori

art. 47, 5° comma

Il numero, le modalità di designazione o di elezione della RLS nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Commento

Il decreto contiene una chiara ed espressa norma di rinvio alla contrattazione collettiva in relazione alle modalità e procedure di elezione e designazione della RLS.

Il legislatore ha infatti inteso limitare al minimo la sua regolamentazione sul punto demandando alle parti sociali la determinazione delle disposizioni o di ulteriori condizioni ed aspetti applicativi. Ad oggi esistono e sono operanti numerosi accordi applicativi del D.Lgs. n. 626/1994, mentre è stato sottoscritto solo con la CONFAPI in data 22 luglio 2009 l'Accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs. n. 81/2008, così come modificato dal D.Lgs. n. 106/09.

Gli altri accordi, a partire da quelli con Confindustria e Artigianato, dovranno essere riscritti alla luce del nuovo D.Lgs. n. 81/2008.

La contrattazione collettiva non può in alcun caso peggiorare le condizioni previste dal testo del decreto legislativo.

Richiamando alcune regole relative alla composizione della popolazione lavorativa, alla luce delle nuove disposizioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008, valide anche per la determinazione dell'elettorato attivo e passivo, e riportando alcuni criteri ad oggi vigenti negli Accordi interconfederali che presumibilmente non verranno ad essere modificati nella nuova rielaborazione, descriviamo gli elementi essenziali per poter svolgere le elezioni/designazioni della RLS.

Elezione/Designazione: elettorato attivo e passivo

1. Ai fini della determinazione del numero dei lavoratori/delle lavoratrici dal quale il presente decreto legislativo fa discendere particolari obblighi non sono computati (art. 4):
 - a) i collaboratori/le collaboratrici familiari di cui all'articolo 230-bis del Codice Civile;
 - b) i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge n. 196/1997, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;

- c) gli allievi e le allieve degli istituti di istruzione e universitari e i/le partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali;
 - d) i lavoratori assunti/le lavoratrici assunte con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
 - e) le lavoratrici/i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio ai sensi degli art. 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del medesimo decreto.
 - f) i lavoratori e le lavoratrici di cui alla L. n. 877/1973, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;
 - g) i volontari e le volontarie, come definiti dalla legge n. 266/1991, i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e i volontari e le volontarie che effettuano il servizio civile;
 - h) le lavoratrici ed i lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili di cui al D.Lgs. n. 468/1997 e successive modificazioni;
 - i) i lavoratori autonomi/le lavoratrici autonome di cui all'art. 2222 del Codice civile, fatto salvo quanto previsto dalla successiva lettera l);
 - l) i collaboratori/le collaboratrici coordinati e continuativi di cui all'art. 409, comma 1, n. 3, del Codice di procedura civile nonché le lavoratrici e i lavoratori a progetto di cui agli art. 61 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente.
2. I lavoratori e le lavoratrici utilizzati mediante somministrazione di lavoro ai sensi degli art. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, e i lavoratori/le lavoratrici assunti a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni, si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.
 3. Fatto salvo quanto previsto dal comma 4, nell'ambito delle attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modificazioni, nonché di quelle individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro più rappresentative, il personale in forza si computa a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato.
 4. Il numero dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati per l'intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno nel settore agricolo e nell'ambito di attività diverse da quelle indicate nel comma 3, corrispondono a frazioni di unità-lavorative-anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria.

Svolgimento delle procedure elettive

Va detto in premessa che quanto previsto al comma 6, primo capoverso dell'art. 47, cioè lo svolgimento delle elezioni della RLS in un'unica giornata nazionale, è di fatto irrealizzabile. Quasi tutti gli accordi prevedono che le elezioni vengano svolte a suffragio universale e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Affinché esse possano realizzarsi in maniera corretta, prima del loro inizio, i lavoratori devono nominare, tra di loro, un segretario del seggio elettorale che, oltre allo spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Risultato dell'elezione, consegna del verbale, comunicazione del nominativo della RLS eletta

Risulterà eletto il lavoratore/la lavoratrice che abbia ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché, in taluni accordi, abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice "degli aventi diritto" o "dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti a libro matricola". Ad elezione terminata, il segretario/la segretaria del seggio elettorale deve provvedere a comunicare, senza ritardo, il verbale dell'elezione al datore di lavoro, alle organizzazioni sindacali di categoria e, ove presenti, agli organismi paritetici territoriali.

Durata dell'incarico

La durata dell'incarico, in base a tutti i vecchi accordi, è stata stabilita in un periodo di 3 anni, previsto anche per la figura della RLS territoriale.

L'accordo CONFAPI prevede che, in caso di dimissioni, la RLS può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In caso di non utilizzo della proroga i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitati dalla RSA/RSU.

Su iniziativa dei lavoratori e delle lavoratrici, la RLS può essere revocata con una maggioranza del 50% più 1 degli aventi diritto al voto.

Permessi per la RLS nelle aziende/unità produttive fino a 15 lavoratrici/lavoratori

art. 47, 5° comma

Il numero, le modalità di designazione o di elezione della RLS nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Commento**Numero dei permessi retribuiti**

Affinché la RLS possa svolgere il proprio compito sono previste, nell'ambito degli accordi interconfederali, specifiche disposizioni relative alla possibilità di usufruire di "permessi retribuiti". Il D.Lgs. n. 81/2008 per questo aspetto, infatti, rinvia alla più ampia libertà di determinazione da parte della contrattazione collettiva.

In base all'accordo Confindustria del 1995 i permessi sono così stabiliti:

- 12 ore all'anno nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore all'anno per quelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Sono peraltro escluse dal monte ore predetto, le ore utilizzate per l'espletamento delle funzioni proprie della RLS, richiamate dall'art. 19 del decreto citato alle lettere b), c), d), g), i) e l). Esse sono:

- la consultazione in merito alla valutazione dei rischi;
- la consultazione relativa alla designazione degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione e alle attività di gestione delle emergenze;
- la consultazione in merito all'organizzazione della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori;
- il diritto a ricevere una formazione adeguata;
- la possibilità di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti;
- il diritto a partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 35.

Il nuovo accordo Confapi prevede che ad ogni RLS vengano riconosciuti i permessi retribuiti pari a 40 ore per anno, sia nelle aziende fino a 15 dipendenti che in quelle con più di 15. Nell'accordo Confapi è scritto che l'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo conto delle obiettive esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'azienda, con esclusione dei casi di forza maggiore.

L'individuazione della RLS in aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

art. 47, 4° comma

Nelle aziende ovvero unità produttive con più di 15 dipendenti la RLS è eletta o designata dai lavoratori e dalle lavoratrici nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze è eletto dai lavoratori e dalle lavoratrici dell'azienda al loro interno.

Commento

RLS e rappresentanza sindacale

Il legislatore, attraverso questa disposizione, pone un diretto collegamento tra le rappresentanze sindacali e la figura del/della rappresentante per la sicurezza. Lo strumento dell'elezione diretta dai lavoratori e lavoratrici al loro interno, criterio centrale per le aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 dipendenti, è previsto per quelle realtà ove non esistano forme di rappresentanza sindacale. Pertanto la RLS dovrà essere individuata tra i soggetti che compongono gli organismi aziendali di rappresentanza sindacale (RSA o RSU), già precedentemente costituiti o in via di costituzione. Così espressamente, tra gli altri, l'accordo Confindustria, secondo il quale nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti il RLS si individua tra i componenti della RSU.

Elezione oppure designazione

Il decreto al riguardo ha previsto oltre alla procedura "classica" dell'elezione anche la "designazione": la RLS "è eletta o designata dai lavoratori e lavoratrici nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda". Si prefigura così la presenza di un soggetto (colei/colui che ha il compito di designare) distinto dalla collettività dei dipendenti.

La questione, apparsa da subito di non facile interpretazione, ha trovato nei vari accordi applicativi adeguate soluzioni. La maggior parte delle intese prevede comunque il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori in una fase successiva alla designazione del nominativo da parte delle rappresentanze sindacali. "Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori/dalle lavoratrici" (secondo i vecchi accordi di Confindustria e Pubblica amministrazione); il nominativo deve essere "proposto ai lavoratori/alle lavoratrici in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica" (secondo l'accordo CONFAPI).

La “designazione” sindacale della rappresentanza per la sicurezza deve dunque trovare riscontro in un preciso consenso dei lavoratori e delle lavoratrici, espresso anche in forma tacita al momento in cui viene comunicato il nominativo o i nominativi. E ciò anche secondo il testo letterale della disposizione in esame dal momento che l’elezione o designazione della rappresentanza per la sicurezza nell’ambito delle rappresentanze sindacali in azienda deve comunque essere effettuata dai “lavoratori”/ dalle “lavoratrici”, ai quali spetta dunque la scelta definitiva.

Le modalità e le procedure di elezione/designazione della RLS nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

art. 47, 5° comma

Il numero, le modalità di designazione o di elezione della RLS nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Commento

Il legislatore circa il numero, le modalità di designazione/elezione, il tempo e gli strumenti per le funzioni della rappresentanza per la sicurezza rinvia in via generale, sia per le piccole che per le grandi realtà produttive, alla “contrattazione collettiva”.

La determinazione delle modalità e procedure di elezione/designazione (nelle aziende con più di 15 dipendenti) viene affrontata negli accordi interconfederali in relazione alla presenza o meno in azienda di organismi di rappresentanza sindacale (RSU o RSA).

Costituzione contemporanea della RSU e del RLS

Il caso in cui in un'azienda o unità produttiva vengano a coincidere le due elezioni (RSU e RLS), è preso in esame in vari vecchi accordi che spesso con identica disposizione, prevedono: “all'atto della costituzione della RSU, il candidato/la candidatura a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati e le candidate proposti per l'elezione della RSU” (vecchi accordi Confindustria e Pubblica amministrazione).

Di maggiore sinteticità è l'accordo per il settore artigiano che, ribadendo i principi previsti dal legislatore nel 3° comma dell'art. 18 (vedi scheda n. 5), si limita ad indicare le modalità di elezione in assenza di rappresentanze sindacali elettive in azienda, rimandando invece la determinazione delle “modalità non previste” all'iniziativa delle Organizzazioni sindacali a livello regionale.

Elezione/designazione: elettorato attivo e passivo

(vedi scheda n. 4)

Modalità di elezione: nel caso di contemporanea costituzione di RLS e RSU alcuni accordi rinviando alla procedura applicata per l'elezione della RSU (Confindustria, Pubblica Amministrazione).

La comunicazione dell'esito della votazione va fatta anche a lavoratori e lavoratrici a cura della segreteria del seggio elettorale e del datore di lavoro mediante affissione in luogo accessibile a tutti (accordo Commercio).

La durata dell'incarico è in genere fissata in 3 anni, è rinnovabile e comunque non prorogabile oltre 60 giorni dalla scadenza (vedi espressamente l'accordo Commercio).

Costituzione della RLS in presenza di RSU

Secondo i vecchi accordi e il recente accordo CONFAPI, nei casi in cui sia già costituita la RSU, si prevede che la RLS sia designata da parte dei componenti della RSU "al loro interno". Tale designazione deve essere ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori/delle lavoratrici.

Elezione della RLS in assenza di RSU, ma in presenza di RSA

In tale situazione l'accordo CONFAPI prevede che il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori/dalle lavoratrici al loro interno su iniziative delle Organizzazioni sindacali. Analoghe indicazioni sono contenute nei vecchi accordi Confindustria e Pubblica amministrazione.

Elezione della RLS in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

Nel caso in cui non esista alcuna forma di rappresentanza sindacale in azienda, in genere si prevede che il/la rappresentante per la sicurezza venga eletto/eletta dai lavoratori e dalle lavoratrici al loro interno, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali, secondo le procedure previste per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16.

I permessi per la RLS in aziende ovvero unità produttive con più di 15 dipendenti

art. 18, 5° comma

Il numero, le modalità di designazione o di elezione della RLS nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Commento

Numero dei permessi

L'ammontare dei "permessi retribuiti" per la RLS, così come il numero, le modalità di designazione o elezione e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono demandati dal legislatore alla "contrattazione collettiva". In base al recente accordo CONFA-PI, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la RLS ha diritto ad utilizzare permessi retribuiti "pari a 40 ore annue". E ciò espressamente "oltre ai permessi già previsti per le RSU".

Si è cioè voluto precisare la netta separazione tra le funzioni delle RSU e quelle della RLS, anche quando, come previsto dal decreto, entrambe le funzioni vengano a coincidere in un' unica persona (collegando così un' attività di tipo partecipativo, come è quella della salute e sicurezza, ad una più contrattuale, propria della RSU).

Pertanto il componente di RSU che sia eletto o designato anche RLS avrà a disposizione un monte-ore aggiuntivo di 40 ore annue, rispetto a quello cui ha diritto come RSU per svolgere le funzioni in materia di salute e sicurezza.

Sono peraltro escluse dal monte ore predetto, le ore utilizzate per l'espletamento delle funzioni proprie della RLS, richiamate dall'art. 19 del decreto alle lettere b), c), d), g), i), l). Esse sono:

- la consultazione in merito alla valutazione dei rischi;
- la consultazione relativa alla designazione delle persone addette al Servizio di prevenzione e protezione e alle attività di gestione delle emergenze;
- la consultazione in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e delle lavoratrici;
- il diritto a ricevere una formazione adeguata;

- la possibilità di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti;
- il diritto a partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 35.

Ovviamente, e proprio al fine di evitare false e tendenziose interpretazioni tra le “funzioni” della RLS, ci sono anche la partecipazione a riunioni sindacali esterne su salute e sicurezza, la partecipazione a convegni in materia ecc.

La giornata nazionale di elezione/designazione della RLS

art. 47, 6° comma

L'elezione della RLS aziendale, territoriale o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro con decreto ministeriale, sentite le Confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

Commento

Di difficile attuazione sembra l'indicazione di una giornata unica per l'elezione delle RLS, ed è uno degli aspetti del decreto che più genera perplessità. La maggiore obiezione riguarda le diverse e innumerevoli scadenze del mandato delle RLS: l'incarico dura tre anni e non è concepibile considerare decaduta una RLS prima della scadenza del mandato perché è stata indetta un'unica giornata per l'elezione delle RLS in tutta Italia.

Gli accordi applicativi del D.Lgs. n. 81/2008 probabilmente formuleranno diverse indicazioni al fine di orientare in maniera pratica gli eventuali decreti ministeriali.

I numeri della RLS

art. 47, 7° comma

1 rappresentante in aziende/unità produttive fino a 200 lavoratrici/lavoratori
3 rappresentanti in aziende/unità produttive da 200 a 1.000 lavoratrici/lavoratori
6 rappresentanti in aziende/unità produttive oltre 1.000 lavoratrici/lavoratori
(nelle aziende/unità produttive oltre 1.000 dipendenti il numero dei rappresentanti è aumentato dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione collettiva)

I rappresentanti sono
eletti all'interno delle lavoratrici/dei lavoratori
oppure
designati all'interno della Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)

Il numero, le modalità di elezione, i permessi retribuiti, la formazione e gli strumenti per lo svolgimento delle funzioni sono stabiliti nella contrattazione collettiva.

Commento**Numero minimo di RLS**

Anche la determinazione del “numero” della RLS necessario per svolgere un' adeguata azione di tutela nel campo della salute e sicurezza del lavoro è affidata alla contrattazione collettiva, pur nel rispetto di un numero minimo di rappresentanti fissato direttamente dal legislatore (vedi sopra).

Gran parte degli accordi si rifà al numero minimo di rappresentanti fissato nel decreto, rinviando talvolta alla contrattazione collettiva nazionale di categoria per la definizione di un diverso numero di rappresentanti, in relazione alla peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti.

Il vecchio accordo Confindustria, ai fini del numero della RLS, distingue tra tre ipotesi a seconda del numero dei lavoratori e delle lavoratrici:

- **nelle aziende o unità produttive da 16 a 200 dipendenti:**
la RLS è individuata “tra i componenti della RSU” e potrà essere identificata in un nu-

mero superiore ad uno laddove “la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello dell’accordo interconfederale sulle RSU del 20 dicembre 1993”;

- **nelle aziende o unità produttive da 201 a 300 dipendenti:**

qualora la RSU risulti composta da tre persone, secondo le regole dell’accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sopra citato, la RLS è individuata nel numero di due tra i componenti della RSU, a cui si aggiunge un altro per via elettiva. E ciò al fine di evitare una completa sovrapposizione tra RLS e componenti di RSU sempre che la RSU non comprenda un numero maggiore di componenti di quelli previsti dall’accordo del 1993. In questo caso si prevede l’individuazione della terza persona della RLS “tra i componenti della RSU”;

- **nelle aziende o unità produttive con più di 300 dipendenti:**

l’accordo rimanda per la determinazione del numero della RLS al 6° comma dell’art. 18 del decreto, precisando che le persone della RLS devono essere necessariamente componenti di RSU.

È però previsto che la contrattazione nazionale di categoria o apposite commissioni paritetiche di categoria, valutati i rischi nell’impresa e quindi le esigenze di prevenzione e protezione, possano definire un numero di persone della RLS maggiore di quello previsto dall’art. 47.

Il rinvio agli art. 48 e 49

art. 47, 8° comma

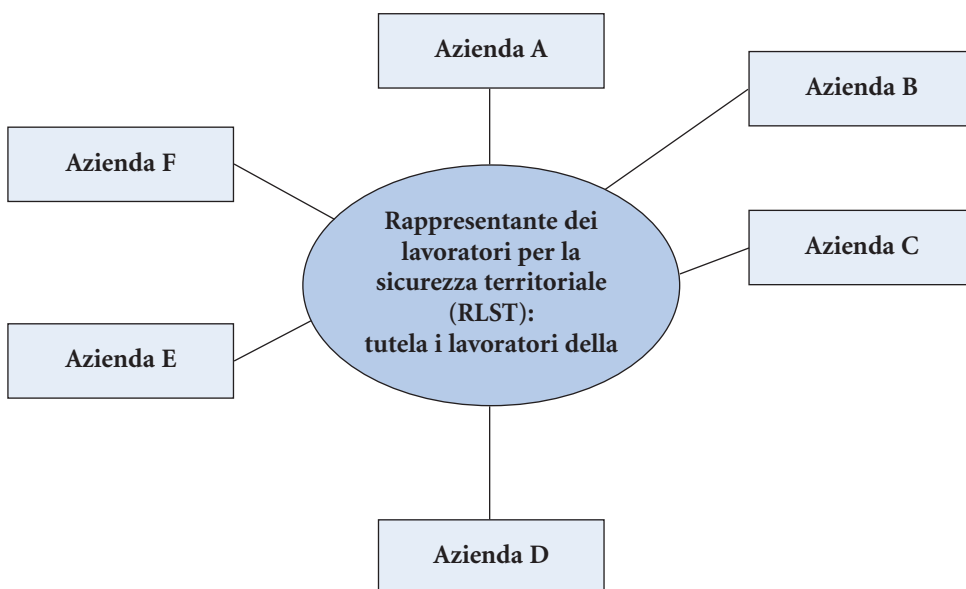
Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori/delle lavoratrici per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli art. 48 e 49, salvo diverse intese tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori/delle lavoratrici e dei datori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale.

Commento

Viene ancora una volta ribadita la volontà del legislatore di costituire in ogni azienda o unità produttiva la rappresentanza per la sicurezza. Le aziende al cui interno non è presente il/la rappresentante per la sicurezza, dovranno comunicare ogni anno all'INAIL tale mancanza e aderire obbligatoriamente ad un fondo speciale per la costituzione delle RLS territoriali. È noto che il diritto di rappresentanza per la sicurezza che hanno i lavoratori e le lavoratrici è, ad oggi, inattuato per i molti lavoratori/lavoratrici delle microaziende e spesso anche delle piccole imprese, quindi nella stragrande maggioranza delle imprese in Italia, considerando che il 94% di queste ha meno di 10 dipendenti. Il legislatore ha quindi ritenuto di dover introdurre misure correttive alla legislazione vigente considerando che, a fronte dell'opzione attualmente prevista della Rappresentanza per la sicurezza aziendale e territoriale, viene di fatto praticata, in molte imprese, una terza via: quella della non individuazione della RLS.

Rappresentanza dei lavoratori/delle lavoratrici per la sicurezza territoriale (RLST)

Art. 48



1. La Rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza territoriale di cui all'art. 47, comma 3, esercita le competenze della RLS di cui all'art. 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato la RLS.
2. Le modalità di elezione o designazione della rappresentanza di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto ministeriale, sentite le associazioni di cui sopra.
3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stata eletta o designata la RLS partecipano al fondo di cui all'art. 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati

a livello nazionale dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'art. 52.

4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, la RLS territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.
5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al art. 48, alla RLST, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.
6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il fondo di cui all'art. 52 comunica alle aziende e ai lavoratori/alle lavoratrici interessati il nominativo della RLST.
7. La RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurarle adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione della RLST sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori/delle lavoratrici per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

La figura della Rappresentanza per la sicurezza territoriale (RLST)

art. 48, 1° 2° e 3° comma

1. La RLST di cui all'art. 47, comma 3, esercita le competenze della RLS di cui all'art. 50 nei termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato la RLS aziendale.
2. Le modalità di elezione o designazione della RLST sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto ministeriale, sentite le associazioni di cui sopra.

Commento

Il D.Lgs. n. 81/2008 amplia la figura del/della rappresentante dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza territoriale (RLST), già prevista nel D.Lgs. n. 626/1994, ma limitata solo alle piccole imprese.

Infatti in queste ultime la RLST poteva essere istituita solo nelle imprese con meno di 15, dove la rappresentanza per la sicurezza poteva essere:

- interna, eletta direttamente dai lavoratori/dalle lavoratrici;
- o esterna, individuata per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto produttivo (RLST).

Il nuovo decreto, invece, non limita la presenza di questa figura alle aziende con meno di 15 dipendenti, ma ne prevede la costituzione per tutte le aziende presso le quali non è presente la RLS aziendale.

La RLST deve quindi occuparsi di “una rete di imprese” e, pur essendo una figura emergente, è stata sperimentata essenzialmente in due comparti: il settore dei cantieri edili e il settore artigiano.

Nonostante siano trascorsi oltre 10 anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 626/1994, la rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza territoriale (RLST) è poco diffusa.

Per la maggioranza degli imprenditori la RLST “non esiste”; invece, per i sindacalisti è ormai tempo che tale rappresentanza cominci ad operare.

La RLST trova fondamento per il settore artigiano nell'accordo nazionale per l'artigianato del 1996 e poi per i comparti commercio ed edilizia (cantieri mobili), in accordi nazionali/territoriali di categoria. Nell'edilizia il CCNL del 1995 prevedeva da una parte che nelle

unità produttive sopra i 15 dipendenti la RLS “fosse eletta o designata” dai lavoratori e dalle lavoratrici nell’ambito delle RSU, dall’altra che in mancanza di elezione diretta da parte dei dipendenti al loro interno, la RLS fosse individuata per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale. Gli accordi locali ne avrebbero successivamente stabilito criteri e modalità.

Le Organizzazioni sindacali dei settori artigianato ed edilizia (cantieri mobili) perseguono l’obiettivo di sviluppare una politica per la prevenzione e l’attuazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la massima diffusione delle RLST su tutto il territorio nazionale.

I primi accordi sulle RLST hanno oramai una decina di anni. Oggi, invece, si parla di una realtà sancita per legge ed estesa a tutti i settori industriali.

Le RLST svolgono le stesse funzioni ed hanno lo stesso ruolo delle RLS, con l’unica differenza che al posto di venire eletti dai lavoratori/dalle lavoratrici vengono designati dalle Organizzazioni sindacali in assemblee territoriali dei lavoratori e delle lavoratrici o con modalità da stabilire con accordi.

In futuro, con la sua diffusione, questa figura sarà meglio regolamentata negli accordi applicativi o nei contratti nazionali per quanto riguarda le modalità di elezione.

Il fondo per la costituzione delle RLST

art. 48, 3° comma

Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stata eletta o designata la RLST partecipano al Fondo di cui all'art. 52.

Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori/delle lavoratrici in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'art. 52.

Commento

Le aziende al cui interno non c'è la RLS devono obbligatoriamente aderire al sistema della RLS territoriale, versando annualmente il corrispettivo di due ore di lavoro, per ogni lavoratore/lavoratrice presente in azienda, ad un fondo costituito presso l'INAIL, finalizzato a sostenere finanziariamente l'attività delle RLST.

Il comma, modificato dal D.Lgs. n. 106/2009 prosegue e introduce una novità di rilievo: solo in presenza di un accordo interconfederale stipulato a livello nazionale le aziende di un certo settore possono derogare dall'obbligo di versare la quota al fondo costituito presso l'INAIL e versare, invece, in un fondo di comparto appositamente creato.

Sostegno alla piccola e media impresa, alle RLST e alla pariteticità

Art. 52

1. Presso l'INAIL è costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, alle RLST e alla pariteticità. Il fondo opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca sistemi di rappresentanza dei lavoratori/delle lavoratrici e di pariteticità migliorativi o almeno di pari livello ed ha quali obiettivi:

- a) il sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al 50% delle disponibilità del Fondo, delle attività delle RLST, anche con riferimento alla formazione;
- b) il finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del Codice civile, delle lavoratrici e dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi/delle lavoratrici autonome;
- c) sostegno delle attività degli Organismi paritetici.

2. Il fondo di cui al comma 1 è finanziato da un contributo delle aziende di cui all'art. 48, comma 3, in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato/lavoratrice occupata presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, calcolate sulla base della retribuzione media giornaliera per il settore industria e convenzionale per il settore agricoltura determinate annualmente per il calcolo del minimale e massimale delle prestazioni economiche erogate dall'INAIL. Il computo delle lavoratrici e dei lavoratori è effettuato in base all'art. 4 e la giornata lavorativa convenzionale è stabilita in 8 ore.
3. Con Decreto ministeriale sono definiti: le modalità di funzionamento del fondo, i criteri di riparto delle risorse nonché la composizione e le funzioni del comitato amministratore del fondo.
La RLST redige una relazione annuale sulla attività svolta, da inviare al Fondo.

Agibilità della RLST

art. 48, 4° comma/ 5° comma

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, la RLST accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi applicativi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, alla RLST, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Commento

La RLST, come è noto, ha gli stessi diritti e doveri della RLS: ha una serie di attribuzioni che coprono un ampio spettro di attività, quali:

- l'accesso libero ai luoghi di lavoro;
- la consultazione preventiva e tempestiva ai fini della valutazione dei rischi e della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- la consultazione per la scelta agli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso e all'evacuazione delle lavoratrici/dei lavoratori;
- la consultazione in merito alla formazione dei lavoratori e delle lavoratrici incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei dipendenti, di salvataggio, di pronto soccorso e di gestione dell'emergenza;
- la ricezione delle informazioni e della documentazione relative alla valutazione dei rischi e delle connesse misure di prevenzione;
- la formulazione di osservazioni durante le ispezioni e verifiche dell'autorità di vigilanza;
- la formulazione di proposte sull'attività di prevenzione;
- il ricorso all'autorità competente qualora ritenga che siano inadeguate le misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro al fine di garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Per svolgere queste attività la RLST può accedere nelle aziende per le quali è competente territorialmente.

Per quanto riguarda l'accesso della RLST nei luoghi di lavoro, la materia è regolata dettagliatamente nell'accordo interconfederale dell'artigianato del 1996 per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994:

“4.3 L'esercizio delle attribuzioni di cui alla lettera a), comma 1, dell'art. 19, D.Lgs. n. 626/94,

avviene alla presenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato. A tal fine il rappresentante territoriale per la sicurezza deve comunicare per iscritto alla componente datoriale dell'OPTA le aziende interessate, in modo da consentire quanto previsto al seguente punto.

A questo scopo la componente datoriale indicherà uno o più referenti.

4.4 L'Associazione a cui l'impresa è iscritta o ha dato mandato dovrà confermare la propria disponibilità entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui sopra. I termini temporali per l'accesso all'impresa non potranno superare i successivi 7 giorni. Il rappresentante territoriale per la sicurezza procederà comunque nell'esercizio delle sue prerogative in caso di mancata conferma, nei termini temporali di cui al punto precedente.

4.5 Fermo restando i diritti che la legge attribuisce al lavoratore nei casi di pericolo grave ed immediato, i termini complessivi delle precedenti procedure sono ridotti a 3 giorni per emergenze che attengono al pregiudizio della sicurezza dei lavoratori.”

Il comma 9 del Decreto n. 81/2008 prevede che la RLST, in caso di impedimento all'accesso nel luogo di lavoro da parte del titolare dell'azienda, possa denunciare il fatto all'Organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza competente. Gli accordi interconfederali in via di stipulazione dovranno stabilire come dovrà comportarsi l'Organismo paritetico nei casi in cui il titolare di un'azienda neghi l'accesso al RLST, al fine di rendere esigibile il diritto di accesso.

Formazione della RLST e incompatibilità

art. 48, 7° comma e ultimo capoverso

La RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurarle adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione della RLST sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

L'esercizio delle funzioni della RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Commento

Ovviamente la formazione della RLST deve essere particolare e molto più ampia della RLS aziendale, in quanto viene a contatto con i rischi di una molteplicità di settori lavorativi. L'articolo di legge, pur demandando le modalità, la durata e i contenuti di questa formazione alla contrattazione collettiva, fissa la durata in un minimo di 64 ore iniziali e 8 ore di aggiornamento annue. Il recente Accordo CONFAPI, nella logica di migliorare il livello di conoscenze del RLST, prevede ben 80 ore di formazione.

Il vecchio accordo del 1995 del settore edile già prevedeva 120 ore; l'accordo del settore artigiano, invece, non aveva fissato un minimo, ma l'esperienza formativa delle RLST in questo comparto realizzata nelle varie regioni d'Italia si è attestata tra le 80 e le 120 ore.

Gli obiettivi di questa particolare formazione sono che la RLST deve essere in grado:

- di conoscere i principi costituzionali, civilistici e la legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- di identificare i rischi specifici nella propria area di competenza;
- di informare i lavoratori e le lavoratrici su problematiche particolari servendosi di iniziative promozionali territoriali;
- di avere una "buona" tecnica di comunicazione.

L'ultimo capoverso dell'art. 48 conferma e rafforza quanto era già previsto nell'accordo artigiani al punto 4.1 "La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori delle imprese che occupano fino a 15 dipendenti così come definito tra le parti, non può essere riconosciuta in capo agli stessi soggetti che svolgono la funzione di rappresentanti sindacali di bacino ai sensi dell'Accordo interconfederale 21.7.1988".

L'art. 48 del D.Lgs. n. 81/2008 sancisce che la figura del componente della RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative. Ne risulta un' incompatibilità assoluta.

Questo vuol dire in maniera cogente che la RLST, anche se è un soggetto di emanazione tutta sindacale, non deve fare la classica e ordinaria attività sindacale, ma deve dedicarsi esclusivamente al tema della salute e sicurezza e occuparsene a tempo pieno. La loro diffusione dipenderà anche dal fatto che tutti li percepiscano come persone dedicate esclusivamente alla prevenzione, al benessere, alla tutela della salute di chi lavora.

Proprio perché la RLST è l'istituzione sindacale della sicurezza dobbiamo evitare confusione con altri ruoli sindacali fino ad individuare l'incompatibilità con il ruolo di segretario e operatore territoriale.

Criticità

Rispetto alla figura della RLST ed alla sua operatività saranno necessari ulteriori approfondimenti e comparazioni che riguardano:

1. la tipologia del rapporto di lavoro e del mandato dei componenti della RLST: oggi abbiamo alcune realtà in cui sono state costituite associazioni ad hoc per la loro gestione, altre in cui la RLST è alle dipendenze di enti paritetici (p. es. Cassa edile), altre ancora in cui il rapporto è con le rispettive Organizzazioni sindacali. Troviamo poi rapporti di "prestazione professionale" più o meno continuative, in altre, infine, il rapporto è con l'impresa di provenienza;
2. le modalità e le quantità delle risorse mutualizzate, la loro destinazione e il loro accantonamento, a volte collocate presso gli enti paritetici, altre presso le associazioni per la gestione delle RLST, altre ancora presso le Organizzazioni sindacali;
3. la maniera in cui viene regolata l'operatività delle RLST, i modi e i tempi che regolano gli interventi, il loro coordinamento territoriale, la gestione dei dati e la valutazione degli interventi necessari;
4. la gestione dei rapporti con i lavoratori e le lavoratrici, le imprese, i responsabili di protezione e prevenzione, le stazioni appaltanti, i committenti, l'Azienda sanitaria, gli organismi ispettivi, le istituzioni ecc.;
5. resta infine il tema del rapporto fra RLST e Organizzazioni sindacali: quale coinvolgimento e collaborazione, quali confini fra l'attività delle RLST e operatori sindacali, quali compatibilità e incompatibilità ecc.

(L'art. 49 "RLS di sito produttivo" riguarda grandi insediamenti industriali come porti marittimi con un elevato numero di imprese ed Enti collegati fra di loro. Nella realtà economica altoatesina non esistono siti produttivi di questo tipo, perciò il citato articolo non viene trattato.)

Attribuzioni della rappresentanza dei lavoratori/delle lavoratrici per la sicurezza

Art. 50

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, la rappresentanza per la sicurezza:
 - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b) è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
 - c) è consultata sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei lavoratori/delle lavoratrici e del medico competente;
 - d) è consultata in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
 - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e le malattie professionali;
 - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37;
 - h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
 - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35;
 - m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
 - n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. La RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'art. 18, comma 1, lett. r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. La RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a).
5. La RLS riceve dal datore di lavoro committente e dalle imprese appaltatrici, su richiesta e per l'espletamento della propria funzione, copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3.
6. La RLS è tenuta al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.
7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Note esemplificative

I poteri della RLS sono principalmente indicati nell'art. 50, 1° comma, del D.Lgs. n. 81/2008. Essi riprendono e ampliano quanto già previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 e riguardano: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, di consultazione, di informazione e formazione, di formulare proposte e osservazioni, di partecipazione alla riunione periodica, di richiesta d'intervento delle autorità competenti etc.

Rispetto al D.Lgs. n. 626/1994 è esplicitato in maniera chiara che la RLS ha diritto a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi redatto dal datore di lavoro (art. 50 comma 4). Tale documento deve essere consegnato anche su supporto informatico e può essere consultato esclusivamente all'interno dell'azienda (art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008, comma 1, lett. o). Ha diritto, inoltre, di disporre dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle sue funzioni (art. 50, comma 2).

La consultazione è l'asse portante di tutto l'articolo. Il diritto della RLS alla consultazione è infatti riferito agli aspetti più rilevanti in tema di sicurezza: la valutazione dei rischi, la designazione degli addetti al servizio di prevenzione e alla gestione delle emergenze, l'organizzazione della formazione (art. 50, 1° comma, lett. b), c) e d).

La legge rinvia alla contrattazione collettiva nazionale "le modalità per l'esercizio delle funzioni" sopra elencate (art. 50, 3° comma).

Finché non subentreranno nuovi accordi collettivi, quelli già stipulati a suo tempo per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 che hanno definito ulteriormente le attribuzioni del RLS, restano in vigore.

L'accesso ai luoghi di lavoro

art. 50, 1° comma, lett. a

1. La rappresentanza per la sicurezza
 - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni.

Commento

Comunicazione preventiva - Presenza di altri soggetti

La determinazione delle modalità per l'esercizio del diritto di accesso ai luoghi di lavoro è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva nazionale (art. 50, 3° comma).

Il diritto di accesso deve essere esercitato “nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge” secondo la maggior parte degli accordi collettivi (nel testo dell'accordo per il commercio vengono peraltro evidenziate anche le “esigenze organizzative”), richiamando anche il segreto industriale al quale la RLS è tenuta (art. 50, 6° comma). I tempi e i termini relativi alla segnalazione preventiva delle visite del RLS in azienda sono previsti dalla disciplina collettiva.

Nei vecchi accordi Confindustria e Pubblica amministrazione il riferimento è generico (“*il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro*”).

In genere gli accordi prevedono che le visite si possano “anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato” (vedi ad es. l'accordo Confindustria).

Diversa, al riguardo, è l'impostazione dell'accordo per il settore artigiano. In esso si prevede per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti, che l'accesso ai luoghi di lavoro da parte della RLST avvenga “*alla presenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato*”, previa comunicazione scritta alla componente datoriale dell'Organismo paritetico territoriale. L'eventuale conferma della disponibilità alla visita del RLST nei luoghi di lavoro dell'impresa dovrà pervenire dall'associazione a cui l'impresa è iscritta o ha dato mandato “*entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui sopra*”. L'accesso all'impresa da parte del RLST dovrà comunque effettuarsi entro i successivi 7 giorni. I termini di cui sopra sono ridotti a 3 giorni, per “*emergenze che attengano al pregiudizio della sicurezza dei lavoratori*”.

La consultazione

art. 50, 1° comma , lett. b), c) e d)

La rappresentanza per la sicurezza:

- b) è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori/delle lavoratrici;
- d) è consultata in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5.

Commento

La procedura - Consultazione e responsabilità - Assenza della RLS

La consultazione della RLS da parte del datore di lavoro è prevista, nel decreto, in relazione agli aspetti maggiormente significativi per la sicurezza: la valutazione dei rischi, la designazione degli addetti al servizio di prevenzione e alla gestione delle emergenze nonché l'organizzazione della formazione.

Anche la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione è soggetta alla previa consultazione della RLS per espressa previsione dell'art. 50, 1° comma, lett. c). La consultazione si esprime nella obbligatoria richiesta di un parere che tuttavia non è vincolante per il datore di lavoro.

Aspetto rilevante della consultazione è il procedimento da seguire per compierla. Esso è articolato in due fasi: la prima relativa all'informazione, che deve essere data alla RLS su tutti gli aspetti oggetto di consultazione; la seconda caratterizzata dalla disponibilità di un tempo congruo, da parte della RLS, per poter esprimere il proprio parere. La consultazione non può dunque scadere nella semplice informativa bensì implica l'attivazione di una particolare procedura.

Al riguardo il vecchio e il nuovo accordo CONFAPI precisano, in riferimento alla consultazione preventiva relativa alla valutazione dei rischi, che la RLS fornisce il proprio contributo "anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante".

Secondo la maggior parte delle intese è disposto che la RLS confermi l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In tale documento dovranno inoltre essere riportate "le osservazioni e le proposte" che la RLS può formulare sulle tematiche oggetto di consultazione, le quali comunque non hanno carattere vincolante per il datore di lavoro.

La decisione finale e quindi la conseguente responsabilità, anche sul piano penale, spetta infatti al datore di lavoro.

La RLS non è dunque “corresponsabile” per il parere espresso. La firma che la RLS è tenuta ad apporre sul verbale di consultazione non ha il significato di condivisione nel merito delle proposte del datore di lavoro, sulle quali anzi la RLS può esprimere proprie osservazioni, ma solo quello più limitato di comprovare l’avvenuta consultazione e l’attestazione della data certa al documento di valutazione dei rischi, così come previsto dall’art. 28, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

Come detto in precedenza, la violazione dell’obbligo di consultazione è infatti penalmente sanzionata a carico del datore di lavoro e dei dirigenti ai sensi del richiamo di cui all’art. 18, 2° comma, lett. s) che dunque devono dimostrare di aver adempiuto a tale obbligo.

La mancata elezione o designazione della RLS non solleva il datore di lavoro dall’obbligo di assolvere agli adempimenti che presuppongono la consultazione della RLS. In tali casi la richiesta formale di consultazione e l’informazione ai lavoratori e le lavoratrici sulle decisioni aziendali (ad esempio circa la designazione della persona responsabile per la prevenzione e protezione e degli addetti alla gestione delle emergenze) pare sufficiente ad escludere ulteriori oneri a carico del datore di lavoro. La contrattazione collettiva ha talora previsto che in assenza di RLS, in via transitoria, le procedure di consultazione si svolgano con le rappresentanze sindacali aziendali (vedi accordo Confindustria).

Nel caso, infine, di rappresentanze territoriali si prevede di norma che l’obbligo di consultazione a carico dei datori di lavoro venga assolto nella sede dell’organismo paritetico territoriale per il tramite della Associazione cui l’impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato (vedi accordo artigianato e commercio).

Le informazioni e la documentazione aziendale

art. 50, 1° comma, lett. e) e f), commi 4° e 5°

La RLS:

- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a);
 - la RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3.

Commento

Oggetto dell'informazione - Rappresentanza territoriale - Le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza

La maggior parte delle intese collettive ribadisce innanzitutto il diritto della RLS di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente, tra l'altro, la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle concernenti l'organizzazione del lavoro, precisando inoltre che il datore di lavoro deve fornire, anche su richiesta della RLS, tali dati.

Per informazioni inerenti "l'organizzazione e gli ambienti di lavoro" sono da intendere, per taluni accordi, quelle "riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro" (accordo Confindustria).

Nei casi di RLS territoriale, le informazioni, la documentazione, le misure di prevenzione e gli altri dati sono trasmessi presso la sede degli organismi paritetici, anche tramite i servizi di prevenzione, al fine dell'esercizio da parte della rappresentanza territoriale alla sicurezza, nella stessa sede, delle sue funzioni (vedi accordo nell'artigianato).

Relativamente alle "informazioni provenienti dai servizi di vigilanza" (art. 50, 1° comma, lett. f) si può ritenere tale disposizione riferibile sia alle informazioni di cui è destinatario il datore di lavoro, avendo quest'ultimo l'obbligo di comunicarle alla RLS, sia quelle provenienti direttamente dagli organi di controllo. La norma va letta anche in connessione con la lett. i), dell'art. 19, 1° comma, che prevede la facoltà della RLS di formulare osservazioni "in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti".

Infine, i commi 4 e 5 definiscono, una volta per tutte, la vecchia diatriba sulla consegna del documento di valutazione dei rischi, oggetto di una lunga contestazione da parte di Confindustria.

La RLS deve ricevere una copia del documento di valutazione dei rischi e, nel caso di presenza di lavori in appalto, anche la copia del DUVRI (Documento unico di valutazione dai rischi di interferenze). Tale documentazione può essere consegnata anche su supporto informatico e deve essere consultata esclusivamente in azienda.

Questa modalità di consultazione prevista esclusivamente in azienda, a nostro avviso, è una forzatura e sicuramente creerà problemi non indifferenti nel campo della rappresentanza territoriale, in quanto è quasi materialmente impossibile per una RLST apporre la firma sul Documento di valutazione dei rischi andando azienda per azienda. Stesse difficoltà avranno i datori di lavoro, specialmente delle micro imprese, a far apporre dalla RLST sul documento di valutazione dei rischi la data certa.

Si potrebbe ipotizzare l'illegittimità della norma in quanto in contrasto con il comma 3 dell'art. 1 della Legge n. 123/2007 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia) che prevede: "I decreti di cui al presente articolo non possono disporre un abbassamento dei livelli di protezione, di sicurezza e di tutela o una riduzione dei diritti e delle prerogative dei lavoratori e delle loro rappresentanze."

La formazione della RLS

art. 50, 1° comma, lett. g)

La RLS

g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37;

Commento

Diritto alla formazione - Durata dei corsi e permessi per corsi di aggiornamento - Collaborazione con gli organismi paritetici

La RLS ha diritto di ricevere una formazione adeguata non inferiore a quella prevista dal testo dell'art. 37; il diritto ad una formazione "particolare", concernente la normativa in materia di salute e sicurezza e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurarle adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi, è infatti previsto per la RLS dall'art. 37, ai commi 10, 11 e 12.

I contenuti della formazione della RLS sono i seguenti:

- a) principi comunitari e nazionali;
- b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- c) i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- e) la valutazione dei rischi;
- f) l'individuazione delle misure tecniche, organizzative, procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata dei corsi per le RLS è di 32 ore, fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva.

L'ultimo capoverso del comma 11 dell'art. 37 amplia, rispetto al D.Lgs. n. 626/1994, la durata della formazione per la RLS, prevedendo l'obbligatorietà dell'aggiornamento periodico, oltre le 32 ore, attraverso una formazione aggiuntiva annua di 4 ore per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori/lavoratrici e 8 ore per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

A scanso di equivoci si precisa che la formazione della RLS deve svolgersi mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la sua attività e che deve comportare oneri solo a carico del datore di lavoro.

La formazione delle RLS deve svolgersi in collaborazione con gli organismi paritetici territoriali, ove presenti.

L'inottemperanza agli obblighi di formazione e informazione sono puniti dal legislatore con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro, di cui all'art. 55, comma 5, lett. c).

L'art. 37, comma 11, ultimo capoverso, prevede poi la verifica dell'apprendimento per le RLS alla fine del corso di formazione.

Tale disposizione, ancorché giustificata dalla volontà del legislatore di formare adeguatamente la RLS, pone numerosi interrogativi sulla percorribilità effettiva di questa disposizione: se un componente della RLS non supera la verifica cosa succede? Non può decadere perché trae la sua legittimità non dal datore di lavoro, ma dai lavoratori e lavoratrici che l'hanno votato. Il datore di lavoro potrebbe rifiutarsi di far ripetere il corso di formazione.

E poi esiste una questione di privacy a favore della RLS; il datore di lavoro potrebbe metterlo alla berlina davanti ai lavoratori/le lavoratrici per non aver superato la verifica.

È un problema delicato e di difficile risoluzione che forse non sempre potrà essere risolto con il buon senso di entrambe le parti.

Per la formazione delle RLS territoriali è previsto un percorso formativo particolare di 64 ore iniziali e 8 ore di aggiornamento annuale (art. 48, comma 7).

Proposte ed osservazioni da parte delle RLS - Il richiamo all'art. 9, Statuto dei lavoratori

art. 50, 1° comma , lett. h), i) e m)

La RLS

- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica delle lavoratrici e dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione.

Commento

Le attribuzioni delle RLS, previste dal 1° comma, lett. h), i) ed m) sono tra i compiti più delicati fra quelli di cui le RLS sono titolari e richiedono un ruolo di forte stimolo e di piena interattività nel luogo di lavoro soprattutto nei confronti di tutti i soggetti coinvolti, dal datore di lavoro agli stessi dipendenti.

Una corretta azione propositiva presuppone peraltro l'acquisizione di conoscenze sui modi di produzione e sull'intera organizzazione aziendale. Da qui l'importanza di un' adeguata preparazione, anche tecnica, delle RLS.

L'istituzione in tutti i posti di lavoro, pur nelle aziende artigiane e nelle imprese con meno di 15 dipendenti, delle RLS porta a rendere le lavoratrici ed i lavoratori protagonisti del sistema di prevenzione, attraverso loro rappresentanze, anche laddove il sindacato sia assente o la sua presenza fortemente problematica.

La riunione periodica - La redazione del verbale

art. 50, 1° comma, lett. l

La RLS

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35.

Commento

Il contenuto dell'art. 35

Tra le attribuzioni proprie delle RLS vi è quella di partecipare alla riunione periodica indetta dal datore di lavoro in base all'art. 35 del decreto.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 35 del decreto, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, ha l'obbligo di indire almeno una volta all'anno, nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, un'apposita riunione che potrà avere altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Alla riunione periodica partecipano tutti i soggetti coinvolti, dal datore di lavoro, alla persona responsabile del servizio di prevenzione e protezione, al medico competente ove previsto e alla RLS. È questa la sede in cui si presentano e si esaminano i documenti e le proposte più rilevanti in materia di sicurezza al fine di definirne gli aspetti applicativi (il documento sulla valutazione dei rischi, l'idoneità dei mezzi di protezione individuale, i programmi di informazione e formazione dei lavoratori/delle lavoratrici).

Anche nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti è previsto che la RLS possa, al verificarsi di determinate condizioni, richiedere la convocazione di un'apposita riunione (disposizione richiamata anche dalla contrattazione collettiva).

A cura del datore di lavoro viene redatto un apposito verbale della riunione a disposizione dei partecipanti per la consultazione.

Il ricorso alle autorità competenti qualora le misure adottate non si ritengono adeguate

art. 50, 1° comma, lett. o

La RLS

- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Commento

Intervento dell' Azienda sanitaria

Alla RLS è anche conferita la facoltà di ricorrere “alle autorità competenti”, qualora ritenga che le misure adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza. La formula sembra ricomprendere, oltre al ricorso all'Azienda sanitaria e all'Ufficio sicurezza sul lavoro (vedi allegati), anche quello in sede giudiziaria al fine di una corretta applicazione delle misure di sicurezza, specialmente alla luce di quanto previsto all'art. 61 (“esercizio dei diritti della persona offesa”).

Nel contesto “partecipativo” del decreto, il ricorso agli organi di vigilanza e ancor più al giudice dovrebbe tuttavia configurarsi come ultimo rimedio, qualora il confronto tra le parti non abbia dato esiti positivi.

Gli interventi negli ambienti di lavoro dei servizi di prevenzione dell'Azienda sanitaria possono essere attivati in diversi modi.

L'Azienda sanitaria può intervenire su ordine della magistratura, del sindaco o di altre autorità. Ma è soprattutto su sollecitazione dei lavoratori/delle lavoratrici e delle loro Organizzazioni sindacali che l'Azienda sanitaria dovrebbe per lo più intervenire. A tale riguardo non sono richieste particolari modalità.

La richiesta d'intervento, da inoltrare all'ufficio competente, è preferibile formularla in maniera scritta.

Gli strumenti e le tutele della RLS

art. 50, 2° comma

La RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'art. 18, comma 1, lett. r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Commento

Stesse tutele delle rappresentanze sindacali - I "mezzi e gli strumenti necessari"

Il D.Lgs. n. 626/1994 ha inteso salvaguardare le funzioni della RLS estendendo ad essa le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali (Titolo III dello Statuto dei lavoratori, Legge 300/1970), tutela confermata dal D.Lgs. n. 81/2008.

Tale decreto inoltre prevede che a favore della RLS vengano messi a disposizione i mezzi, gli strumenti e gli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà legate al suo incarico. A tale riguardo si precisa che la RLS può ottenere l'autorizzazione all'utilizzo di strumenti che si trovano all'interno della struttura, come ad esempio locali messi a disposizione della rappresentanza sindacale o la consultazione di pubblicazioni specifiche in materia di salute e sicurezza; nel secondo il riferimento è alla possibilità di utilizzo degli "spazi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU".

Gli obblighi

art. 50, 6 e 7° comma

La RLS è tenuta al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

L'esercizio delle funzioni della RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al Servizio di prevenzione e protezione.

Commento**Il rispetto del segreto industriale - Il rispetto delle esigenze produttive**

Sono previsti due obblighi a carico della RLS: Il primo riguarda il rispetto delle norme previste dal D.Lgs. n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", il secondo, ben più importante, attiene al segreto industriale.

La definizione giuridica di segreto industriale e di segreto aziendale passa attraverso la definizione della parola "segreto". Il nostro ordinamento giuridico utilizza questo termine per indicare un documento o un'informazione che deve rimanere nella sfera di conoscenza dell'autore. Il segreto industriale può sintetizzarsi nelle informazioni strategiche riguardanti l'attività produttiva o organizzativa di un'impresa. Strumento fondamentale dell'attività d'impresa è l'innovazione ossia l'idea, il bene o il prodotto da realizzare e immettere sul mercato.

L'idea innovativa può riguardare le diverse fasi dell'attività dell'impresa, può riguardare la produzione industriale (p. es. un nuovo tipo di procedimento di fabbricazione che consenta l'uso di un prodotto preesistente ma a costi molto inferiori), può riguardare il modo di effettuare la commercializzazione di un bene o di un servizio ecc.

È chiaro che l'imprenditore ha interesse non solo ad innovare ma anche a mantenere in suo possesso tale innovazione, ossia ad evitare che imprese concorrenti possano copiare la sua invenzione.

Massima attenzione dovrà avere la RLS a osservare diligentemente questo obbligo, perché in momenti di attrito con il datore di lavoro, specialmente nelle aziende industriali, tale disposizione potrebbe essere utilizzata contro di lui, magari pretestuosamente.

Viene, poi, specificato al comma 7 dell'art. 50 che "l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione". Sembra una specificazione superflua, ma non lo è affatto, considerata la confusione che regna sulle competenze, le figure e gli ambiti di intervento.

Le responsabilità della RLS

Commento

RLS e il preposto - Le sanzioni per la RLS

Tra le attribuzioni della RLS vi è quella di avvertire il responsabile dell'azienda sui rischi di cui viene a conoscenza nello svolgimento della sua attività (art. 50, 1° comma, lett. n). Tale obbligo non è peraltro sanzionato a carico della RLS; più in generale va precisato che le funzioni della RLS non possono essere confuse, come talora è avvenuto, con quelle del preposto, chiamato a svolgere un ruolo di sorveglianza circa il rispetto delle norme antinfortunistiche da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. La RLS potrà in sostanza avvertire il/la dipendente in merito agli obblighi concernenti la sicurezza e alle eventuali sanzioni cui può andare incontro, ma non sarà certo tenuto a richiedere l'osservanza dei comportamenti dovuti né tanto meno potrà essere considerato responsabile riguardo ad essi.

È da rilevare che il decreto opportunamente non pone sanzioni penali a carico della RLS, in primo luogo per non scoraggiare l'assunzione di tale incarico, ma anche sulla base della considerazione che perfino la consultazione che rappresenta la forma più avanzata di partecipazione prevista dal decreto, implica comunque che la decisione finale e quindi la relativa responsabilità spetti al datore di lavoro.

Ma la RLS è responsabile su un piano più generale, politico e morale, nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici e degli altri soggetti coinvolti in merito all'esercizio dei compiti che gli sono attribuiti. Da qui la necessità di una sua adeguata preparazione anche sul piano tecnico (si pensi al parere che la RLS deve dare in merito alla valutazione dei rischi). Resta comunque, al di fuori della responsabilità prevenzionale, l'eventuale corresponsabilità, come qualsiasi altro soggetto, per colpa o per dolo, in caso di infortunio. Laddove cioè si dimostri un nesso di causalità tra le lesioni subite ed il comportamento colposo o doloso della RLS.

Gli Organismi paritetici e il rapporto con la RLS

Art. 51

Organismi paritetici (art. 51)	- hanno funzioni di orientamento e promozione nella formazione dei lavoratori/delle lavoratrici e dei loro rappresentanti
	- sono il primo riferimento nelle controversie sulle RLS e nella formazione e informazione
	- possono supportare le imprese in materia di salute e sicurezza e, se dotati di personale tecnico, possono effettuare sopralluoghi nei posti di lavoro
	- sono costituiti a livello territoriale tra Organizzazioni sindacali e Associazioni dei datori di lavoro

1. A livello territoriale sono costituiti gli Organismi paritetici di cui all'art. 2, comma 1, lett. ee).
2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui all'art. 51 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.
3. Gli Organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- 3bis Gli Organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'art. 118, L. n. 388/2000 e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'art. 12, D.Lgs. n. 276/2003, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della

- sicurezza di cui all'art. 30 del decreto, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.
- 3ter Gli Organismi paritetici procedono alla periodica verifica della costituzione e funzionalità sul territorio di riferimento delle RLS, dandone comunicazione ai propri organismi nazionali.
- 3quater Ai fini di cui al comma 3 bis, gli organismi paritetici istituiscono speciali commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.
4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli Organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.
5. Agli effetti dell'art. 9 del D.Lgs. n. 165/2001, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.
6. Gli Organismi paritetici, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.
7. Gli Organismi paritetici trasmettono al Comitato di cui all'art. 7 una relazione annuale sull'attività svolta.
8. Gli Organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'art. 48, comma 2, i nominativi dei componenti delle RLS territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.
- 8bis Gli Organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli Organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei componenti delle RLS territoriali.

Commento

A proposito degli Organismi paritetici pochi ne sono stati costituiti e pochissimi li conoscono: in parte ciò è dovuto anche all'inerzia delle parti sociali. Il dibattito sulla natura, funzione e limiti della bilateralità è tuttora tema di confronto dialettico tra le parti sociali.

Il D.Lgs. n. 81/2008 rilancia la bilateralità per quanto riguarda la prevenzione sul lavoro e potenzia decisamente gli Organismi paritetici.

Rispetto al D.Lgs. n. 626/1994 va detto che le Organizzazioni sindacali, a valle dell'emanazione dello stesso, siglarono accordi nazionali e territoriali con le organizzazioni datoriali sulla pariteticità: l'art. 20 dello stesso Decreto specificava che i compiti degli Organismi paritetici riguardavano le funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative per lavoratori e lavoratrici e di prima istanza di riferimento in merito a possibili controversie sulla rappresentanza per la sicurezza.

A distanza di circa 10 anni dalla sottoscrizione di tali accordi i risultati non sono soddisfa-

centi: per quanto riguarda le attività formative congiunte solo alcuni territori hanno sviluppato soddisfacenti esperienze che nel tempo hanno anche acquistato aspetti di permanenza e continuità; altri territori o non hanno fatto nessuna esperienza, oppure hanno avviato iniziative formative bilaterali in maniera episodica e sperimentale.

Pochissimo c'è da dire sulla capacità degli Organismi paritetici di dirimere eventuali contenziosi.

Uno sforzo “culturale” è indispensabile!

Ora, con l'ampliamento dei compiti degli Organismi paritetici così come previsto dal decreto n. 81/2008 si tratta di fare un'operazione “culturale” e ripensare alla bilateralità, sapendo che primarie e imprescindibili finalità della bilateralità devono essere innanzitutto l'allargamento della rappresentatività e l'assistenza ai lavoratori e alle lavoratrici.

Gli Organismi paritetici, oltre alla funzione di soluzione delle controversie relative all'applicazione dei diritti di rappresentanza e di orientamento e promozione di iniziative informative e formative, aspetti desumibili dall'art. 37, comma 12, secondo cui “la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli Organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori”, hanno anche un ruolo di supporto alle imprese “nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro” (comma 3).

A tal fine, purché si disponga di personale con specifiche competenze tecniche in materia, gli Organismi paritetici possono effettuare sopralluoghi negli ambienti di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, essendo comunque tenuti a trasmettere al Comitato regionale di coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza, di cui all'art.7, una relazione annuale sull'attività svolta (commi 6 e 7).

Vengono infine confermate le funzioni di anagrafe delle RLST spettando agli Organismi paritetici comunicare i nominativi degli stessi alle aziende ed agli organi di vigilanza territorialmente competenti (comma 7).

Le lavoratrici ed i lavoratori: diritti e doveri

Art. 20 e art. 59

Obblighi dei lavoratori e delle lavoratrici

art. 20

1. Ogni lavoratore e ogni lavoratrice deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. Le lavoratrici e i lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d) nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia alla RLS;
 - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal decreto o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori e le lavoratrici di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore/della lavoratrice e l'indicazione del datore di lavoro.

Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Sanzioni per i lavoratori/le lavoratrici

Art. 59

1. I lavoratori o le lavoratrici sono puniti:
 - a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. b), c), d), e), f), g), h) e i);
 - b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'art. 20, comma 3; la stessa sanzione si applica ai lavoratori autonomi di cui alla medesima disposizione.

Commento

Il lavoratore/la lavoratrice è il fulcro attorno a cui ruota il sistema di prevenzione, infatti il fine ultimo delle norme è quello di tutelare la sua salute e la sua sicurezza sul luogo di lavoro. Un importante aspetto introdotto dal D.Lgs. n. 626/1994, confermato dal D.Lgs. n. 81/2008 è quello di non considerare il lavoratore o la lavoratrice in modo passivo, ma di investirlo direttamente di alcuni doveri e responsabilità nel quadro della sicurezza dei luoghi di lavoro.

È un diritto della lavoratrice/del lavoratore:

- verificare l'effettiva applicazione delle misure di prevenzione a tutela della salute, tramite il proprio/la propria rappresentante per la sicurezza;
- prendere iniziative per evitare un pericolo grave ed immediato, fino all'abbandono del posto di lavoro;
- ricevere adeguata formazione;
- ottenere adeguate informazioni sul significato e i risultati degli accertamenti sanitari. Tutte le attività d'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria sono a totale carico del datore di lavoro e devono essere svolte durante l'orario di lavoro.

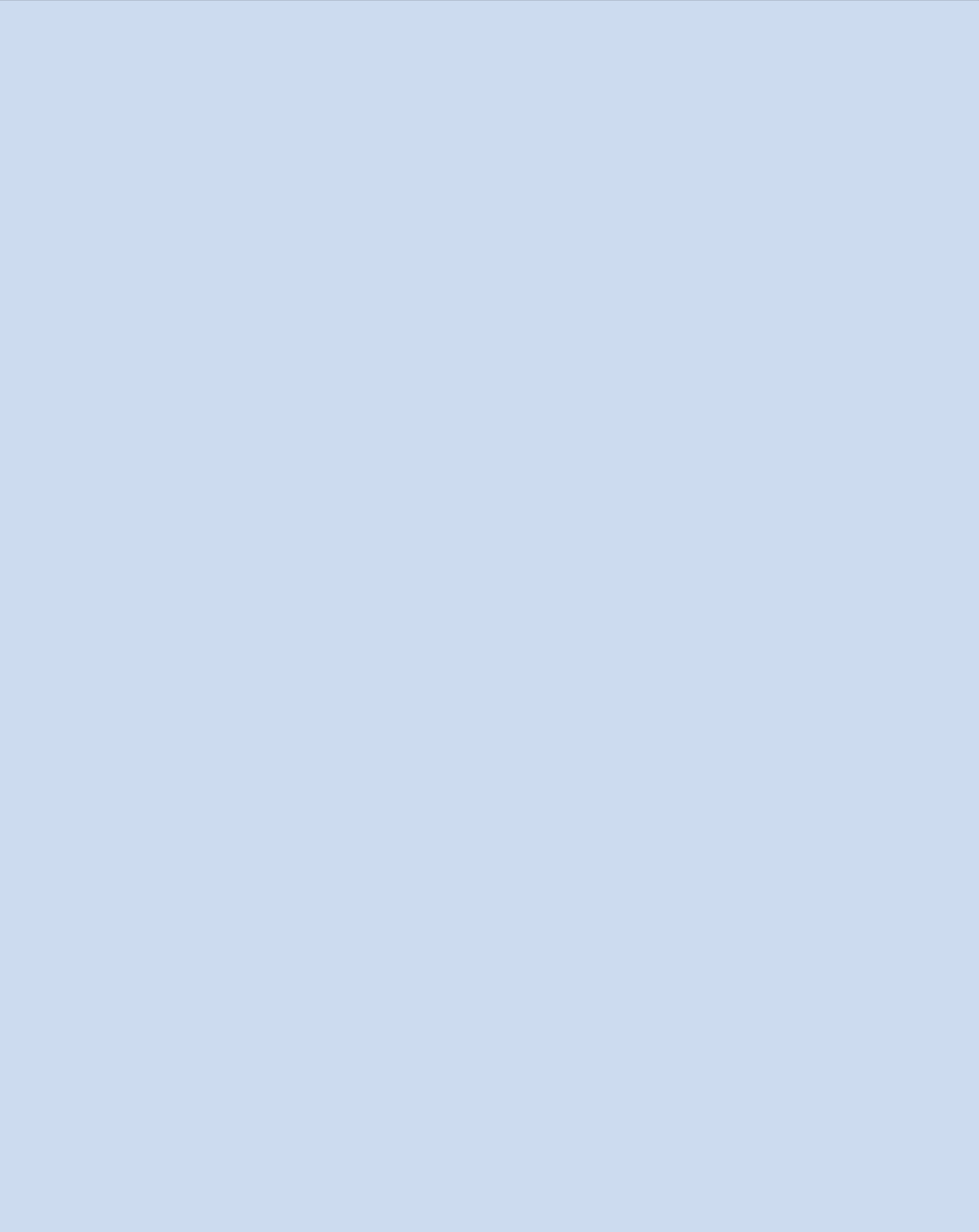
È un dovere della lavoratrice/del lavoratore:

- Utilizzare correttamente, secondo le informazioni e la formazione ricevute, le macchine, le attrezzature e i materiali messi a disposizione.
- Servirsi correttamente dei mezzi di protezione individuale.

- Non manomettere i dispositivi di sicurezza montati sulle macchine e sugli impianti.
- Segnalare immediatamente al datore di lavoro o ai responsabili ogni situazione che presenti un pericolo grave per la sicurezza e la salute, nonché qualsiasi anomalia dei sistemi di protezione.
- Collaborare con il datore di lavoro e i servizi preposti per offrire un ambiente e condizioni di lavoro senza pericoli né rischi per la sicurezza e la salute.

Dalla responsabilizzazione della lavoratrice e del lavoratore ne deriva quindi una serie di specifiche sanzioni predisposte dal legislatore in caso di non ottemperanza agli obblighi e ai doveri relativi alla sicurezza, contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008. In particolare, i lavoratori e le lavoratrici, se e solo in quanto il datore di lavoro abbia provveduto a fornire loro adeguata informazione, formazione e mezzi idonei, (condizioni necessarie per la flagranza di reato) sono penalmente responsabili qualora incorrano nelle seguenti violazioni od omissioni:

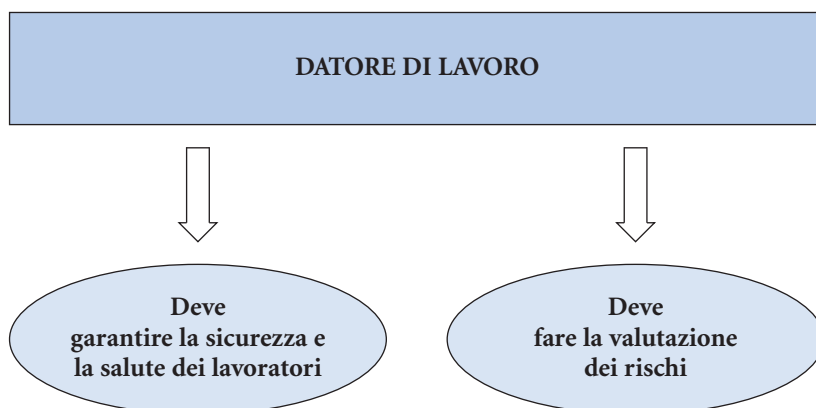
- art. 20, comma 2, lett. b),c),d),e), g), h) e i) - violazione delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale; sanzionato con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da 200 a 600.
- art. 20, comma 3 - mancata esposizione del tesserino di riconoscimento da parte dei lavoratori/delle lavoratrici di aziende che svolgono attività in regime di subappalto con la sanzione amministrativa da 50 euro a 300 euro.



Le altre figure coinvolte

Datore di lavoro e dirigente

art. 50, 1° comma , lett. h), i) e m)



È il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore/la lavoratrice o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

Nelle Pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. n. 29/1993, "per datore di lavoro s' intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Da questa definizione si desume che il datore di lavoro, essendo "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore/la lavoratrice" viene principalmente identificato come il rappresentante legale dell'impresa (cioè una figura istituzionale come può essere il presidente o l'amministratore delegato di società).

Mediante la formula "o, comunque", però diventa possibile considerare datore di lavoro anche quel soggetto che, con o senza qualifica formale di rappresentanza legale, possiede i poteri decisionali e di spesa nell'ambito dell'impresa ovvero dell'unità produttiva, e, cioè, nello stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale (art. 2, lett. i).

Per delineare quindi la figura qui trattata occorre individuare il titolare, secondo il “tipo” e “l’organizzazione” dell’impresa, dei poteri decisionali e di spesa.

Nell’ambito della Pubblica amministrazione invece per datore di lavoro, il testo del decreto intende chi abbia poteri di gestione, quale “dirigente” o chi, ricoprendo la carica di “funzionario”, non avente qualifica dirigenziale, sia preposto ad un ufficio che gode di una propria autonomia gestionale.

Gli obblighi del datore di lavoro sono contenuti negli art.17 e 18 del D.Lgs. n. 81/2008.

All’art. 17 sono individuati gli obblighi fondamentali non delegabili da parte del datore di lavoro: la valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del documento ad essa riferito e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. L’art.18 contiene poi una serie di altri obblighi a carico del datore di lavoro e del dirigente cui il primo ha conferito delega.

Per le aziende che occupano fino a 10 addetti il datore di lavoro può auto-certificare l’avvenuta valutazione dei rischi (art. 29 comma 5 del D.Lgs. 81/2008).

In relazione a tali obblighi sono previste precise sanzioni (art. 55).

Preposto

La figura del preposto nell'ambito del processo di prevenzione aziendale, già introdotta nel D.Lgs. n. 626/1994, unitamente con quelle del datore di lavoro e del dirigente, nel nuovo D.Lgs. n. 81/2008 è presa in considerazione in maniera separata e specifica all'art.19.

Preposto è colui che sovrintende a tutte le attività cui è addetto un gruppo di lavoratori.

“Compito del preposto non è di sorvegliare ininterrottamente, senza soluzione di continuità, il lavoratore, tanto da doversi ritenere che il legislatore abbia richiesto l’impiego congiunto di due persone, cioè il lavoratore e il suo controllore; il preposto deve semplicemente assicurarsi in modo continuo ed efficace che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti; egli deve effettuare direttamente, cioè personalmente e senza intermediazioni di altri, tale controllo; ciò non significa che il preposto non possa allontanarsi dal luogo nel quale opera il lavoratore, né dedicarsi anche ad altri compiti di sorveglianza o di lavoro”. (Cassazione Penale sez. IV, 5 novembre 1987, Grotti).

Questi soggetti sono quindi responsabili, nell'ambito delle specifiche attribuzioni e competenze, anche in materia di attuazione delle misure di prevenzione e protezione; in particolar modo hanno il dovere:

- di vigilanza oggettiva in merito all'attuazione degli adempimenti di sicurezza;
- di vigilanza soggettiva sull'osservanza da parte di singoli lavoratori/singole lavoratrici delle disposizioni previste.

Il preposto, per svolgere adeguatamente il suo incarico nell'ambito della prevenzione deve essere adeguatamente formato (art. 19 comma 1, lett. g e art. 37 comma 7).

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

art. 31 - 34 del D.Lgs. n. 81/2008)

È prevista l'istituzione, per tutte le aziende, del servizio di prevenzione e protezione, inteso come l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali nell'azienda.

I compiti del servizio di prevenzione e protezione sono precisati nell'art. 33: individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro; elaborare le misure preventive e protettive; elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali; proporre programmi di informazione e formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza in sede di riunione periodica e fornire alle lavoratrici e ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 del decreto.

La natura di tali compiti, prevalentemente tecnica, porta a configurare il servizio di protezione e prevenzione e il suo responsabile come un organo di consulenza, di staff, del datore di lavoro, senza alcun potere autonomo decisionale in merito alle misure da adottare.

Il D.Lgs. n. 626/1994 all'art. 8 aveva definito il/la RSPP come persona in possesso di "attitudini e capacità adeguate", espressione di notevole vaghezza, che aveva portato l'Italia ad una condanna da parte della Corte di giustizia europea (15 novembre 2001) per non avere, nel citato decreto (di recepimento della Direttiva 391/89), "definito le capacità e attitudini di cui devono essere in possesso le persone responsabili delle attività di protezione e di prevenzione dei rischi professionali per la salute e la sicurezza dei lavoratori".

Con il D.Lgs. n. 195/2003 è stata sanata quest'irregolarità e sono stati definiti i requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione (riportati all'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008).

Per entrambe le figure si richiede almeno il possesso di un "titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore" e il possesso "di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi all'attività lavorativa"; viene previsto inoltre l'obbligo per i percorsi formativi per Responsabile del servizio di prevenzione e protezione di includere, tra le materie previste, anche quelle di "natura ergonomia e psicosociale, organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali".

A carico del RSPP non sono previste sanzioni penali, configurandosi, come detto, la sua attività come consulenza tecnica del datore di lavoro, unico soggetto tenuto a rispondere in merito ad essa.

Medico competente

art. 25 e 38 - 42, D.Lgs. n. 81/2008

È il soggetto responsabile della sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici; la sorveglianza sanitaria è effettuata non già in tutti i settori in cui venga prestata attività di lavoro subordinato, ma solo nei casi previsti dalla normativa vigente.

All'art. 25 sono richiamati i compiti a cui il medico è tenuto nell'esercizio della sua funzione, mentre all'art. 39 sono elencati i titoli necessari per svolgere tale attività.

Il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il Servizio di prevenzione e protezione e svolge accertamenti preventivi per valutare l'idoneità del lavoratore/della lavoratrice alla mansione specifica a cui è destinato e accertamenti periodici, per controllare lo stato di salute dei dipendenti ed il permanere o meno di tale idoneità lavorativa.

Avverso i giudizi del medico competente circa la inidoneità, parziale o temporanea o totale, della lavoratrice/del lavoratore è ammesso ricorso, da parte del datore di lavoro o del/della dipendente entro 30 giorni dalla comunicazione, all'azienda sanitaria locale territorialmente competente che può confermare, modificare o revocare il giudizio (art. 41, comma 9).

Il rapporto del medico con i lavoratori e le lavoratrici assume principalmente carattere di tipo informativo, fornendo loro notizie (e risultati) relative agli accertamenti sanitari da compiersi durante l'intero arco lavorativo e in certi casi anche dopo il termine di questo; di tipo documentale, rilasciando ai dipendenti, su richiesta, copia della documentazione sanitaria a loro riferita.

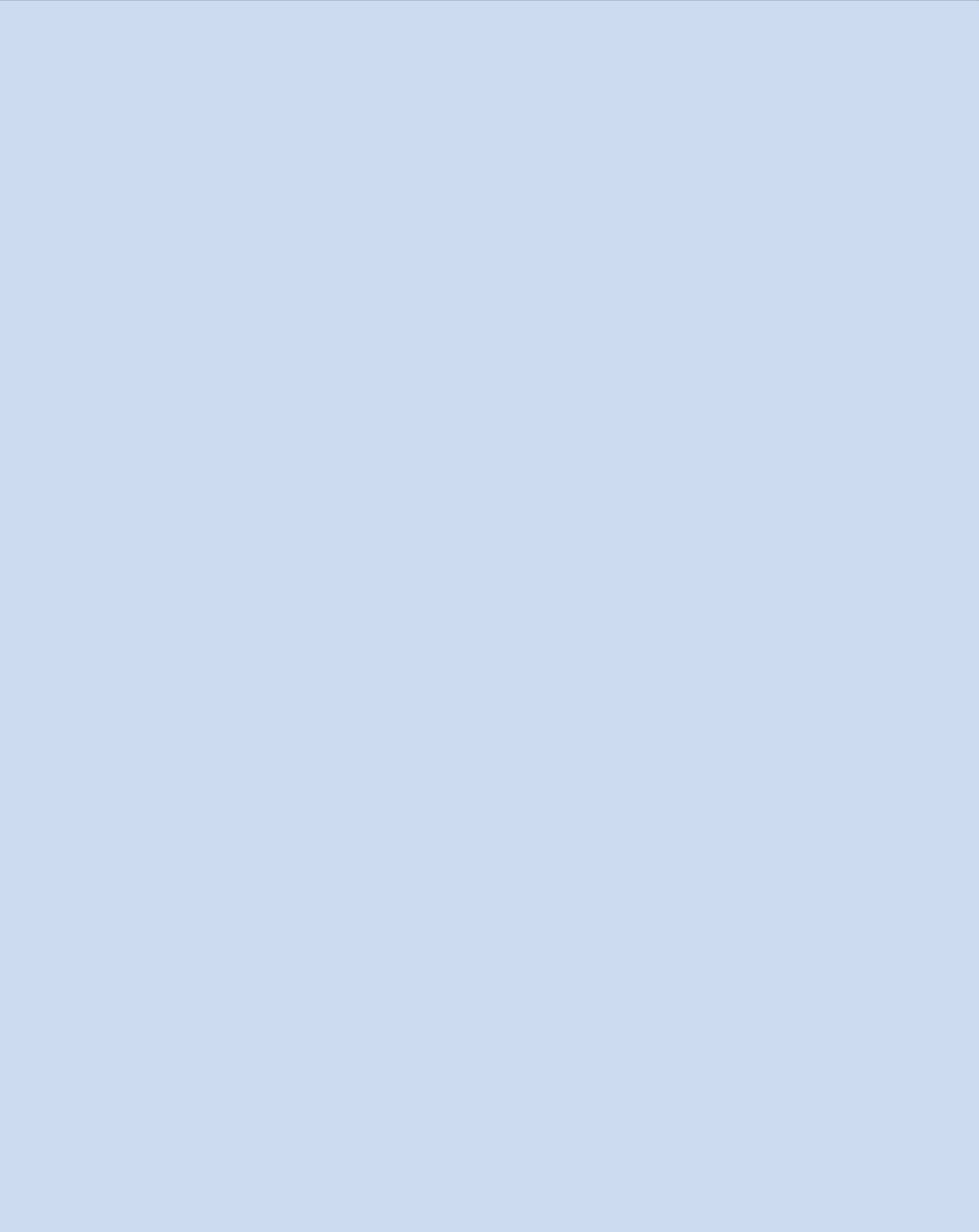
Il medico competente deve inoltre comunicare alle RLS, in occasione della visita periodica (art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008) i "risultati anonimi" collettivi relativi agli accertamenti clinici e strumentali da lui effettuati e, congiuntamente al RSPP, visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno.

Va precisato che quasi tutti gli obblighi a carico del medico sono sanzionati penalmente.

Il medico competente è tenuto inoltre ad istituire ed aggiornare per ogni lavoratore sottoposto/ogni lavoratrice sottoposta a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro e rispetto al cui contenuto deve serbare il segreto professionale (art. 25, comma 2, lett. c). Il medico è tenuto anche ad effettuare le ulteriori visite mediche richieste dal lavoratore/dalla lavoratrice, qualora la richiesta sia correlata ad effettivi rischi professionali (art. 41 comma 2, lett. c).

Oltre a questi obblighi di natura operativa il D.Lgs. n. 81/2008 ha tracciato per il medico competente una funzione collaborativa, nella quale si esplica più chiaramente quell'intento legislativo di pervenire ad una nuova concezione ed applicazione della sicurezza. Il suo compito è anche quello di predisporre ed attuare le misure di tutela della salute e della integrità psico-fisica delle persone occupate, apportando le proprie conoscenze specifiche relative alla struttura dell'organizzazione del lavoro e, soprattutto, alle situazioni di rischio che caratterizzano l'attività lavorativa (art. 25, comma 1).

Nell'ambito della medesima visione partecipata della sicurezza, il medico competente è titolare anche di autonomi compiti di informazione allo scopo di porre i dipendenti in condizione di conoscere i rischi cui sono sottoposti per effetto dell'attività lavorativa: al medico competente non è richiesto di limitarsi ad un controllo burocratico e formale dello stato di salute dei dipendenti, ma, al contrario, di attivarsi efficacemente affinché l'obiettivo di una sicurezza diffusa e concreta risulti conseguibile e non solo tendenziale.



L'esercizio dei diritti d'informazione e consultazione

L'esercizio dei diritti d'informazione e consultazione

L'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 attribuisce alle RLS alcuni compiti specifici che si possono raggruppare in quattro filoni d'attività:

- accedere ai luoghi di lavoro per verificarne le condizioni e discutere con i dipendenti;
- raccogliere, confrontare ed elaborare le informazioni provenienti dall'azienda, dai dipendenti, dal medico competente e dagli organismi di vigilanza;
- formulare giudizi e valutazioni nelle occasioni previste dalla legge (consultazione in ordine alla valutazione dei rischi e all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dei programmi aziendali di prevenzione, partecipazione alla riunione periodica, visite degli organismi di vigilanza ecc.);
- presentare proposte in merito all'attività di prevenzione.

Il D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di effettuare la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei dipendenti e gli adempimenti documentali conseguenti (redazione del documento di valutazione dei rischi, obbligo di tenere copia di tale documento presso l'azienda, obbligo di effettuare la valutazione del rischio con la collaborazione del medico competente, del responsabile del servizio di protezione e prevenzione e previa consultazione delle RLS).

Pertanto il datore di lavoro deve elaborare un documento contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa, nonché contenente l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e i dispositivi di protezione individuale conseguente alla predetta valutazione e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza (c. d. piano di sicurezza) in conseguenza della valutazione di cui sopra.

La RLS deve essere nelle condizioni di conoscere i rischi e presentare una propria valutazione delle condizioni di lavoro, motivando le proposte che intende discutere.

La valutazione dei rischi

art. 28, 1°, 2° e 3° comma

1. La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori/lavoratrici esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (con il con il D.Lgs. n. 106/2009, correttivo del D.Lgs. 81/2008, l'obbligo della valutazione del rischio da stress correlato è stato prorogato fino al 1° agosto 2010; tale obbligo dovrà rispettare i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004).
2. Il documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere:
 - a) 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;
 - b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'art. 7, comma 1, lett. a);
 - c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
 - d) 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;
 - e) l'indicazione del nominativo del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, della RLS aziendale o territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
 - f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori e le lavoratrici a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del citato decreto.

Commento

I soggetti coinvolti - La valutazione dei rischi come strumento - L'autocertificazione - Linee generali di analisi - Criteri operativi

L'obbligo della valutazione dei rischi e dell'elaborazione del documento ad essa relativo, deve essere adempiuto dal datore di lavoro - che non può delegarlo ai dirigenti aziendali ed ai preposti - in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione della RLS (art. 50, 1° comma, lett. b).

Il documento della valutazione dei rischi deve essere custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva (obbligo sanzionato) e la RLS ha il diritto di riceverne copia.

La valutazione del rischio è lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e di pianificarne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza. Infatti la valutazione del rischio, più che essere essa stessa una misura di tutela, costituisce il presupposto dell'intero sistema di prevenzione.

Le aziende familiari e per quelle che occupino fino a dieci addetti, quando non siano soggette a particolari fattori di rischio, possono "autocertificare per iscritto" l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza.

La letteratura tecnica accoglie diverse metodologie per la valutazione dei rischi. Tutte riconoscono la necessità di procedere per fasi successive.

A titolo esemplificativo possiamo distinguere:

- l'esame sistematico di tutti gli aspetti del lavoro;
- l'identificazione dei rischi;
- l'identificazione degli esposti;
- la vera e propria valutazione dei rischi;
- l'identificazione delle misure per eliminarli;
- la verifica dell'efficacia delle misure;
- l'elenco delle priorità per l'intervento.

Per una corretta e completa valutazione dei rischi occorre procedere in modo sistematico favorendo, in particolare, la partecipazione dei lavoratori, direttamente o tramite le loro rappresentanze, attraverso forme di consultazione sulle modalità da seguire e sugli obiettivi da raggiungere.

Classificazione e definizione dei rischi lavorativi

I rischi lavorativi presenti negli ambienti di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative, possono essere divisi in tre grandi categorie:

- 1. Rischi per la sicurezza di natura infortunistica**
 - strutture
 - macchine
 - impianti elettrici
 - sostanze pericolose
 - incendio - esplosioni

- 2. Rischi per la salute di natura igienico ambientale**
 - agenti chimici
 - agenti fisici
 - agenti biologici

- 3. Rischi per la sicurezza e la salute di tipo trasversale**
 - organizzazione del lavoro
 - fattori psicologici
 - fattori ergonomici
 - condizioni di lavoro difficili

Individuati i rischi segue la classificazione.

Il benessere sul luogo di lavoro (stress da lavoro-correlato)

Secondo l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008, la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Si tratta di un passo in avanti, se si pensa che nella precedente legislazione in materia di salute e sicurezza tali rischi non erano neppure citati. È pur vero che da una lettura attenta dell'articolo 2087 del Codice civile (obbligo per l'imprenditore di tutelare la personalità morale del lavoratore/della lavoratrice), e del precedente art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994 (obbligo per il datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza) risultava chiara la necessità di considerare e valutare la salute della lavoratrice e del lavoratore nella sua interezza, compresa la salute psichica, al fine di garantire una sorta di "benessere sul lavoro".

Per definire i rischi collegati allo stress lavorativo, il legislatore ha guardato all'Europa richiamando espressamente l'Accordo Europeo sullo stress sul lavoro del 2004, recepito in Italia nel 2008 dalle Organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dalle Organizzazioni sindacali tramite apposito accordo collettivo interconfederale.

L'obiettivo dell'accordo è quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro-correlato.

Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Fattori stressanti sul lavoro

Possiamo dividere i fattori stressanti sul lavoro in tre grandi gruppi:

1. i fattori materiali;
2. i fattori organizzativi in senso classico;
3. i fattori immateriali e psicosociali.

Fattori materiali:

L'insorgenza dello stress può essere causata anche da fattori materiali: un ambiente di lavoro molto rumoroso, le vibrazioni, gli inquinanti aerei, le basse temperature e gli sbalzi di temperatura, la movimentazione di carichi pesanti, posture viziate e stancanti: sono tutti elementi che contribuiscono a creare stress.

Fattori organizzativi:

I principali sono gli orari di lavoro, i turni - in particolare quelli con forte rotazione- e il lavoro notturno, i carichi di lavoro, i ritmi di lavoro, la ripetitività e parcellizzazione e la monotonia; tutti questi possono essere fattori causali o con-causali di stress.

Fattori psicosociali:

Riguardano il rapporto con l'ambiente di lavoro e il contenuto del lavoro (se piace oppure no), aspetti quindi vicini ai fattori organizzativi visti in precedenza. In particolare i fattori psicosociali legati al contesto lavorativo sono dovuti all'eventuale carenza di cultura organizzativa, motivazionale e comunicativa dell'azienda, un'azienda che non sa motivare, che non trasmette le informazioni, che non sviluppa un buon sistema di relazioni.

Altri aspetti sono il ruolo che si ha nell'ambito dell'organizzazione; ad esempio poca chiarezza sui compiti e il mandato, alto livello di responsabilità rispetto alla posizione gerarchica, ecc. Altri fattori potenzialmente stressanti sono i rapporti interpersonali, orizzontali e verticali, i conflitti sul lavoro, gli aspetti legati al contenuto del lavoro.

Le conseguenze di uno stato di stress sulla salute:

- sovraccitazione, irritabilità e rabbia: una persona sotto stress scatta e diventa aggressiva anche per motivi banali e futili;
- scarsa concentrazione e scarsa attenzione: lo stress ha a che fare con gli infortuni, in quanto una persona con scarsa concentrazione e attenzione, certamente è più portata ad avere un infortunio, se l'ambiente di lavoro non è più che sicuro;
- una diminuzione del rendimento: una persona stressata rende di meno sul lavoro;
 - un calo della memoria;
 - un calo dell'autostima, ci si sente inadeguati e subentra un senso di impotenza e di frustrazione che induce spesso una risposta sbagliata;
 - disturbi del sonno: sia come difficoltà ad addormentarsi sia come risvegli precoci, risvegli frequenti;
 - disturbi cardiovascolari: tachicardia, palpitazioni, extrasistole, ipertensione arteriosa;
 - tendenza all'iperglicemia;
 - cefalee;
 - favorire l'insorgenza di due grandi tipi di malattie: le malattie cardiovascolari e coronariche (angina, infarto ecc.) e le malattie digestive (ulcera, colite ecc).

Come si articola il documento di valutazione dei rischi

Si riporta un esempio, estratto da una ricerca dell'ISPESL, volume 1, "Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", di come può essere elaborato il documento della sicurezza.

Trattasi di varie schede che riguardano:

- l'identificazione dell'azienda o della unità produttiva, con particolare riferimento alla quantificazione degli ambienti di lavoro;
- l'identificazione delle sorgenti di rischio e l'individuazione dei rischi di esposizione;
- i risultati della valutazione di rischi residui dedotti o misurati ed il conseguente programma integrato delle misure di sicurezza e protezione da porre in atto;
- le azioni di formazione e informazione da realizzare;
- un piano per la revisione periodica del processo di valutazione del rischio in relazione alla variazione dei cicli lavorativi o all'azione di controllo.

Dati generali dell'azienda

Denominazione ditta:

Sede sociale: (via) (CAP) (città) (provincia)

N. telefonico:

Sede operativa: (via) (CAP) (città) (provincia)

N. telefonico:

Attività svolta dalla ditta:

Numero dei dipendenti:

Datore di lavoro:

Ambienti di lavoro n.:

Planimetria generale dell'azienda e planimetria di ciascun ambiente analizzato: (vedi allegato)

Azienda sanitaria territoriale di appartenenza (sede operativa):

Descrizione del ciclo lavorativo dell'intera azienda e dei criteri seguiti nella valutazione dei rischi:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Il Documento della Sicurezza è stato elaborato previa consultazione della RLS e da:

Il/la Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione: (cognome e nome)

Il Medico competente : (cognome e nome)

firmato: il Datore di lavoro

Data

firmato per presa visione della RLS:

Rilevamento dei rischi

AMBIENTE DI LAVORO

Identificazione:

Destinazione:

CARATTERISTICHE STRUTTURALI

Superficie (S): mq; altezza (h):m; Superficie finestre:mq

ATTIVITÀ SVOLTA:

NUMERO DEGLI ADDETTI:

RISCHI INFORTUNISTICI

STRUTTURALI	MECCANICI	ELETTRICI	ESPLOSIONI/INCENDI
Pavimenti	Macchina	Impianto	Miscele
Pareti	Apparecchiatura	Utenza	Utenza
Uscite	Impianto	ecc.	ecc.
Porte	ecc.		
ecc.			
<i>Misure di sicurezza</i>	<i>Misure di sicurezza</i>	<i>Misure di sicurezza</i>	<i>Misure di sicurezza</i>

RISCHI IGIENICO-AMBIENTALI

SOSTANZE PERICOLOSE	AGENTI CHIMICI	AGENTI FISICI	AGENTI BIOLOGICI
corrosive	polveri	rumore	Batteri
irritanti	fumi	vibrazioni	Funghi
caustiche	nebbie	microclima	Muffe
necrotizzanti	gas	ecc.	Virus
ecc.	vapori		ecc.
ecc.			
<i>Misure di sicurezza</i>	<i>Misure di sicurezza</i>	<i>Misure di sicurezza</i>	<i>Misure di sicurezza</i>
DPI:			

RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DOVUTI A FATTORI TRASVERSALI

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	FATTORI PSICOLOGICI	FATTORI ERGONOMICI	CONDIZIONI DI LAVORO DIFFICILI
<i>Misure di sicurezza</i>	<i>Misure di sicurezza</i>	<i>Misure di sicurezza</i>	<i>Misure di sicurezza</i>

Calcolo del rischio - la matrice di rischio

Definizioni

- Pericolo: fonte di potenziale danno
- Esposizione al pericolo: situazione in cui il pericolo diventa concreto
- Danno: lesione fisica alla persona, conseguenza diretta o indiretta all'esposizione al pericolo
- Rischio: combinazione di probabilità e gravità di un danno
- Analisi dei rischi: analisi sistematica delle informazioni disponibili per identificare i pericoli
- Rischio residuo: rischio che permane dopo che sono state adottate le idonee misure di prevenzione
- Rischio eliminabile - rischio riducibile
- Rischi specifici: fisici - chimici - biologici
- Rischi da carenze organizzative: gestionali - metodologiche - operative

Matrice del rischio

Il rischio è una combinazione di

- probabilità (bassissima, medio-bassa, medio-alta, alta) e
- gravità di un danno (trascurabile, modesta, notevole, ingente)

Rischio = P (probabilità) x D (gravità del danno)

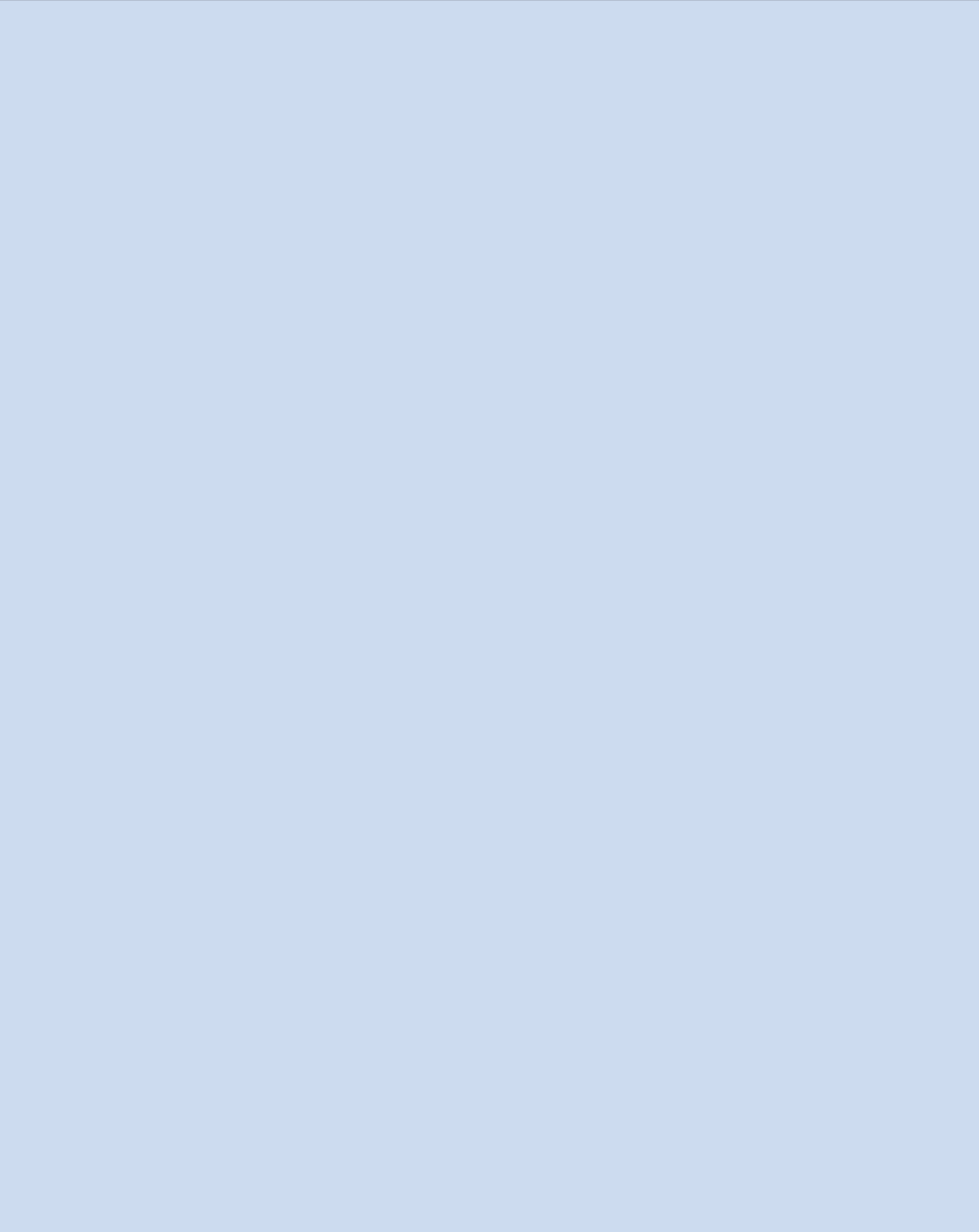
Costruiamo questa matrice in cui alle ascisse vi è la scala della gravità del danno e alle ordinate la scala delle probabilità che il danno si verifichi

GRAVITÀ		→			
4	8	12	16		
3	6	9	12		
2	4	6	8		
1	2	3	4		
					↑
					PROBABILITÀ

Rischio basso (zona bianca): probabilità e gravità bassa

Rischio medio (zona grigia): probabilità e gravità media oppure una delle due è alta, l'altra è bassa

Rischio alto (zona nera): probabilità e gravità alta



**L'assicurazione
contro gli infortuni sul lavoro
e le malattie professionali**

Soggetti assicurati

L'obbligo per il datore di lavoro di fare la denuncia dell'infortunio comportante un' inabilità al lavoro superiore a tre giorni o della malattia professionale è sanzionato. Si tratta di un obbligo personale, che incombe su di lui in conseguenza di un espresso mandato conferitogli dalla legge, il cui inadempimento determina una responsabilità che permane anche nel caso in cui l'Istituto assicuratore sia venuto a conoscenza dell'infortunio o della patologia, erogando in conseguenza alla persona assicurata le prestazioni (art. 195 del D.P.R. n. 1124/1965).

Va però aggiunto che il lavoratore interessato/la lavoratrice interessata, dopo l'infortunio, deve rivolgersi all'INAIL, per cui, ove non lo faccia lasciando decorrere i termini prescritti (art. 112 del D.P.R. citato), non può porre la perdita del suo diritto di risarcimento con l'omessa denuncia da parte del datore di lavoro.

Settore industriale

art. 4, D.P.R. n. 1124/1965, art. 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 38/2000

Sono assicurati tutti coloro che sono addetti alle lavorazioni protette e prestano attività lavorativa manuale retribuita alle dipendenze di terzi qualora si faccia uso di macchine mosse non direttamente dalla persona stessa, di apparecchi a pressione, da apparecchi e impianti elettrici o termici.

Sono, inoltre, assicurati anche gli artigiani, collaboratori e collaboratrici familiari, soci e socie, dirigenti, lavoratori e lavoratrici parasubordinati e sportivi professionisti nonché tutte le persone elencate all'art. 4 del citato D.P.R. n. 1124/1965.

Settore agricolo

art. 205, D.P.R. n. 1124/1965

Sono assicurati i lavoratori fissi o avventizi, i proprietari, mezzadri e affittuari, ricorrendo determinate condizioni, i sovrastanti, i soci di cooperative agricole.

Oggetto dell'assicurazione

- 1) Sono tutelati gli infortuni avvenuti per causa violenta ed in occasione di lavoro e che comportino la morte o un' inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un' inabilità temporanea assoluta al lavoro per più di tre giorni (art. 2 e 210 del D.P.R. n. 1124/1965).

Non è sufficiente che l'infortunio si verifichi sul luogo di lavoro o durante l'orario di lavoro, ma l'evento deve essere occasionato dall'esercizio della attività lavorativa ricollegabile alle finalità di impresa.

È tutelato anche l'infortunio patito sul percorso di andata e ritorno tra l'abitazione e l'azienda purché il lavoratore/la lavoratrice possa dimostrare che l'uso del mezzo privato era necessario per la mancanza di mezzi pubblici, per la loro insufficienza ecc.

- 2) È tutelata la malattia professionale contratta nell'esercizio ed a causa di lavorazioni elencate in apposite tabelle (art. 3 e 211 del D.P.R. n. 1124/1965; DM 09.04.2008).

Essa si differenzia dall'infortunio in quanto è l'effetto di una graduale, progressiva, lenta azione di fattori morbigeni presenti nell'ambiente di lavoro che minano la salute del lavoratore.

Possono essere indennizzate anche le malattie che non sono nosologicamente definite nel DM citato e tabellate, purché l'interessato provi l'esistenza del nesso causale con l'attività lavorativa.

Denuncia di infortunio

Settore industriale

Obblighi del lavoratore/della lavoratrice (art. 52 del D.P.R. n. 1124/1965):

la persona dipendente è tenuta a dare immediatamente notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio che le accade, anche se di lieve entità.

In caso di ritardo nella comunicazione al datore di lavoro, la persona interessata perde l'indennità temporanea per i giorni antecedenti a quello in cui l'azienda ne ha avuto notizia.

Obblighi dell'azienda (art. 53 del D.P.R. n. 1124/1965):

l'azienda deve presentare la denuncia all'INAIL entro 2 giorni da quello in cui ne ha avuto notizia, per gli infortuni dichiarati non guaribili entro 3 giorni di assenza corredandola di certificato medico.

In caso di infortunio mortale o di infortunio per il quale si prevede la morte, l'azienda deve fare la denuncia, per telegramma, entro 24 ore dall'infortunio stesso.

La denuncia va compilata da parte dell'azienda in tre copie:

- due devono essere trasmesse all'INAIL,
- una è trattenuta dall'azienda

La denuncia deve contenere:

- le generalità della persona infortunata,
- il luogo in cui è stato eventualmente ricoverato,
- la descrizione dettagliata delle cause e delle circostanze che hanno determinato l'evento,
- l'ora ed il giorno in cui si è verificato l'evento,
- gli elementi salariali relativi al guadagno degli ultimi 15 giorni precedenti la data dell'infortunio,
- i testimoni presenti,
- la natura e la sede delle lesioni.

Settore agricolo

Adempimenti del lavoratore/della lavoratrice (art. 241 e 242 del D.P.R. n. 1124/1965): come per il settore industriale.

Denuncia di malattia professionale

Settore Industriale

Obblighi del lavoratore/della lavoratrice (art. 52 del D.P.R. n. 1124/1965): il lavoratore/la lavoratrice è tenuto ad informare l'azienda della malattia professionale che accusa entro 15 giorni dall'astensione dal lavoro a causa della medesima malattia, pena la decadenza dal diritto all'indennizzo per il tempo antecedente la denuncia.

Obblighi dell'azienda (art. 53 del D.P.R. n. 1124/1965)

l'azienda, entro i 5 giorni successivi, a quello nel quale ha avuto notizia della malattia professionale, deve trasmettere all'INAIL la denuncia corredata di certificato medico.

Quest'ultima deve essere compilata dall'azienda stessa e deve contenere le seguenti notizie:

- lavorazione e sostanze che avrebbero determinato la malattia
- professione
- sintomatologia accusata dal lavoratore
- visite mediche
- domicilio dell'ammalato o luogo dove è ricoverato

Settore agricolo

Obblighi del lavoratore/della lavoratrice (art. 250 del D.P.R. n. 1124/1965): come per il settore industriale.

Prestazioni economiche

Indennità per inabilità temporanea assoluta (art. 68, 117 e 213 del D.P.R. n. 1124/1965): è la prestazione economica che spetta per tutto il periodo di assenza dal lavoro a causa di uno stato di inabilità temporanea assoluta dovuta ad infortunio o a malattia professionale, che impedisca totalmente all'assicurato di prestare attività lavorativa.

Settore Industriale

Azienda (art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965):

in assenza di una regolamentazione contrattuale più favorevole, l'azienda eroga l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio o si è manifestata la malattia professionale ed il 60% della retribuzione media-giornaliera percepita nei 15 giorni precedenti l'evento per i successivi 3 giorni.

INAIL (art. 68 del D.P.R. n. 1124/1965):

l'INAIL dal 4° giorno successivo all'evento eroga, per 90 giorni, il 60% della retribuzione media-giornaliera, riferita ai 15 giorni precedenti l'infortunio (comprensiva di tutto ciò che viene corrisposto per lavoro straordinario ed ordinario al lordo di qualsiasi ritenuta) ed il 75% dal 91° giorno di inabilità in poi.

Per la grande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici è prevista contrattualmente l'integrazione al 100% della retribuzione da parte del datore di lavoro sia per i primi 3 giorni sia per quelli successivi.

Settore agricolo

Il lavoratori/la lavoratrice dipendente (art. 213 del D.P.R. n. 1124/1965):

l'azienda eroga l'intera retribuzione per la giornata in cui si è verificato l'evento ed il 60% per i successivi 3 giorni.

INAIL

- Lavoratori/lavoratrici a tempo determinato (art. 213 del D.P.R. n. 1124/1965): l'INAIL eroga dal 4° giorno successivo all'evento e fino al 90°, il 60% della retribuzione giornaliera determinata annualmente con Decreto ministeriale provincia per provincia; il 75% della medesima retribuzione dal 91° giorno in poi.

- Lavoratori/lavoratrici a tempo indeterminato (art. 213 del D.P.R. n. 1124/1965 e Legge n. 54/1982):
l'INAIL eroga dal 4° giorno successivo all'evento e per i primi 90 giorni di inabilità, il 60% della retribuzione media giornaliera dei 15 giorni precedenti l'evento morboso e, dal 91° giorno in poi, il 75% della medesima retribuzione.
- Lavoratori/lavoratrici autonomi:
viene corrisposta dall'INAIL a partire dal 4° giorno dall'evento infortunistico nella misura del 60% della retribuzione giornaliera minima fissata per i lavoratori/le lavoratrici dell'industria.

N.B.: I coltivatori diretti, mezzadri e coloni sono assicurati all'INAIL solamente se si dedicano alla manuale coltivazione di fondi o all'allevamento in maniera esclusiva o prevalente (art. 213 del D.P.R. n. 1124/1965 e Legge n. 243/1993):

- almeno 104 giornate all'anno per coltivatori diretti,
- almeno 120 giornate all'anno per mezzadri e coloni.

Rendita per inabilità permanente (art. 74 e 215 del D.P.R. n. 1124)

È in vigore solamente per eventi antecedenti al 25 luglio 2000. La natura della prestazione è economica e consiste nell'indennizzo per la diminuita attitudine al lavoro valutata con un grado compreso tra l'11% ed il 100%. La rendita decorre dal giorno successivo alla guarigione clinica. L'importo della rendita è calcolato:

- sulla retribuzione percepita nell'anno precedente la data dell'infortunio o della malattia professionale, calcolata entro i limiti minimi e massimi stabiliti per legge;
- sul grado di inabilità permanente riconosciuto.

Indennizzo per la menomazione dell'integrità psicofisica (danno biologico) e per le sue conseguenze patrimoniali (art. 13 del D.Lgs. n. 38/2000):

È concesso qualora, dopo il periodo di inabilità temporanea assoluta, permanga una menomazione dell'integrità psicofisica superiore al 5%.

Il tipo di indennizzo erogato viene stabilito in base al grado di menomazione:

- inferiore al 6% = nessun indennizzo per danno biologico e per le conseguenze patrimoniali;
- dal 6% al 15% = indennizzo del danno biologico in capitale; nessun indennizzo per le conseguenze patrimoniali;
- dal 16% al 100% = indennizzo del danno biologico in rendita e indennizzo con ulteriore quota di rendita per le conseguenze patrimoniali.
- Retribuzione da prendere a base per il calcolo della rendita:

le rendite per inabilità e per i superstiti vengono calcolate assumendo come retribuzione quella effettivamente percepita dall'infortunato nei dodici mesi precedenti l'infortunio.

Revisione della rendita:

È l'istituto che consente di rivedere nel tempo la percentuale di inabilità permanente (per gli eventi antecedenti al 25.07.2000), ovvero del grado di menomazione dell'integrità psicofisica. Può essere effettuata su domanda del reddituario (revisione passiva) o per disposizione dell'INAIL (revisione attiva).

Termini per le revisioni in caso di infortunio sul lavoro (art. 83 del D.P.R. n. 1124/1965):

- nei primi quattro anni dalla data di costituzione della rendita la prima revisione può avere luogo solo qualora sia trascorso un anno dall'infortunio e almeno sei mesi dalla data della costituzione di rendita; le successive revisioni, qualora sia trascorso un anno dalla revisione precedente;
- trascorso il quarto anno dalla data di costituzione della rendita, possono avere luogo due revisioni, una alla scadenza del settimo anno e l'altra alla scadenza del decennio.

Termini per la revisioni in caso di malattia professionale (art. 137 del D.P.R. n. 1124/1965): di anno in anno fino al 15° anno dalla data di costituzione della rendita; la prima revisione può essere richiesta dopo che siano trascorsi sei mesi dalla data di cessazione del periodo di inabilità temporanea, ovvero, qualora non esista tale inabilità, dopo che sia trascorso un anno dalla data di manifestazione della malattia professionale.

Silicosi ed asbestosi (art. 146 del D.P.R. n. 1124/1965):

Qualora si tratti di silicosi o asbestosi, le revisioni possono avere luogo di anno in anno senza alcun limite massimo di tempo.

Liquidazione in capitale della rendita (art. 75 e 219 del D.P.R. n. 1124/1965):

Riguarda solamente le rendite erogate per infortunio e/o malattia professionale antecedenti al 25.07.2000. È la prestazione economica obbligatoriamente corrisposta, ad estinzione di ogni diritto, qualora al termine del ciclo revisionale, decennale per gli infortuni e quindicennale per le malattie professionali, l'inabilità sia stabilizzata tra l'11 ed il 15%.

Il calcolo del valore capitale viene effettuato secondo modalità e coefficienti stabiliti con decreto del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale.

Riscatto in capitale della rendita nel settore agricolo (art. 220 del D.P.R. n. 1124/1965):

È la facoltà di chiedere il riscatto in capitale della rendita, concessa ai lavoratori e alle lavoratrici agricoli titolari di rendita di grado non inferiore al 50%.

Il riscatto è subordinato alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- rendita per inabilità permanente di grado non inferiore al 50%,
- concessione di detta rendita da almeno due anni,
- età dell'assicurato non superiore ai 55 anni,
- somma da riscattare finalizzata all'investimento in beni terrieri, loro miglioramento, comprese le opere edilizie, o acquisto di macchine agricole utili per l'azienda agricola.

La domanda deve essere presentata all'INAIL corredata dai documenti dimostrativi della ricorrenza dei requisiti richiesti, con facoltà per l'Istituto assicuratore di controllare il rispetto della giusta destinazione delle somme erogate.

Rendita ai superstiti (art. 85 del D.P.R. n. 1124/1965):

È la prestazione economica erogata in caso di morte dell'assicurato per cause direttamente ricollegabili all'infortunio sul lavoro o alla malattia professionale e viene così determinata:

- il 50% della retribuzione annua precedente l'evento al coniuge, fino alla morte o a nuovo matrimonio (in questo caso è corrisposta una somma pari a tre annualità di rendita, ad estinzione di ogni diritto)
- il 20% della medesima retribuzione ai figli legittimi, naturali, riconosciuti o riconoscibili, e adottivi fino al 18° anno di età che risultino a carico del lavoratore infortunato al momento del decesso; tale limite di età viene alzato in caso di studenti di scuola media o professionale (21 anni) e per la durata del corso se studenti universitari (fino ad un massimo di 26 anni); per i figli inabili finché dura l'inabilità;
- il 40% per orfani di entrambi i genitori;
- il 20% per gli ascendenti a carico (genitori) dell'assicurato in caso di mancanza dei superstiti di cui ai punti precedenti;
- il 20% per i collaterali (fratelli, sorelle) a carico dell'assicurato.

La somma delle rendite spettanti ai superstiti non può superare l'importo dell'intera retribuzione su cui sono calcolate (100%).

Ai superstiti che hanno diritto alla rendita ed, in mancanza di essi, a coloro che dimostrino di aver sostenuto spese in occasione della morte dell'assicurato viene erogato "una tantum" il cd. assegno funerario.

Assegno continuativo mensile (Legge n. 248/1976):

È la prestazione economica che è prevista in caso di morte avvenuta per cause non dipendenti dall'infortunio o dalla malattia professionale del titolare di rendita per inabilità permanente di grado non inferiore al 65%.

Detta prestazione spetta al coniuge ed ai figli superstiti nella stessa misura e alle stesse condizioni previste per la rendita ai superstiti ed è pari ad una quota-parte della rendita di inabilità permanente di cui godeva l'assicurato.

I superstiti, per fruire di detti assegni, non debbono avere titolo a rendita o a prestazioni economiche previdenziali, comprese le pensioni di guerra, erogate con carattere di continuità dalla Stato o da enti pubblici, né godere di redditi a qualsiasi titolo di importo pari o superiore a quello dell'assegno.

Dal calcolo dei redditi è escluso il reddito domenicale della casa di abitazione.

Assegno di incollocabilità (art. 180 del D.P.R. n. 1124/1965):

È la prestazione economica prevista nei riguardi degli invalidi del lavoro per i quali non sia applicabile il beneficio dell'assunzione obbligatoria.

Ai fini del diritto a detto assegno, gli invalidi sono tenuti a provare il possesso dei seguenti requisiti:

- riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 34%;
- età non superiore ai 55 anni (uomini e donne);
- non applicabilità, nei loro confronti, del beneficio dell'assunzione obbligatoria per le limitazioni previste dalla normativa vigente.

Assegno per assistenza personale continuativa (art. 78 e 218 del D.P.R. n. 1124/1965):

Viene erogato, in aggiunta alla rendita per inabilità permanente, qualora il lavoratore sia colpito da gravi menomazioni, previste da apposita tabella, e necessari di assistenza personale continuativa.

Prescrizione (art. 112 del D.P.R. n. 1124/1965):

L'azione giudiziaria per conseguire le prestazioni si prescrive nel termine di tre anni, più 150 giorni per il procedimento amministrativo, decorrenti dal giorno dell'infortunio o dalla manifestazione della malattia professionale.

**La legislazione provinciale
in materia della sicurezza
sul lavoro**

Allegati:

**Infortuni sul lavoro e malattie
professionali in Alto Adige 2000-2008**

**Moduli utili in materia di sicurezza
e salute sul lavoro**

La legislazione provinciale in materia della sicurezza sul lavoro

La legislazione in materia della sicurezza e della salute sul lavoro è di competenza statale, la Provincia autonoma di Bolzano può intervenire con competenza secondaria, può prevedere finanziamenti o priorità da seguire in base alle specificità locali regolando l'attività degli addetti ai lavori, cioè gli uffici provinciali competenti (vedi allegato) e degli esperti privati. Un'ampia base del lavoro di prevenzione costituisce la Deliberazione della Giunta provinciale n. 1111 del 08-04-2002 „Piano provinciale sicurezza, salute ed igiene nei luoghi di lavoro, tutela sociale del lavoro ed emersione del lavoro sommerso” (vedi indirizzo digitale negli allegati).

Il Piano contiene, oltre a dati statistici in materia in raffronto a dati di altre regioni e Paesi europei, le priorità nel settore: “favorire la prevenzione di infortuni sul lavoro e di malattie professionali nonché la tutela sociale del lavoro e l'emersione del lavoro nero, definire gli obiettivi specifici e la conseguente programmazione degli intenti, integrare le politiche settoriali, ... coordinare le iniziative di vigilanza e monitorare i fenomeni.”

I “campi di azione” del Piano riguardano il “monitoraggio continuo dei fenomeni”, l’“informazione, consulenza, sensibilizzazione, istruzione e formazione mirata e rivolta all'opinione pubblica”, l’“attività di vigilanza” e le “misure normative a livello provinciale”. Inoltre sono elencate 18 misure specifiche, dall'istituzione di una banca dati provinciale alle iniziative di sensibilizzazione, dal coordinamento dei servizi di vigilanza alle ricerche su nuove sindromi sui posti di lavoro.

Infine il Piano inquadra le organizzazioni competenti pubbliche e private, i comitati e le commissioni costituite fra le varie organizzazioni: Comitato provinciale di coordinamento in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, Commissione provinciale impiego e Osservatorio INPS sul lavoro irregolare e le loro competenze specifiche (vedi allegati).

Attualmente gli esperti dell'assessorato competente e della Ripartizione lavoro, per esempio, stanno modificando la legge provinciale sulla prevenzione contro le cadute nei cantieri edili: nell'ambito dei lavori in quota (lavoro sui tetti di edifici alti), tenendo conto della nuova normativa a livello nazionale (nello specifico il D.Lgs. n. 81/2008).

Un altro progetto legislativo della Provincia in materia, riguarda la modifica di una legge provinciale del 1988: Istituzione dell'elenco provinciale degli specialisti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Nell'elenco possono iscriversi solo persone che abbiano frequentato corsi specifici con una determinata durata e superato l'esame teorico-pratico finale. Di seguito sono definite le capacità dei responsabili del servizio

di prevenzione e protezione, dei coordinatori della sicurezza, dei verificatori di attrezzature di lavoro e gli specialisti in materia di sicurezza sul lavoro di cui ai rispettivi articoli del D.Lgs. n. 81/2008. Per ognuna di queste figure è previsto un apposito elenco. Inoltre la legge in discussione definisce il finanziamento di studi, manifestazioni, iniziative ed attività nel campo della sicurezza del lavoro.

In quanto gli enti pubblici e gli attori privati con competenze varie in materia di tutela del lavoro a livello provinciale sono parecchi, molto dipende dalla capacità di cooperazione stretta e collegiale, non sempre facile in quanto si tratta di enti statali e provinciali, enti autonomi sanitari ed assicurativi, enti di pubblica sicurezza, organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro nonché enti paritetici ed infine di organizzazioni professionali.

In parecchi settori economici mancano ancora i comitati paritetici tra le parti sociali (è effettivamente attivo solo il Comitato paritetico dell'edilizia), una lacuna nella "Sozialpartnerschaft" che proprio nell'ambito della sicurezza e salute nei posti di lavoro è indispensabile, almeno nei settori, dove infortuni sul lavoro e malattie professionali sono frequenti: oltre all'edilizia, nell'industria, nell'artigianato e nell'agricoltura.

Allegati

Infortuni sul lavoro e malattie professionali in Alto Adige 2000-2008

Infortuni sul lavoro e malattie professionali denunciati									
Anno	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
N. incidenti	16.244	16.440	15.364	16.634	17.310	17.374	17.586	17.667	17.633
Incidenti mortali	12	15	15	17	13	12	12	17	16
Malattie prof.li	464	651	479	340	302	348	315	319	289

Principali violazioni accertate (su 710 casi analizzati; 2008)	
Tipo violazioni	Percentuale
Mancanti/inefficaci opere provvisoriale contro pericoli di caduta (impalcatura/ponteggi)	18,00%
Mancato rispetto delle disposizioni aziendali da parte dei lavoratori/delle lavoratrici	15,00%
Interventi insufficienti o inefficaci del coordinatore per la sicurezza in fase esecutiva	12,00%
Piano di sicurezza e coordinamento redatto non conformemente	10,00%
Mancata o non completa protezione delle aperture nei solai	8,00%
Irregolare installazione, ancoraggio di ponteggi	5,00%
Non corretta installazione, ancoraggio o stabilizzazione dei ponteggi o degli intavolati	4,00%
Altre cause	28,00%

Inchieste per infortunio sul lavoro per cause (su 80 casi analizzati; 2008)		
Causa dell'infortunio	Casi di infortunio grave	Casi di infortunio mortale
Macchine utensili e operatrici	22	3
Caduta di persone dall'alto	19	2
Apparecchi di sollevamento e di trasporto	6	2
Caduta di gravi	5	2
Impianti, motori e trasmissioni	7	-
Urti, investimenti, scivolamenti e inciampi	5	-
Altre cause indeterminate	2	1
Seppellimento	2	-
Utensili ed attrezzi a mano	1	-
Corrente elettrica	1	-

(Estratto da "Diagrammi - Il mercato del lavoro in provincia di Bolzano" e dati INAIL 2009)

Moduli in materia di sicurezza e salute sul lavoro

Modulo n. 1 Verbale di elezione della Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza (1° caso)

Osservazione: Questo modulo riguarda sia le aziende sotto i 15 dipendenti sia quelle sopra i 15 con oppure senza Rappresentanza sindacale (RSU, RSA ecc.)

Verbale di elezione della Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza RLS	
Denominazione azienda / reparto / territorio	
Indirizzo.....	
Data delle elezioni:	Data dell'affissione dei risultati:
N. Lavoratori/lavoratrici	N. Votanti Elenco candidati/candidate
Nomi dei componenti del Comitato elettorale e scrutatori	
Presidente e segreteria del seggio	
Voti validi: n., Schede bianche, Schede nulle, Totale votanti	
Cognome e nome	N. voti validi
Rappresentanti eletti/elette:	
.....	
.....	
Eventuali note del Comitato elettorale:	
Luogo/data	per la Commissione elettorale

Modulo n. 2
Verbale di elezione della Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza (2° caso)

Osservazione: Questo modulo riguarda aziende in cui vengono elette la RLS e la RSU (Rappresentanza sindacale unitaria)

Verbale di elezione della Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza RLS

Denominazione azienda / reparto Indirizzo.....

N. addetti: uomini, donne, operai/e, impiegati/e, quadri

Composizione della RSU eletta in data

CGIL/AGB n., SGBCISL n., UIL/SGK n., ASGB n., Altro n.

Totale n. RSU

Data delle elezioni: Data dell'affissione dei risultati:

RLS da eleggere:

Lista	Elenco candidate e candidati	Nomi dei componenti del Comitato elettorale e scrutatori

Presidente e segreteria del seggio

Voti validi: n., schede bianche, schede nulle, Totale votanti.....

Liste	Voti validi	Nominativi delle persone elette
CGIL/AGB		
SGBCISL		
UIL/SGK		
ASGB		
.....		
.....		

Eventuali note del Comitato elettorale:

Luogo/data per la Commissione elettorale

Modulo n. 3
Verbale di designazione della Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza

Osservazione: Questo modulo riguarda la designazione della RLS (valido per tutti i settori)

Verbale di designazione della Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza

Denominazione azienda / reparto Indirizzo.....

N. addetti: uomini, donne, operai/e, impiegati/e, quadri

Composizione della RSU eletta in data

CGIL/AGB n., SGBCISL n., UIL/SGK n., ASGB n., Altro n.

Totale n. RSU

Data delle elezioni: Data dell'affissione dei risultati:

La Rappresentanza sindacale unitaria nella riunione in data ha designato la RLS (in base al D.Lgs. n. 81/2008) la persona/le persone componenti della RSU:

Cognome e nome	Lista
1.	
2.	
3.	

L'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori per la ratifica delle persone designate è prevista per il (data).

Per la RSU

Verbale dell'assemblea che ratifica la designazione

In data è stata convocata l'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori con l'ordine del giorno: ratifica della RLS.

Presenti: n., votanti n.

Votanti favorevoli, votanti contrari, astenuti

Luogo/data per la Commissione elettorale

Modulo n. 4
Richiesta di permesso retribuito per la RLS

Osservazione: La seguente richiesta deve essere intestata al datore di lavoro e consegnata alla persona preposta del/della richiedente secondo le procedure usate in azienda.

La richiesta deve rispettare le esigenze produttive previste dal Contratto collettivo nazionale della rispettiva, relativamente ai permessi sindacali.

Spett.le

Dir.

Ditta

Data

Oggetto: Richiesta permesso retribuito per la RLS

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS comunica di voler usufruire di un permesso retribuito, nell'ambito del monte ore annuo previsto per la RLS, di ore..... per il giorno dalle ore alle ore per:

- adempiere a compiti di cui all'art. 50, comma 1, lett. e), f), h), m), n), o) del D.Lgs. n. 81/2008;
- poter accedere allo stabilimento/reparto
- per partecipare ad una riunione sindacale/convegno in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 5 **Richiesta di informazione per la RLS**

Osservazione: La seguente richiesta deve essere intestata al datore di lavoro e consegnata alla persona preposta del/della richiedente secondo le procedure usate in azienda.

Spett.le

Dir.

Ditta

Data

Oggetto: Richiesta informazione

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS chiede, nell'ambito delle proprie attribuzioni (art. 50, D.Lgs. n. 81/2008, comma 1, lett. b), h), m) e n), di essere informato se e quando è stata effettuata la valutazione dei rischi, non essendo venuto a conoscenza dell'assolvimento di tale obbligo.

Chiede altresì copia del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 50, 4° comma del citato Decreto.

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 6
Richiesta di informazione e consultazione per la RLS

Osservazione: La seguente richiesta deve essere intestata al datore di lavoro e consegnata alla persona preposta del/della richiedente secondo le procedure usate in azienda.

Spett.le

Dir.

Ditta

Data

Oggetto: Richiesta informazione e consultazione

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS, nell'ambito delle proprie attribuzioni, chiede:

- (art. 50 D.Lgs. n. 81/2008, comma 1, lett. b), h), m) e n) di essere informato in ordine alla valutazione dei rischi già effettuata e al Documento di programmazione delle misure di prevenzione;
- di essere consultato in ordine all'aggiornamento della Valutazione dei rischi relativa alle seguenti modifiche del processo produttivo:

-
-
-

A tal fine segnala di aver individuato i seguenti rischi:

-
-
-

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 7 **Richiesta convocazione della riunione periodica**

Osservazione: La seguente richiesta deve essere intestata al datore di lavoro e consegnata alla persona preposta del/della richiedente secondo le procedure usate in azienda.

Attenzione!

In ogni lettera può essere richiesta solo una delle tre riunioni elencate qui sotto. Le prime due richieste si riferiscono ad aziende con più di 15 dipendenti, la terza richiesta si riferisce ad un'azienda che occupa fino a 15 dipendenti.

Spett.le

Dir.

Ditta

Data

Oggetto: Richiesta informazione e consultazione

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS, nell'ambito della proprie attribuzioni, chiede:

- che venga convocata la riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, non ancora programmata dall'azienda per l'anno in corso;
- che venga convocata la riunione periodica ai sensi dell'art. 35, 4° comma del D.Lgs. n. 81/2008, per esaminare significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio;
- che venga convocata una riunione specifica sui problemi della sicurezza, ai sensi dell'art. 35, 4° comma del D.Lgs. n. 81/2008 (azienda fino a 15 dipendenti).

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 8 **Richiesta di accesso alla documentazione**

Osservazione: La seguente richiesta deve essere intestata al datore di lavoro e consegnata alla persona preposta del/della richiedente secondo le procedure usate in azienda.

Attenzione!

In ogni lettera può essere richiesta solo una delle tre riunioni elencate qui sotto.

Spett.le

Dir.

Ditta

Data

Oggetto: Richiesta informazione e consultazione

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS chiede, nell'ambito della proprie attribuzioni (art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008),

- di avere accesso al registro infortuni;
- di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale, di cui al comma 1 lettera e) dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

Specificare le richieste:

-
-
-

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 9

Richiesta di accesso alla documentazione in merito alle figure che si occupano della sicurezza e salute delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti

Osservazione: La seguente richiesta deve essere intestata al datore di lavoro e consegnata alla persona preposta del/della richiedente secondo le procedure usate in azienda.

Attenzione!

In ogni lettera può esserci anche più di una richiesta tra quelle elencate qui sotto.

Spett.le

Dir.

Ditta

Data

Oggetto: Esercizio dei diritti di consultazione e informazione

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS chiede, nell'ambito della proprie attribuzioni,

- di essere consultato sulla designazione degli addetti e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- di essere consultato sulla designazione degli addetti all'attività di prevenzione incendi;
- di essere consultato sulla designazione degli addetti al pronto soccorso;
- di essere consultato sulla designazione degli addetti all'evacuazione dei lavoratori;
- di essere consultato sulla designazione del medico competente.

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 10

Richiesta di accesso alla documentazione in merito alle materie di antincendio e emergenze

Osservazione: La seguente richiesta deve essere intestata al datore di lavoro e consegnata alla persona preposta del/della richiedente secondo le procedure usate in azienda.

Attenzione!

In ogni lettera può essere richiesta solo una delle tre riunioni elencate qui sotto.

Spett.le

Dir.

Ditta

Data

Oggetto: Esercizio dei diritti di consultazione e informazione

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS chiede, nell'ambito delle proprie attribuzioni,

- di essere consultato in merito all'organizzazione della formazione degli addetti ai servizi antincendi e di emergenza (D.Lgs. n. 81/2008, art. 37);
- di partecipare al corso di formazione di 32 riservato RLS. Si precisa che tale corso dovrà avvenire in collaborazione con l'Organismo paritetico (art. 37, 12° comma, D.Lgs. n. 81/2008).

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 11
Richiesta informazione all'Azienda sanitaria in merito al sopralluogo in azienda

Osservazione: La seguente richiesta va spedita come lettera raccomandata all'Azienda sanitaria e per conoscenza alla direzione dell'azienda.

RACCOMANDATA A. R.

Spett.le
Azienda Sanitaria dell'Alto Adige
Servizio aziendale di Medicina del lavoro
corso Italia 13/M
39100 BOLZANO

e per conoscenza

Spett.le
Responsabile aziendale del servizio di prevenzione e protezione
Ditta

Data

Oggetto: Richiesta informazione in merito al sopralluogo in azienda

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS dell'azienda (indirizzo), essendo venuto a conoscenza che il Servizio in indirizzo ha effettuato una visita presso l'azienda stessa, chiede di essere messo a conoscenza dei risultati di tale verifica ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. f del D.Lgs. n. 81/2008.

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 12
Osservazioni per l'Azienda sanitaria in merito al sopralluogo in azienda

Osservazione: La seguente richiesta va spedita come lettera raccomandata all'Azienda sanitaria e per conoscenza alla direzione dell'azienda.

N.B.: L'organo di vigilanza è tenuto, in base alla L. 833 del 1978 a consultare la rappresentanza dei lavoratori in occasione di un' ispezione.

Spett.le
Azienda Sanitaria dell'Alto Adige
Servizio aziendale di Medicina del lavoro
corso Italia 13/M
39100 BOLZANO

e per conoscenza

Spett.le
Responsabile aziendale del servizio di prevenzione e protezione
Ditta

Data

Oggetto: Osservazioni in merito al sopralluogo in azienda

Il/la sottoscritto/a dell'azienda (indirizzo), in qualità di RLS formula le seguenti osservazioni in occasione della visita del servizio di Medicina del lavoro dell'Azienda sanitaria nella citata ditta:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 13
Richiesta pronunciamento dell'Organismo paritetico provinciale

RACCOMANDATA A. R.

Spett.le
Organismo paritetico provinciale

.....
39100 BOLZANO

e per conoscenza

ASGB - (categoria)
via Bottai 30
39100 BOLZANO

CGIL/AGB - (categoria)
via Roma 79
39100 BOLZANO

SGBCISL - (categoria)
via Siemens 23
39100 BOLZANO

UIL/SGK - (categoria)
via Ada Bufalini 14
39100 BOLZANO

Dir.
Ditta

Data

Oggetto: Richiesta pronunciamento dell'Organismo paritetico provinciale

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS della ditta, (indirizzo) chiede all'Organismo paritetico provinciale di pronunciarsi in merito alla seguente controversia in materia di applicazione dei diritti di rappresentanza, consultazione e formazione.

Descrizione della controversia o del caso:

.....
.....
.....

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 14
Richiesta al datore di lavoro in merito alla sicurezza nella ditta appaltatrice

Osservazione: La seguente richiesta deve essere intestata al datore di lavoro e consegnata alla persona preposta del/della richiedente secondo le procedure usate in azienda.

Spett.le

Dir.

Ditta

Data

Oggetto: Richiesta in merito alla sicurezza nella ditta appaltatrice

Il/la sottoscritto/a, in qualità di RLS, in considerazione che, all'interno dell'azienda sono stati affidati dei lavori ad imprese appaltatrici e/o a lavoratori autonomi

chiede se, in conformità all'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008:

- È stata verificata l'idoneità tecnico professionale dell'impresa appaltatrice e/o del lavoratore autonomo
- Sono state fornite agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente e sulle misure di prevenzione da adottare
- Il lavoro dell'impresa appaltatrice può causare rischi aggiuntivi ai lavoratori della nostra azienda

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 15
Segnalazioni problemi alla RSU e richiesta riunione

Spett.le

Rappresentanza sindacale unitaria

Ditta

Data

Oggetto: Segnalazioni problemi alla RSU e richiesta riunione

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS, nell'ambito delle proprie attribuzioni, segnala i seguenti problemi inerenti l'ambiente, la salute e la sicurezza del lavoro:

1).....

2).....

3).....

e chiede pertanto una riunione per esaminare le problematiche su esposte

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 16
Richiesta verifiche all'Azienda sanitaria - Servizio Medicina del lavoro

Attenzione!

La richiesta di verifica può essere chiesta anche per un motivo solo oppure per ulteriori motivi.

RACCOMANDATA A. R.

Spett.le
Azienda Sanitaria dell'Alto Adige
Servizio aziendale di Medicina del lavoro
corso Italia 13/M
39100 BOLZANO

Data

Oggetto: Richiesta verifica

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS della ditta (indirizzo) nell'ambito della proprie attribuzioni, chiede di effettuare una verifica presso gli ambienti di lavoro della suddetta azienda,
- in quanto ritiene che le misure di prevenzione e protezione adottate dalla stessa e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro;

In particolare:

- 1).....
- 2).....
- 3).....

- in quanto non sono stati assolti gli adempimenti previsti a carico del datore di lavoro.

In tale attesa inviamo

Distinti saluti

Firmato

Modulo n. 17
Richiesta di informazioni al medico competente

Attenzione!

La richiesta di informazioni può contenere anche una sola delle due oppure ulteriori richieste.

RACCOMANDATA A. R.

Spett.le

Medico competente

(indirizzo)

Data

Oggetto: Richiesta di informazioni

Il/la sottoscritto/a in qualità di RLS della ditta (indirizzo), nell'ambito della proprie attribuzioni, chiede le seguenti informazioni:

- il significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti i lavoratori/le lavoratrici;
- i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinico sanitari effettuati e sul significato degli stessi.

In tale attesa inviamo

Distinti saluti

Firmato

Glossario

Indirizzi utili

Siti internet utili

Abbreviazioni

Glossario

In questo glossario vengono delucidati brevemente alcuni termini tecnici ed alcuni concetti sulla tutela della salute sul lavoro senza l'ambizione di fornire spiegazioni esaustive. Per la risoluzione di casi concreti si consiglia di fare ricorso alla consulenza di esperti/e.

A

Addestramento

Complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori/alle lavoratrici l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e le procedure di lavoro.

Addetto al Servizio di prevenzione e protezione

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali.

Agente

Sostanza chimica, biologica, fisica che può avere degli effetti sulla salute del lavoratore.

Agente biologico

Qualsiasi microrganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni.

Agente cancerogeno

1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione quali categorie cancerogene 1 o 2, stabiliti dal D.Lgs. n. 52/1997; 2) un preparato contenente una o più sostanze di cui al numero 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie cancerogene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai D.Lgs. n. 52/1997 e n. 65/2003; 3) una sostanza, un preparato o un processo di cui all'alleg. *XLII*, nonché una sostanza od un preparato emessi durante un processo previsto dall'alleg. *XLII*.

Agente mutageno

1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione nelle categorie mutagene

1 o 2, stabiliti dal D.Lgs. n. 52/1997; 2) un preparato contenente una o più sostanze di cui al punto 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie mutagene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai D.Lgs. n. 52/1997 e n. 65/2003.

Agenti chimici

Tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o ottenuti, utilizzati o smaltiti, compreso lo smaltimento come rifiuti, mediante qualsiasi attività lavorativa, siano essi prodotti intenzionalmente o no e siano immessi o no sul mercato.

Agenti chimici pericolosi

1) agenti chimici classificati come sostanze pericolose ai sensi del D.Lgs. n. 52/1997 nonché gli agenti che corrispondono ai criteri di classificazione come sostanze pericolose di cui al predetto decreto. Sono escluse le sostanze pericolose solo per l'ambiente; 2) agenti chimici classificati come preparati pericolosi ai sensi del D.Lgs. n. 65/2003, nonché gli agenti che rispondono ai criteri di classificazione come preparati pericolosi di cui al predetto decreto. Sono esclusi i preparati pericolosi solo per l'ambiente; 3) agenti chimici che, pur non essendo classificabili come pericolosi, in base ai n. 1) e 2), possono comportare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori/delle lavoratrici a causa di loro proprietà chimico-fisiche, chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale.

Agenti fisici

Per agenti fisici si intendono il rumore, gli ultrasuoni, gli infrasuoni, le vibrazioni meccaniche, i campi elettromagnetici, le radiazioni ottiche, di origine artificiale, il microclima e le atmosfere iperbariche che possono comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Allergene

Una sostanza che è in grado di provocare allergie in persone predisposte. Alcuni allergeni possono dare dermatiti, congiuntiviti, riniti, asma bronchiale ecc.

Ambiente

Contesto nel quale un'organizzazione opera, comprendente l'aria, l'acqua, il terreno, le risorse naturali, la flora, la fauna, gli esseri umani e le loro interrelazioni.

Ambiente di lavoro

Insieme di condizioni nel cui ambito viene svolto il lavoro.

Amianto (absesto)

Il termine amianto designa i seguenti silicati fibrosi: a) l'actinolite d'amianto; b) la grunerite d'amianto (amosite); c) l'antofillite d'amianto; d) il crisotilo; e) la crocidolite; f) la tremolite d'amianto.

Ammenda

Pena pecuniaria prevista per violazione della legge penale.

Ammine aromatiche

Il D.Lgs. n. 77/1992, che attua la Direttiva 88/364 in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad agenti chimici e biologici durante il lavoro precisa che fra le attività soggette alle misure di tutela rientrano i seguenti agenti chimici: a) 2-naftalina e suoi sali, b) 4-aminodifenile e suoi sali, c) benzidina e suoi sali, d) 4-nitrodifenile. Le ammine aromatiche sopra indicate sono classificate come cancerogene per le quali deve essere usata la frase di rischio R45 ("può provocare il cancro").

Anamnesi

In medicina, raccolta dettagliata di tutte quelle notizie che riguardano la vita del paziente e la sua famiglia, le malattie pregresse, le modalità d'insorgenza e il decorso del processo morboso in atto. L'anamnesi si suddivide in anamnesi familiare, fisiologica, patologica, remota, patologica prossima.

Asbestosi

Malattia dell'apparato respiratorio caratterizzata da fibrosi diffusa del tessuto polmonare, provocata dall'inalazione di polvere di amianto.

Astenopia

Affaticamento dell'apparato visivo che si manifesta con un complesso di sintomi come ceftalea, fotofobia, lacrimazione e sensazione di bruciore agli occhi; dipende, per lo più, da vizi di rifrazione. Sono particolarmente colpiti gli addetti ai videoterminali.

Attrezzatura di lavoro

Qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto destinato ad essere usato durante il lavoro.

Audiometria

Esame con cui si misura l'udito di una persona. Permette di accertare se un lavoratore/una lavoratrice ha o sta sviluppando una ipoacusia. L'esame è obbligatorio per le lavoratrici/i lavoratori che sono esposti a rumore al di sopra di un determinato livello.

Autocertificazione

Termine che vorrebbe indicare la dichiarazione di un produttore sulla conformità dei propri prodotti, senza l'intervento di un ente terzo indipendente. Viene usato impropriamente in sostituzione dell'espressione "dichiarazione di conformità".

Autorità giudiziaria

Autorità preposta all'organizzazione, tutela ed esecuzione del dettato legislativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Azienda

Il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro

B

Biocida

Pesticida in grado di distruggere una grande varietà di organismi appartenenti a gruppi più o meno distanti l'uno dall'altro.

Buone prassi (art. 2 D.Lgs. n. 81/2008)

Soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'ISPESL, dall'INAIL e dagli organismi paritetici.

C

Campi elettromagnetici

Campi magnetici statici e campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici variabili nel tempo di frequenza fino a 300 Ghz.

Cancerogeno

Agente cancerogeno è una sostanza chimica o un agente fisico che è in grado di provocare il cancro.

Cancerogeno professionale

Sostanza presente nell'ambiente di lavoro che agisce come causa diretta o come concausa nell'insorgenza di un tumore.

Cantiere temporaneo o mobile

Qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X del D.Lgs. n. 81/2008.

Cartella sanitaria

Documento del medico competente in cui sono segnati, oltre ai rischi a cui è esposto il lavoratore/la lavoratrice, i risultati delle visite, degli esami e dei giudizi di idoneità.

Cartello

Un segnale che, mediante combinazione di una forma geometrica, di colori e di un simbolo o pittogramma, fornisce una indicazione determinata, la cui visibilità è garantita da una illuminazione di intensità sufficiente.

Cartello supplementare

Un cartello impiegato assieme ad un cartello del tipo indicato sopra e che fornisce indicazioni complementari.

CFC - Clorofluorocarburi

Composti usati nell'industria in grande quantità, soprattutto nei frigoriferi, nei sistemi di condizionamento dell'aria e in altri prodotti di consumo. I CFC e i composti analoghi, una volta rilasciati in aria, salgono fino alla stratosfera, uno strato superiore dell'atmosfera tra i 15 e i 50 km di altezza dal suolo. Nella stratosfera i CFC entrano in una complessa serie di reazioni che causano una riduzione dello strato di ozono che protegge la superficie terrestre dal pericoloso effetto sull'ambiente e sulla salute delle radiazioni ultraviolette presenti nella luce solare. La Legge n. 549/1993 favorisce la sostituzione delle sostanze nocive all'ozono stratosferico e dannose per l'ambiente e disciplina le fasi di raccolta, riciclo e smaltimento di tali sostanze. Inoltre, il D.M. 16-05-1996, in recepimento di una direttiva CEE, stabilisce l'attivazione del sistema di sorveglianza di inquinamento da ozono.

Check list

Strumento usato per assicurare che siano stati analizzati tutti i processi, procedimenti e tutte le fasi di un'operazione.

Cinesiologia

Studio delle attività muscolari dell'uomo, cioè delle attività che presiedono al movimento.

Classificazione delle sostanze pericolose

Con la Legge n. 256/1974 veniva recepita dalla legislazione italiana la Direttiva 67/548 relativa alla classificazione e disciplina dell'imballaggio e dell'etichettatura delle sostanze e dei

preparati pericolosi intendendo per:

- sostanze, gli elementi chimici e loro composti allo stato naturale o ottenuto mediante lavorazioni industriali;
- preparati i miscugli e le soluzioni composti da due o più sostanze;
- imballaggio e confezione il contenitore o il recipiente di qualsiasi tipo o materiale con il quale le sostanze o il preparato viene immesso sul mercato ed il relativo sistema di chiusura;
- l'etichettatura l'insieme delle indicazioni da riportare su apposita etichetta o direttamente sull'imballaggio a mezzo stampa o rilievo o incisione.

Con il successivo D.P.R. n. 927/1981, veniva ulteriormente precisata la classificazione delle sostanze pericolose per quanto concerne la natura specifica delle sostanze, suddividendole in classi ben definite, come: altamente infiammabili (o estremamente infiammabili), altamente tossici, pericolosi per l'ambiente, cancerogeni. Inoltre, con lo stesso DPR, all'art.4, si indicavano i simboli dei pericoli insiti nell'utilizzazione delle sostanze o del preparato, come esplosivo (E), carburante (O), facilmente infiammabile (F), tossico (T), nocivo (Xn), corrosivo (C), irritante (Xi), altamente infiammabile (F+), altamente tossico (T+). Nella seconda parte del citato D.P.R. vengono altresì forniti i criteri per la scelta delle frasi indicanti i rischi specifici (frasi R) ed i consigli di prudenza (frasi S) oltre i criteri supplementari relativi ad effetti particolari di alcune sostanze sulla salute.

Colore di sicurezza

Un colore al quale è assegnato un significato determinato.

Colpa

Comportamento colposo, cioè la condotta che si verifica a causa di negligenza, imprudenza, imperizia, non voluta dal soggetto agente.

Commissione consultiva permanente

Commissione istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro. È composta da esperti designati dal Ministro del Lavoro, da funzionari dell'ISPESL, da funzionari di vari Ministeri, dai rappresentanti delle regioni e province autonome, designati dalla Conferenza Stato-Regioni, da rappresentanti dell'INAIL, del Corpo naz.le dei Vigili del Fuoco, dal CNR, UNI, CEI, Agenzia Protezione Ambiente, Istituto Italiano di Medicina Sociale; inoltre, fanno parte della Commissione i rappresentanti dei sindacati e associazioni datoriali.

Committente

Il soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione. Nel caso di appalto di opera pubblica, il committente è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell'appalto.

Conformità CE

Attestazione di conformità ai requisiti essenziali di sicurezza che il costruttore o il suo mandatario deve rilasciare prima dell'immissione sul mercato o della messa in servizio di una attrezzatura di lavoro.

Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera

Soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'art. 92 del D.Lgs. n. 81/2008, che non può essere il datore di lavoro delle imprese esecutrici o un suo dipendente o il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) da lui designato.

COV (Composti organici volatili)

Sono a rigore tutte le sostanze organiche che, quando vengono esposte all'aria, abbandonano lo stato fisico, liquido o solido, in cui si trovano e passano allo stato gassoso. Esempi: acetone, alcol etilico o metilico, il benzene ecc. In realtà nella pratica vengono incluse tra i COV anche tutte le sostanze organiche gassose a temperatura ambiente. I COV, oltre ad essere inquinanti primari capaci di creare seri problemi di salute all'uomo, concorrono alla produzione dello smog fotochimico e all'assottigliamento dello strato di ozono stratosferico.

D**Danno biologico**

Qualsiasi alterazione, transitoria o permanente, dell'organismo umano o di sue parti o funzioni. Il danno può essere fisico o psichico.

Datore di lavoro

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore/la lavoratrice o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore/la lavoratrice 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 di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

Decibel (dB)

Il decibel è un modo di esprimere una determinata misura di rumore, di vibrazioni, di cam-

pi elettrici. Esso denota la grandezza di una quantità rispetto ad un valore di riferimento stabilito arbitrariamente, in termini di 10 volte il logaritmo (in base 10) del quoziente delle due quantità. In acustica il decibel misura il livello dell'intensità energetica dei suoni.

Dermatite

Malattia della pelle. A causa del lavoro possono manifestarsi alcune dermatiti per azione di sostanze irritanti, corrosive, tossiche o per allergia (eczema).

Diossine

Con il termine generale di diossine viene descritto un gruppo di centinaia di composti chimici capaci di persistere per lungo tempo nell'ambiente. Almeno 13 di queste molecole sono considerate tossiche per l'uomo e gli animali. La tossicità delle diossine e delle sostanze analoghe viene espressa in relazione alla TCDD.

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.

Disturbo

Soggettiva percezione di malessere che può essere causata anche da lavoro; ad es. dolori, senso di pesantezza alle gambe, mal di testa, mal di stomaco, stanchezza, tensione nervosa ecc.

Documento di valutazione dei rischi

Schede che il Datore di lavoro deve compilare o far compilare, ma che deve sottoscrivere e tenere in ogni unità produttiva. Il documento deve contenere l'individuazione dei pericoli, la valutazione dei rischi individuati, le misure di sicurezza da adottare e gli interventi da effettuare in considerazione dei rischi.

Dolo (comportamento doloso)

Condotta dannosa o pericolosa, volontà deliberata e precisa di attuare un fatto lesivo dell'ordine giuridico e del diritto altrui.

DPI (Dispositivo di protezione individuale)

1. S' intende per dispositivo di protezione individuale, di seguito denominato "DPI", qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore/dalla lavoratrice allo scopo di proteggerlo/la 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.

2. Non costituiscono DPI: a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinate a proteggere la sicurezza e la salute della lavoratrice/del lavoratore; b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio; c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico; d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali; e) i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative ; f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione; g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

E

Ecotossicologia

Tratta le proprietà tossicologiche di una sostanza o di un prodotto relativamente agli effetti che si possono determinare su tutti gli organismi, umani, animali e vegetali.

Effetti nocivi

Danni provocati da una condizione, da un agente sulla salute del lavoratore/della lavoratrice.

Emissione

Qualsiasi sostanza solida, liquida o gassosa introdotta nell'atmosfera, proveniente da un impianto, che possa produrre inquinamento atmosferico. Le sostanze emesse sono indicate anche con il termine generico di effluenti.

Emissioni nocive

Inquinamento che viene prodotto da un agente.

Endoparassita

Termine generico di organismo che vive all'interno del corpo dell'ospite, in cavità (tubo digerente, vescica, vasi, apparato respiratorio) o nello spessore dei tessuti, sia come parassita sia come simbiote. Gli endoparassiti sono in genere organi permanenti e presentano, in relazione alla vita parassitaria o simbiotica, riduzione o addirittura assenza degli apparati respiratorio, digerente, locomotore.

Ergonomia

Disciplina che studia il lavoro umano utilizzando un insieme di scienze tecniche e altre discipline. In particolare studia il rapporto tra uomo, macchina e ambiente di lavoro.

Esami ematochimici

Esami del sangue. In alcuni casi possono essere utili al medico competente per dare il giudizio di idoneità.

Esposizione

Contatto tra un agente e il lavoratore/la lavoratrice.

Esposizione giornaliera a vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio

Valore mediato nel tempo, ponderato in frequenza, delle accelerazioni misurate per una giornata lavorativa nominale di 8 ore.

Esposizione giornaliera a vibrazioni trasmesse al corpo intero

Valore ponderato mediato nel tempo delle accelerazioni misurate per una giornata lavorativa nominale.

Esposizione personale di un lavoratore (valori limite)

Esposizione del lavoratore ad agenti chimici, fisici e biologici nell'ambiente di lavoro. Viene definita, in funzione dell'intensità del fattore, in base al tempo effettivo di esposizione e al periodo di riferimento temporale (8 ore giornaliere o settimana lavorativa).

Esposizione radiante

Integrale nel tempo dell'irradianza espresso in joule su metro quadrato (J m⁻²).

Eziologia (o Etiologia)

Studio delle cause, l'insieme delle cause di un determinato fenomeno e risultato a cui conducono le ricerche delle stesse.

Eziopatogenesi

Studio delle cause e dei processi patologici che producono una malattia.

F

Fattore di rischio

Tutto ciò che può produrre danno per la salute. I fattori di rischio presenti sul lavoro possono essere di vario tipo, di cui alcuni misurabili con strumenti: rumore, inquinanti chimici, polveri, ecc. Altri, individuabili per mezzo dell' "osservazione" e della discussione tra i lavoratori stessi e con i tecnici della prevenzione, sono: cattiva organizzazione del lavoro, fatica fisica, ritmi di lavoro ecc.

Fonometria

È l'insieme delle tecniche di misurazione dell'intensità sonora di ambienti o aree.

Fonometro

Apparecchio che misura l'intensità sonora.

Formazione

Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori/alle lavoratrici ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

Fraresi di rischio

Indicano i rischi a cui può essere sottoposto il lavoratore/la lavoratrice in presenza o durante l'uso di sostanze pericolose (tossico, irritante, corrosivo, comburente, infiammabile, nocivo). Tra le frasi di rischio che si possono trovare in etichetta vi può essere, ad es. l'R40 = possibilità di effetti irreversibili, l'R45 = può provocare il cancro ecc.

Frequenza

Rappresenta il numero di volte in cui accade un dato evento. In campo acustico, è il numero di "pezzetti" di onda sonora uguali tra loro che ci sono in un secondo: l'unità di misura è l'Hertz (Hz). Un suono acuto ha una frequenza alta, cioè l'onda si ripete uguale a se stessa molte volte in un secondo. Un suono grave ha una frequenza bassa. La stessa definizione è applicabile anche per l'onda elettromagnetica. Se l'onda ha frequenza alta (infrarossi, raggi X, raggi Gamma) porta con sé molta energia. In caso contrario (micro-onde, onde radio ecc.), l'onda trasporta meno energia.

Fumo

Sospensione visibile di particelle solide e/o liquide presenti nei gas derivanti dalla combustione.

G

Genotossicità

Termine che indica le malattie e le metamorfosi imputabili ad alterazioni genetiche derivanti da intossicazioni di varia natura.

Giudizio di idoneità

Valutazione che il medico competente esprime dopo aver effettuato la visita medica e gli accertamenti specialistici al lavoratore/alla lavoratrice. Contro il giudizio di idoneità il lavoratore/la lavoratrice può presentare ricorso all'Organismo di vigilanza.

Gruppo omogeneo

Gruppo di lavoratori/lavoratrici esposti agli stessi fattori di rischio. Possono essere definiti “gruppi omogenei” per esposizione a fattori di rischio specifici (es. rumore, stesse sostanze nocive ecc.) o per esposizione a rischi derivanti da lavorazioni specifiche (es. falegnameria, carpenteria, saldatura ecc.).

H

HACCP

Hazard analysis and critical control point: metodologia di analisi, valutazione e controllo degli aspetti di rischio di un sistema, richiamata dalla Direttiva CEE 93/43, recepita con il D.Lgs. n. 155/1997 che stabilisce le norme di igiene dei prodotti alimentari, successivamente abrogato dal D.Lgs. n. 193/2007.

HSDB

Schede informative sulle sostanze chimiche approvate dalla National Library of Medicine USA.

HTLAN

Livello di soglia di udibilità associata con l'età ed il rumore.

HTLA

Livello di soglia di udibilità associata con l'età.

I

IARC

Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro.

IBE

Indici biologici di soglia.

Idoneità al lavoro specifico

Capacità psichica e fisica di svolgere la propria mansione senza rischi per la propria salute, per quella dei compagni di lavoro e degli utenti e per la sicurezza degli impianti.

Idoneità tecnico-professionale

Possesso di capacità organizzative nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento alla realizzazione dell'opera.

Igiene

È la disciplina che si interessa di tutelare e promuovere lo stato di salute del singolo o delle collettività umane. L'igiene viene poi classificata in igiene ambientale ed in igiene personale in quanto la tutela e la promozione della salute umana vengono perseguite con interventi sia sull'ambiente che sull'uomo.

Imperizia

Mancanza di abilità e di preparazione specifica, inesperienza.

Imprenditore

L'imprenditore è, secondo il codice civile (art. 2082) colui che "esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi". Economicamente, dunque, l'imprenditore è colui che si interpone sul mercato tra coloro che offrono capitale e lavoro e quanti richiedono beni o servizi. Alla qualifica di imprenditore si applica uno speciale regime giuridico. In particolare, se il potere di direzione dell'organizzazione e dell'attività spetta all'imprenditore (art. 2086 CC), l'esercizio dell'impresa non deve tuttavia svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o essere pregiudizievole per la sicurezza, la libertà e la dignità umana (art. 41 Cost.); deve rispettare l'integrità fisica e morale dei lavoratori (art. 2087 CC), non essere sleale nei confronti degli altri imprenditori (art. 2598 CC) e collocarsi al di fuori di situazioni di monopolio o comunque lesive della libera concorrenza (L. n. 287/1990 relativa all'Antitrust e alla disciplina della concorrenza). Norme speciali valgono per le diverse ed ulteriori figure speciali d'imprenditore (individuale o collettivo, privato o pubblico).

Impresa affidataria

Impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi.

Imprudenza

Atto o comportamento palesemente contrastante con le norme di sicurezza dettate dall'esperienza o dalla ragione.

INAIL

Istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: sono assicurati obbligatoriamente tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici che utilizzano macchine o comunque operano in ambienti organizzati.

Incendio

Processo di combustione che si può sviluppare rapidamente ed in maniera controllata, caratterizzato da emissione di calore e accompagnato da fumo e/o fiamme.

Indagine

Ricerca diligente, sistematica e approfondita.

Indagine ambientale

Ricerca di quei fattori di rischio che sono presenti negli ambienti di lavoro e che possono essere misurati con strumenti, ad esempio: rumore, polveri, sostanze chimiche, temperatura, umidità, radiazioni ecc.

Indagini sanitarie

Indagini che permettono di conoscere lo stato di salute dei lavoratori/delle lavoratrici. Possono consistere in visite mediche, analisi del sangue e delle urine, esami strumentali (es. radiografie, elettrocardiogramma ecc.). La legge impone che i lavoratori e le lavoratrici esposti a rischio siano periodicamente controllati con visite mediche e con altri accertamenti sanitari.

Informazione

Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.

Infortunio sul lavoro

Infortunio dovuto a causa violenta, avvenuto per cause correlate con il lavoro, che abbia come conseguenza un'inabilità temporanea assoluta di almeno tre giorni o un'inabilità permanente parziale o assoluta o la morte.

Inquinamento

In senso ampio s'intende per inquinamento quando siamo in presenza di processi di antidepurazione fisica, chimica e biologica (bioconversione). L'inquinamento può essere determinato da agenti biologici (microrganismi e/o macroparassiti), da agenti fisici (radiazioni, rumori, ultrasuoni, vibrazioni, calore) o da agenti chimici (liquidi, gassosi o corpuscolari, solidi).

Inquinamento acustico

La legge quadro sull'inquinamento acustico, L. n. 447/1995 definisce l'inquinamento acustico "l'introduzione nell'ambiente abitativo e nell'ambiente esterno tale da provocare fastidio o disturbo al riposo ed alle attività umane, pericolo per la salute umana, deterioramento degli ecosistemi, dei beni materiali, dei monumenti, dell'ambiente abitativo o dell'ambiente esterno o tale da interferire con le legittime fruizioni degli ambienti stessi". L'ambito applicativo della legge è molto ampio, includendo, oltre la nozione di ambiente abitativo e di ambiente esterno, le sorgenti sonore fisse e stabilendo la distinzione tra valori limite di emissione, d'immissione (assoluti e differenziali), di attenzione e di qualità.

Inquinanti

Si definisce inquinante qualsiasi agente (chimico, fisico o biologico) che può essere presente nell'ambiente di lavoro ed avere effetti nocivi sulla salute del lavoratore/della lavoratrice.

Invalidità

Perdita della capacità lavorativa o sua diminuzione. Nel primo caso si parla di invalidità assoluta, nel secondo di invalidità parziale. Può essere temporanea, cioè limitata ad un determinato periodo di tempo, e permanente, cioè persistente per tutta la vita. Ci sono quindi 4 tipi di invalidità: invalidità temporanea, temporanea parziale, permanente assoluta e invalidità permanente parziale.

Ipoacusia da rumore

Particolare forma di sordità che può colpire i lavoratori/le lavoratrici che hanno operato per lungo tempo in ambienti rumorosi senza protezioni.

Irradianza (E) o densità di potenza

La potenza radiante incidente per unità di area su una superficie espressa in watt su metro quadrato ($W m^{-2}$).

Irritante

Azione di un agente chimico o fisico che può provocare un disturbo per contatto diretto sulla pelle, agli occhi, al naso o alle vie respiratorie (gola, bronchi, polmoni). Alcuni gas, fumi, polveri, vapori, possono avere azione irritante e dare congiuntiviti, faringiti, bronchiti ecc.

ISPESL

Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, organo tecnico-scientifico del Servizio sanitario nazionale dipendente dal Ministero della sanità. L'istituto è centro nazionale di informazione, documentazione, ricerca e sperimentazione ed opera, su richiesta in materia di tutela della salute, sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro.

L

Laser

Amplificazione di luce mediante emissione stimolata di radiazione: qualsiasi dispositivo al quale si possa far produrre o amplificare le radiazioni elettromagnetiche nella gamma di lunghezze d'onda delle radiazioni ottiche, soprattutto mediante il processo di emissione stimolata controllata.

Lavoratore/lavoratrice

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 di cui all'art. 2549, e seguenti del Codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18, L. n. 196/1997; 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 videotermini limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla n. 266/1991; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore/la lavoratrice di cui al D.Lgs. n. 468/1997 e successive modificazioni.

Lavoratore/lavoratrice al videoterminale

La persona che utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 175 del D.Lgs. n. 81/2008.

Lavoratore autonomo/lavoratrice autonoma

Persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione.

Lavoratore esposto/lavoratrice esposta

Qualsiasi lavoratore/lavoratrice che si trovi interamente o in parte in una zona pericolosa.

Lavori usuranti

Sono quei lavori per i cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee. Sono tabellati in apposito decreto.

Lavoro in quota

Attività lavorativa che espone il lavoratore/la lavoratrice al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 metri rispetto ad un piano stabile.

Lavoro subordinato

Il lavoro subordinato viene prestato da chi si obbliga a mettere a disposizione di un altro soggetto (imprenditore, datore di lavoro) l'attività lavorativa in quanto tale, a prescindere dal risultato

perseguito e quindi rimanendo propriamente estraneo al rischio connesso con il raggiungimento di quel risultato. Il Codice civile definisce come lavoro subordinato quello reso all'interno di un'impresa (art. 2094), ma non si tratta di un fenomeno esclusivo dell'impresa: datore di lavoro può essere anche un non imprenditore (si pensi al lavoratore domestico alle dipendenze di un privato o alla segretaria alle dipendenze di un professionista come il medico o l'avvocato ecc.).

Limite

Livello fissato al fine di evitare, prevenire o ridurre gli effetti dannosi sulla salute umana o per l'ambiente nel suo complesso.

Limite nell'ambiente di lavoro

I limiti igienici per l'ambiente di lavoro derivano dallo studio della relazione dose-risposta di sostanze tossiche sull'uomo o nell'animale da esperimento. Teoricamente tutte le sostanze per cui sia possibile fissare un limite di concentrazione nell'ambiente di lavoro dovrebbero avere un ben determinato livello di soglia o livello di esposizione a cui non si osserva alcun effetto sugli esposti. Al di sotto del livello di soglia i meccanismi di rimozione del tossico dovrebbero far sì che anche aumentando il tempo di esposizione non si osservi alcun effetto. Per definire un limite di esposizione a sostanze tossiche per gli ambienti di lavoro si utilizzano i seguenti criteri: 1) determinazione nell'animale della dose del tossico priva di effetti nocivi (determinazione della soglia di risposta). La risposta può essere la variazione reversibile di un parametro biochimico; 2) estrapolazione della soglia individuata all'uomo, con l'inserimento di un fattore di sicurezza; 3) valutazione del limite proposto nelle situazioni di reale esposizione dei lavoratori in ambiente industriale. L'ACGIH (American conference of governmental industrial hygienists) ha proposto una serie di limiti da applicare nelle diverse situazioni di rischio nei posti di lavoro:

- TLV (threshold limit value - valore limite di soglia),
- TWA (time weighted average - media ponderata nel tempo).

Il TLV - TWA è la più usata: indica la concentrazione media ponderata nel tempo, su una giornata lavorativa di 8 ore e su 40 ore lavorative settimanali, alla quale tutti i lavoratori possono essere ripetutamente esposti senza effetti negativi.

- TLV - STEL (short-term exposure level - livello permesso per esposizioni di breve durata),
- TLV - C (ceiling = tetto - limite invalicabile che non deve mai essere superato durante l'attività lavorativa nemmeno per un brevissimo periodo di tempo).

I TLV indicano, per le sostanze aerodisperse elencate, le concentrazioni alle quali si ritiene che la maggior parte dei lavoratori possa essere esposto continuativamente senza effetti negativi per la salute. Alcuni individui possono tuttavia essere iper-suscettibili o particolarmente sensibili a talune sostanze a causa di fattori genetici, dell'età, di abitudini personali (fumo, alcool, ecc.), cure mediche o esposizioni pregresse. Tali lavoratori possono non risultare adeguatamente protetti a concentrazioni eguali o superiori ai TLV. I limiti (TLV) devono essere utilizzati esclu-

sivamente nell'ambito dell'igiene industriale come orientamento o raccomandazione per la prevenzione dei rischi per la salute negli ambienti di lavoro. I TLV non possono essere applicati in altre situazioni come ad esempio per la valutazione dell'inquinamento atmosferico, per la valutazione di esposizioni continue o prolungate oltre il normale orario di lavoro, in ambito medico-legale come prova o esclusione della natura professionale di una patologia in atto.

Limiti di esposizione

I limiti di esposizione indicano, per ciascuna sostanza considerata, le concentrazioni delle sostanze aerodisperse alle quali si ritiene che la maggior parte dei lavoratori/delle lavoratrici possa rimanere esposta ripetutamente, giorno dopo giorno, senza effetti negativi per la salute (livello di accettabilità). In ambiente di lavoro si considerano tre categorie di limiti di esposizione:

- il limite di esposizione giornaliero è la concentrazione media ponderata nel tempo per una giornata lavorativa di 8 ore e per 40 ore lavorative settimanali, alla quale quasi tutti i lavoratori/le lavoratrici possono essere ripetutamente esposti, giorno dopo giorno, senza effetti negativi;
- il limite per breve tempo di esposizione è la concentrazione a cui i lavoratori/le lavoratrici possono essere esposti continuativamente per un breve periodo di tempo, senza che insorgano irritazioni, alterazioni croniche o irreversibili, narcosi, purché il valore-limite di soglia giornaliero non venga superato;
- il limite istantaneo è la concentrazione che non deve essere superata durante l'esposizione lavorativa nemmeno per un istante.

Linee guida

Atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Livello di radiazioni ottiche

La combinazione di irradianza, esposizione radiante e radianza alle quali è esposto un lavoratore.

Livello di esposizione giornaliera al rumore (LEX, 8h)

[dB(A) riferito a 20 μ Pa]: valore medio, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione al rumore per una giornata lavorativa nominale di 8 ore, definito dalla norma internazionale ISO 1999: 1990 punto 3.6. Si riferisce a tutti i rumori sul lavoro, incluso il rumore impulsivo.

Livello di esposizione settimanale al rumore (LEX,w)

Valore medio ponderato, in funzione del tempo, dei livelli di esposizione giornaliera al rumore per una settimana di cinque giornate lavorative di otto ore, definito dalla norma ISO 1999: 1990 punto 3.6, nota 2.

Livello di pressione sonora

In acustica, è indicatore utilizzato per valutare il valore istantaneo del rumore.

Livello di rumore statistico

In acustica, è il livello di rumore superato per una percentuale n di tempo nel periodo di tempo T. I livelli statistici generalmente utilizzati sono L1, L5, L10 per denotare la rumorosità di picco e L90, L95, L99 per caratterizzare la rumorosità di fondo.

Livello equivalente di rumore

In acustica, è l'indicatore utilizzato per valutare il livello medio di rumore di un segnale variabile, su un periodo di tempo T.

Livello ottimale di inquinamento

Livello di inquinamento in corrispondenza del quale il benessere della collettività è massimizzato. L'attività produttiva genera, da una parte, benefici sotto forma di beni e servizi, dall'altra danni ambientali. Il livello di inquinamento ottimale è un punto in corrispondenza del quale i benefici netti sociali, ovvero la differenza tra benefici e danni ambientali, sono massimi. In un'ottica economica, pertanto, l'obiettivo è quello di raggiungere tale livello di inquinamento ottimale e non di ridurre l'inquinamento a livello zero.

Luce

L'occhio umano percepisce soltanto le onde elettromagnetiche che hanno una lunghezza d'onda tra 3.800 e 7.600 Ångström (Å = un decimilionesimo di millimetro) che sono dette radiazioni luminose. Il complesso di queste radiazioni luminose costituisce la luce bianca. Quando un fascio di luce bianca viene fatto passare attraverso un prisma di vetro, le radiazioni di diverse lunghezze d'onda vengono deviate e si osserva la loro scomposizione in una gamma di colori.

Lunghezza d'onda

Distanza tra due massimi (o due minimi) successivi di un'onda, l'unità di misura è il metro (m).

Luoghi di lavoro

Si intendono per luoghi di lavoro:

- a) i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore/alla lavoratrice nell'ambito del proprio lavoro;
- b) i campi, i boschi e altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.

Luogo sicuro

Luogo nel quale le persone sono da considerarsi al sicuro dagli effetti determinati dall'incendio o da altre situazioni d'emergenza; a tali luoghi devono condurre le vie di fuga.

M

MAC

Limite massimo ammissibile che non deve mai essere superato, degli agenti nocivi presenti nell'aria del luogo di lavoro.

Malattia professionale

Malattia causata da uno o più rischi lavorativi che dà diritto alla tutela assicurativa INAIL, come per l'infortunio sul lavoro.

Mappe del rischio

Sono il risultato e la valutazione dei rischi ambientali individuali nei vari comparti produttivi del territorio per mezzo di predeterminati "indicatori" di rischio.

Materiale

Agente chimico, fisico o biologico, presente durante il lavoro e potenzialmente dannoso per la salute dei lavoratori/delle lavoratrici.

Materie prime secondarie

Per MPS si intende ogni residuo derivante da processi produttivi o da raccolte finalizzate che sia suscettibile, eventualmente previo idoneo trattamento, di essere riutilizzato come materia prima in altro processo produttivo della stessa o di altra natura.

MCA (materiale contenente amianto)

Trattasi di ogni materiale prodotto contenente più dell'1% di amianto.

Medicina del lavoro

Branca della medicina che si occupa di prevenzione, di diagnosi e di cura delle malattie del lavoro.

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del D.Lgs. n. 81/2008, che collabora, secondo quanto previsto all'art. 29, comma 1, 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 di cui al decreto citato.

Metalli pesanti

I metalli sono elementi chimici solidi, tranne il mercurio, a temperatura ambiente; sono una eterogenea categoria di elementi duttili e malleabili, buoni conduttori di elettricità e di calore. Dei 103 elementi che compongono la tavola periodica 79 rientrano nel gruppo dei metalli. Si definiscono pesanti quei metalli che hanno un numero atomico superiore a 20, come il mercurio, il piombo, il cromo, il cadmio, il cobalto, il nichel ecc. Hanno la tendenza ad accumularsi nel suolo e quindi nella catena alimentare e possono avere effetti nocivi sugli esseri viventi anche a concentrazioni non elevate.

Metodo NIOSH

Per metodo NIOSH (National institut for occupational safety and health - USA) si intende la movimentazione manuale dei carichi. Questo metodo permette di ricavare un indicatore sintetico del rischio a cui è sottoposto il lavoratore nella movimentazione manuale che è dato dal rapporto tra il peso del carico movimentato ed il peso raccomandato.

Metodo OCRA

Il Metodo OCRA (occupational repetitive actions) consente la determinazione del cosiddetto OCRA Index che rappresenta un indice sintetico di esposizione a movimenti ripetitivi degli arti superiori. L'indice deriva dal rapporto tra il numero di azioni effettivamente svolte con gli arti superiori in compiti ripetitivi ed il corrispondente numero di azioni raccomandate.

Microclima

Valori della temperatura, umidità e ventilazione che caratterizzano un ambiente di lavoro, importanti per valutare lo stato di benessere del lavoratore/della lavoratrice durante il lavoro.

Microorganismo

Qualsiasi entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o trasferire materiale genetico.

Migliori tecniche disponibili (BAT)

La più efficiente e avanzata fase di sviluppo di attività e relativi metodi di esercizio indicanti l'idoneità pratica di determinate tecniche a costituire, in linea di massima, la base dei valori limite di emissione intesi ad evitare oppure, ove ciò si riveli impossibile, a ridurre in mo-

do generale le emissioni e l'impatto sull'ambiente nel suo complesso. In base alla Direttiva 96/61/CE si intende per:

1. tecniche: sia le tecniche impiegate sia le modalità di progettazione, costruzione, manutenzione, esercizio e chiusura dell'impianto;
2. disponibili: qualifica le tecniche sviluppate su una scala che ne consenta l'applicazione in condizioni economicamente e tecnicamente valide nell'ambito del pertinente comparto industriale, prendendo in considerazione i costi e i vantaggi, indipendentemente dal fatto che siano o meno applicate o prodotte nello Stato membro di cui si tratta, purché il gestore possa avervi accesso a condizioni ragionevoli;
3. migliori: qualifica le tecniche più efficaci per ottenere un elevato livello di protezione dell'ambiente nel suo complesso.

Nel determinare le migliori tecniche disponibili, occorre tener conto in particolare degli elementi di cui all'allegato IV della direttiva IPPC.

Misura

Rapporto tra una grandezza ed un'altra, convenzionalmente scelta come unitaria. Può significare anche: modalità con cui una priorità è attuata nel corso di più anni, che consentono di finanziare le operazioni.

Misurazione

Insieme di operazione aventi come obiettivo la determinazione di un valore di una grandezza.

Misure igieniche

In tutte le attività nelle quali si evidenzino rischi per la salute dei lavoratori/delle lavoratrici, il datore di lavoro deve predisporre dei servizi sanitari adeguati, provvisti di docce con acqua calda e fredda, di indumenti protettivi o di altri indumenti idonei, di dispositivi di sicurezza individuabili controllati, disinfettati e puliti dopo ogni utilizzazione.

Modello di organizzazione e di gestione

Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza (art. 6, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001, idoneo a prevenire i reati di cui agli art. 589 e 590, 3° comma, del Codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

Monitoraggio

Combinazione di osservazione e misurazione delle prestazioni di un piano, programma o misura e della conformità delle medesime con la politica e la legislazione in campo ambientale rispetto ad una serie di indicatori, criteri ed obiettivi programmatici predeterminati, ad es. la conformità con la politica in campo ambientale.

Monitoraggio ambientale

Misurazione di inquinanti (polveri, fumi, vapori, rumore, calore, vibrazioni etc.) presenti nell'ambiente lavorativo. Viene effettuato periodicamente con appositi strumenti di precisione.

Movimentazione manuale dei carichi

Operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori/lavoratrici, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare portare o spostare un carico che per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli comportano fra l'altro rischi di lesioni dorso-lombari. È fatto obbligo al datore di lavoro di adottare misure organizzative:

- necessarie per evitare la movimentazione manuale dei carichi sospesi da parte delle forze lavoro,
- necessarie per ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale,
- necessarie per evitare o ridurre il rischio di lesioni dorso-lombari,
- necessarie per adottare la sorveglianza sanitaria per gli addetti alle attività di movimentazione manuale.

N**NAS**

Nucleo antisofisticazioni istituiti dal Ministero della Sanità che svolgono con l'ausilio dei Carabinieri attività di controllo e vigilanza su eventuali illeciti nella produzione e nel commercio dei prodotti di origine animale e vegetale destinati all'alimentazione (DM 5.11.1963).

Negligenza

Atteggiamento passivo nei confronti di obblighi o doveri, dovuto a pigrizia o insensibilità.

NOC

Sigla che sta ad indicare sostanze non diversamente classificate.

Norma tecnica

Specificata tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria.

O

Obblighi legislativi

Regole e limiti legislativi su: consumi e approvvigionamento acqua, consumi energetici, emissioni in atmosfera, scarichi idrici, rifiuti, trasporto merci, prodotti chimici, amianto, polichlorobifenili-policlorotrifenili, sostanze lesive allo strato di ozono, rumore e impatto visivo.

Oncogeno

Sostanza che provoca la formazione di tumori.

Onda elettromagnetica

È costituita dalla vibrazione alternata nello spazio di un campo magnetico e di un campo elettrico, perpendicolari tra loro (p.es. la luce solare). Queste onde, nel vuoto, viaggiano alla velocità della luce, e possono attraversare diversi tipi di materiali a seconda delle loro frequenze e della loro energia propria.

Onde nocive

Tutti i tipi di onde elettromagnetica la cui intensità è troppo elevata per la salute dell'uomo.

Operatore/operatrici

Il lavoratore incaricato/la lavoratrice incaricata dell'uso di un' attrezzatura di lavoro.

Ordine professionale

Organizzazione giuridica delle attività professionali e/o intellettuali svolta da quelle persone (professionisti) a cui è riconosciuta la conoscenza di regole e di tecniche necessarie per affrontare e risolvere situazioni e problemi nell'ambito di una certa materia (ad esempio architetti, avvocati, medici ecc.).

Organismi paritetici

Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate:

- per la programmazione di attività formative, l'elaborazione e raccolta di buone prassi per la prevenzione;
- per lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- per la l'assistenza alle imprese, finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia ed infine
- per ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

Organo di vigilanza

Organismi pubblici (Aziende sanitarie, Vigili del fuoco, Ispettorato del lavoro, Ministero dell'industria per il settore minerario ecc.) incaricati di controllare l'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Osteoarticolare

Che riguarda le ossa e le articolazioni: apparato osteoarticolare, l'insieme dello scheletro con le sue articolazioni.

Ozono

Molecola triatomica dell'ossigeno (O_3) che si presenta come gas di odore penetrante, più solubile in acqua in confronto all'ossigeno, tende facilmente a trasformarsi nuovamente in ossigeno biatomico (O_2) sviluppando ossigeno atomico (O) secondo la reazione: $O_3 - O_2 + O$. Per la sua capacità di liberare ossigeno atomico è usata come sbiancante, come disinfettante e per la potabilizzazione dell'acqua inquinata.

L'ozono si forma nell'atmosfera in presenza di scariche elettriche e di radiazioni ultraviolette ed è il gas presente nell'aria durante i temporali. L'atmosfera ne contiene una quantità relativamente piccola, concentrata nella stratosfera, intorno ai 25 km di quota dove forma l'ozonosfera. Questa esile "buccia gassosa" è in grado di assorbire le radiazioni ultraviolette del sole e quelle ancora più penetranti capaci di produrre mutazioni genetiche e tumore della pelle.

Il buco dell'ozono si sta verificando nello scudo di ozono e individuato sopra l'Antartide. Dal 1979 ad oggi l'ozono sul Polo sud si è quasi dimezzato. Molti indizi portano a incriminare gli idrati di fluoro-cloro-carbonio (CFC) che vengono usati come propellenti per le bombolette spray di deodoranti, di lacche per capelli, di profumi, di detergenti per uso domestico e di alcuni insetticidi. I CFC sono gas molto leggeri, salgono a grande altezza e si concentrano tra i 20-30 km nella stratosfera. Qui demoliscono la molecola triatomica di ozono strappandole un atomo di ossigeno. Questo meccanismo è ipotizzato dai chimici e dai fisici per spiegare la recente diminuzione di ozono riscontrato.

Partendo da questo punto di vista molti Paesi hanno dichiarato guerra al gas delle bombolette mentre l'industria cerca soluzioni alternative e converte progressivamente gli impianti. Questo gas, in condizioni normali non è presente negli strati bassi dell'atmosfera ma vi si può formare per effetto di una serie di reazioni chimiche a partire da quella tra l'ossido di azoto (NO) e l'ossigeno dell'aria. In questo caso si accumula come inquinante secondario.

P**Parametro**

Specie (chimica, fisica ecc.) oggetto d'identificazione qualitativa e/o di misura quantitativa. Vanno inseriti solamente i numeri relativi ai parametri che fanno parte dei rapporti di

prova, indipendentemente da numeri operativamente effettuati per produrre i referti stessi. Alla voce parametri fisici determinati non vanno conteggiate le misure di radioattività e quelle relative all'amianto, che devono essere inserite nello specifico capitolo.

Parere

Valutazione scritta, generalmente richiesta dalla pubblica amministrazione o da altri soggetti pubblici e/o privati che, recependo relazione/rapporto/verbale di prelevamento di ispezione o esito di accertamenti analitici, sviluppano e/o completano il procedimento amministrativo. Non va considerato parere il semplice giudizio di conformità in una analisi o in una perizia. Sono considerate attività simili ai pareri, ai fini della compilazione della scheda, le istruttorie e le relazioni tecniche.

Pari opportunità

La Costituzione sancisce il principio di parità e uguaglianza fra tutti i cittadini senza distinzione di sesso (art. 3, comma 1): l'esplicazione di tale principio si rintraccia nelle disposizioni costituzionali relative alla famiglia, al lavoro, al godimento dei diritti politici e sindacali, all'accesso nei pubblici uffici e alle cariche elettive, che nelle disposizioni di legge ordinarie e in regolamenti che specificano o danno attuazione all'uguaglianza tra i sessi.

La L. n. 400/1988 ha previsto l'istituzione di una Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, quale organo ausiliario del governo, divenuto successivamente organo permanente.

Patronato

Istituto promosso dalle organizzazioni sindacali per la tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici nel campo della sicurezza sociale.

PCB

I policlorobifenili sono misture di sostanze chimiche organiche che possiedono una struttura di base e proprietà fisiche molto simili tra loro. Dal 1977 negli Stati Uniti la produzione, l'utilizzazione e la commercializzazione dei PCB è stata proibita a causa dell'accertata tossicità e della persistenza nell'ambiente, nel quale sono ancora diffusamente rintracciabili. Prima che la produzione venisse sospesa si calcola che sia stato prodotto quasi un miliardo di tonnellate di PCB. L'Environmental Protection Agency (EPA) statunitense ha identificato la presenza di PCB in almeno 500 dei 1598 siti monitorati.

Per le loro caratteristiche chimiche i PCB si accumulano nel suolo, nei vegetali, negli organismi animali in modo proporzionale al livello occupato nella catena alimentare e sono pertanto reperibili in gruppi molto ampi di popolazione anche nelle aree più remote del pianeta. I PCB sono stati utilizzati in un grandissimo numero di applicazioni industriali e commerciali, dai conduttori elettrici e termici alle attrezzature idrauliche, nelle vernici come plastificanti, nei pigmenti, nei coloranti, nei manufatti in plastica e gomma e in molte altre applicazioni.

L'esposizione a PCB è stata associata a manifestazioni cutanee simili all'acne nell'adulto e a modificazioni del sistema immunitario e comportamentali nel bambino. È stata dimostrata una capacità cancerogena nell'animale da esperimento. Lo IARC ha classificato i PCB come 2A (cancerogeno probabile).

PEL

Sigla che sta ad indicare il limite di esposizione permesso ad una determinata sostanza pericolosa.

Percezione

L'atto del prendere coscienza di una realtà o la sequenza di eventi sensoriali che trasmettono delle informazioni su oggetti o ambiente.

Pericolo

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

Periodo di validità

Periodo di tempo durante il quale un documento normativo è valido e che intercorre dalla data di entrata in vigore decisa dall'organismo emittente fino alla data in cui esso viene ritirato o sostituito.

Persone esposte per motivi professionali

Persone che in una zona controllata effettuano abitualmente un lavoro che le espone al pericolo.

Piani mirati di prevenzione

Progetti strutturati che tendono a obiettivi precisi: la riduzione di uno o più rischi lavorativi diffusi nel territorio dell'Azienda sanitaria, in territori più vasti, nella regione o anche in tutta la nazione. I piani mirati di prevenzione di solito riguardano interi "comparti" lavorativi, cioè luoghi di lavoro nei quali i problemi di rischio sono simili.

Piano d'emergenza

Strumento della politica ambientale e di sicurezza, consistente in un programma preorganizzato, avente lo scopo di ridurre le conseguenze dannose per i lavoratori e le lavoratrici, la popolazione e l'ambiente, di un evento accidentale originato da installazioni o da attività in corso. Esso coordina ed ottimizza le capacità e le risorse disponibili. Un piano di emergenza deve includere le responsabilità e le autorità, le azioni da intraprendere nelle diverse situazioni e i piani di comunicazione interna ed esterna.

Piano operativo di sicurezza

Il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008, i cui contenuti sono riportati nell'allegato XV del decreto citato.

Piano di risanamento della qualità dell'aria

Strumento di pianificazione che definisce le politiche e i criteri di risanamento della qualità dell'aria (livelli di qualità dell'aria) nelle zone urbane e industriali.

Piano di risanamento delle acque

Strumento di pianificazione che definisce gli obiettivi e le modalità di risanamento delle risorse idriche, superficiali e sotterranee di un determinato territorio e che indica le necessità finanziarie per le operazioni di risanamento pianificate.

Piombo

È un metallo pesante (simbolo chimico PB) particolarmente duttile e malleabile che trova vasto impiego nel settore industriale.

Piombemia (PbB)

La piombemia è la misura della quantità del piombo nel sangue totale che, nel soggetto "normale", è costituito per il 45% circa da globuli rossi e per il 53% da plasma. Il valore della piombemia è prevalentemente determinato dalla quantità di piombo legata ai globuli rossi; questa rappresenta circa il 95% della concentrazione del metallo nel sangue circolante. I danni e le malattie provocate dal piombo sull'organismo umano sono molte, essendo il piombo una sostanza tossica.

Porta tagliafuoco

Porta di sicurezza che insieme al telaio è in grado di resistere all'azione del fuoco per un tempo specificato dalle caratteristiche della porta stessa.

Posto di lavoro al videoterminale

L'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, ev. con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante.

Prelievo

Operazione, definita da leggi o da procedure codificate, finalizzata alla acquisizione del campione.

Preparazione e risposta alle emergenze

L'organizzazione imprenditoriale deve stabilire e mantenere attive procedure atte ad individuare e a rispondere a potenziali incidenti e situazioni di emergenza nei posti di lavoro e a prevenire e attuare l'impatto ambientale che ne può conseguire. L'organizzazione deve riesaminare, allorché necessario, le sue procedure di preparazione e risposta alle situazioni di emergenza, in particolare dopo che si sono verificati incidenti o emergenze. L'organizzazione deve provare periodicamente queste procedure, dove sia possibile.

Preposto

Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori e delle lavoratrice ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Prescrizione

Disposizione che definisce le esigenze da soddisfare (vedi anche "requisito").

Pressione acustica di picco (ppeak)

Valore massimo della pressione acustica istantanea ponderata in frequenza "C".

Prevenzione

Il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Prevenzione dell'inquinamento

Uso di processi (procedimenti), prassi, materiali o prodotti per evitare, ridurre o tenere sotto controllo l'inquinamento, compresi il riciclaggio, il trattamento, i cambiamenti di processo, i sistemi di controllo, l'utilizzazione efficiente delle risorse e la sostituzione di materiali (definizione UNI ISO 14001). I benefici potenziali della prevenzione dell'inquinamento comprendono la riduzione degli impatti ambientali negativi, l'incremento dell'efficienza e la riduzione dei costi.

Principio attivo

Una o più sostanze attive che costituiscono i presidi sanitari o pitofarmaci o prodotti sanitari.

Priorità

Legge universale che afferma che in ogni situazione esistono pochi aspetti importanti e molti aspetti di scarsa rilevanza. Le risorse vanno concentrate prevalentemente sugli aspetti importanti sui quali si deve agire.

Prodotti della combustione

Gas di combustione, fiamme, fumo, calore.

Profilo di rischio

Insieme di fattori nocivi presenti nell'ambiente di lavoro, specifici per ogni lavoratore/lavoratrice o figura professionale.

Profilo professionale

Insieme di conoscenze, competenze ed atteggiamenti che un operatore/un'operatrice deve avere per compiere il proprio lavoro.

Progetto

Studio relativo alle possibilità di attuazione di un intervento. Il complesso di elaborati tecnici di un progetto, comprendenti i criteri e le scelte progettuali, le caratteristiche dell'opera da realizzare, la definizione dei consumi e dei rilasci e le modalità di costruzione ed esercizio, sono allegati allo studio di impatto ambientale. Processo a sé stante che consiste in un insieme di attività coordinate e tenute sotto controllo, con date di inizio e fine, intrapreso per realizzare un obiettivo conforme a specifici requisiti, ivi inclusi i limiti di tempo, di costi e di risorse.

Prova

Ogni esperimento compiuto per accertare la qualità di una cosa, dimostrare il valore o la giustezza di un'affermazione, verificare le attitudini di qualcosa o controllare il funzionamento di una macchina. Operazione tecnica che consiste nella determinazione di una o più caratteristiche di un determinato prodotto, processo o altro servizio secondo procedure specificate.

R**Radianza (L)**

Il flusso radiante o la potenza per unità d'angolo solido per unità di superficie, espressa in watt su metro quadrato su steradiante ($W m^{-2} sr^{-1}$).

Radiazione

Con questo termine si indica l'emissione e la propagazione di energia sotto forma di particelle o di onde che possono propagarsi attraverso lo spazio o all'interno di un mezzo (per quanto riguarda le radiazioni corpuscolate, vedi alla voce radioattività). Esistono radiazioni che si propagano tramite onde meccaniche (onde sonore, elastiche, termiche ecc.) che sono in grado di viaggiare solo attraverso la materia, mentre le onde elettromagnetiche possono muoversi anche nel vuoto.

In base ai loro effetti sulla materia le radiazioni si distinguono in radiazioni ionizzanti e non ionizzanti, a seconda che possiedano o meno la capacità di interagire con atomi e molecole con formazione di ioni. Il livello di energia che discrimina le radiazioni ionizzanti dalle non ionizzanti è dell'ordine dei 10 eV.

Radiazione laser

Radiazione ottica prodotta da un laser.

Radiazione non coerente

Qualsiasi radiazione ottica diversa dalla radiazione laser.

Radiazioni elettromagnetiche

Le radiazioni elettromagnetiche (EM) sono costituite da variazioni periodiche di un campo elettrico e di un campo magnetico che si propagano nello spazio. Le onde elettromagnetiche sono quindi una particolare modalità di propagazione nello spazio e nel tempo dell'energia elettromagnetica secondo un moto oscillatorio sinusoidale. Esse si spostano alla velocità della luce (circa 300.000 km al secondo) nel vuoto o a differenti velocità quando attraversano un mezzo.

Le onde EM sono caratterizzate da una serie di variabili, alcune legate ai valori dei campi elettrici e magnetici, altre alle qualità proprie delle onde e alla loro variabilità nel tempo e nello spazio. Esistono varie caratteristiche proprie del moto ondulatorio e le rispettive unità di misura.

Le diverse grandezze sono strettamente correlate tra loro: ad esempio la frequenza aumenta con il diminuire della lunghezza d'onda (grandezze inversamente proporzionali), mentre l'energia aumenta con l'aumentare della frequenza (grandezze direttamente proporzionali).

Radiazioni ionizzanti

Si definiscono ionizzanti quelle radiazioni che sono in grado, grazie al loro elevato contenuto energetico, di rompere i legami atomici della materia trasformando atomi o molecole, neutri dal punto di vista elettrico, in particelle atomiche cariche elettricamente, chiamate "ioni". Il contenuto energetico efficace per la ionizzazione è di 12,6 eV (elettronvolt). Possiedono questo livello di energia le radiazioni con lunghezza d'onda inferiore a 10,7 metri, quindi di una frequenza superiore a 3×1.015 Hz.

Le particelle dotate di carica elettrica, come gli elettroni e le radiazioni alfa (vedi "Radioattività"), sono in grado di ionizzare direttamente la materia, mentre le radiazioni elettromagnetiche e i neutroni dotati di sufficiente energia sono indirettamente ionizzanti in quanto, interagendo con la materia, conferiscono energia a particelle che divengono a loro volta ionizzanti. Le radiazioni ionizzanti (RI) hanno una differente capacità di penetrazione nella materia:

- Le radiazioni alfa, che possiedono un'elevata capacità di ionizzazione, hanno una limi-

tata capacità di diffusione in aria e possono essere arrestate da barriere di modesta entità (un foglio di carta o un guanto di gomma). La loro pericolosità è quindi legata ad un'eventuale penetrazione all'interno dell'organismo, ad esempio attraverso l'introduzione delle sostanze che le emettono mediante alimentazione e respirazione e l'accumulo in tessuti di deposito.

- Le radiazioni beta (elettroni) sono più penetranti (circa un metro in aria e un cm nella pelle) ma anch'esse possono essere fermate da ostacoli di modesta entità come una tavoletta di legno di pochi centimetri o un foglio di alluminio.
- I raggi gamma e i raggi X passano attraverso i tessuti a seconda della loro energia e richiedono schermature spesse, realizzate in materiali come ferro, piombo o calcestruzzo.

Radiazioni non ionizzanti

Con il termine di Radiazioni non ionizzanti (NIR= no ionizing radiation) si indicano i campi elettromagnetici (CEM) che si propagano nello spazio sotto forma di onde elettromagnetiche; tali onde non possiedono l'energia necessaria per causare fenomeni di ionizzazione, vale a dire che non sono in grado di rompere i legami atomici della materia trasformando atomi o molecole in particelle cariche elettricamente, chiamate "ioni" (vedi "Radiazioni ionizzanti").

Le NIR comprendono radiazioni di bassa frequenza, in particolare frequenze estremamente basse ovvero extremely low frequencies (ELF) e frequenze molto basse ovvero very low frequencies (VLF) e radiazioni di alta frequenza (radiofrequenza, microonde, radiazione infrarossa e luce visibile). Questa suddivisione viene convenzionalmente fatta in relazione ai possibili effetti dei campi sugli organismi viventi e per effettuare la valutazione dell'inquinamento degli ambienti di vita.

Radiazioni ottiche

Tutte le radiazioni elettromagnetiche nella gamma di lunghezza d'onda compresa tra 100 nm e 1 mm. Lo spettro delle radiazioni ottiche si suddivide in radiazioni ultraviolette, visibili e infrarosse:

- 1) radiazioni ultraviolette: radiazioni ottiche a lunghezza d'onda compresa tra 100 e 400 nm. La banda degli ultravioletti è suddivisa in UVA (315-400 nm), UVB (280-315 nm) e UVC (100-280 nm);
- 2) radiazioni visibili: radiazioni ottiche a lunghezza d'onda compresa tra 380 e 780 nm;
- 3) radiazioni infrarosse: radiazioni ottiche a lunghezza d'onda compresa tra 780 nm e 1 mm. La regione degli infrarossi è suddivisa in IRA (780-1400 nm), IRB (1400-3000 nm) e IRC (3000 nm-1 mm).

Radioattività

I nuclei di alcuni atomi sono instabili e possono disintegrarsi per raggiungere un nuovo equi-

librio emettendo radiazioni. Alcuni di questi atomi esistono in natura, come nel caso del radio, dell'uranio, del torio, ecc. La radioattività può anche essere indotta artificialmente bombardando nuclei stabili con neutroni. Si possono così anche sintetizzare nuovi nuclei non presenti in natura. Le radiazioni emesse possono essere corpuscolate, come i raggi alfa, a carica positiva, costituiti da nuclei di elio (due protoni e due neutroni), i raggi beta, costituiti da elettroni (carica negativa) o positroni (carica positiva) dotati di grande velocità, i neutroni privi di carica elettrica. Esistono poi radiazioni non corpuscolate, come i raggi gamma, elettricamente neutri, che sono radiazioni elettromagnetiche ad elevata energia.

Rapporto, resoconto di prova

Documento che presenta i risultati della prova eseguita e altre informazioni ad essa relative. Non è corretto il termine "certificato", improprio ed usato al posto della locuzione "rapporto di prova".

Registro infortuni

Documento obbligatorio in dotazione presso ciascuna unità produttiva (contesto di rischio) nel quale il preposto deve registrare tutti gli infortuni dei lavoratori/delle lavoratrici.

Regolamento CEE

Documento, emesso dall'Unione europea, di applicazione generale ed obbligatoria in tutti gli Stati membri, dei quali entra nella legislazione nazionale. Le Autorità e gli strumenti nazionali non possono impedirne l'implementazione. Un Regolamento crea diritti individuali che i tribunali nazionali devono applicare. I Regolamenti sono usati p. es. per stabilire annualmente i prezzi in agricoltura dal Consiglio dei ministri dell'UE. Se non diversamente stabilito, i Regolamenti entrano in vigore 20 giorni dopo la loro pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale UE, serie "L". A differenza delle direttive, i regolamenti comprendono anche le modalità applicative della legge.

Regolamento tecnico

Regolamento che riporta requisiti tecnici o direttamente o tramite riferimenti, oppure, incorporando il contenuto di una norma, una specificazione tecnica o un codice di pratica.

Regole tecniche

Hanno valore di legge e sono quindi obbligatorie, diversamente dalle norme tecniche che hanno carattere volontario. Emesse dalle competenti autorità nazionali o sovranazionali (p. es. UE) prescrivono quali sono i requisiti essenziali che devono presentare certi prodotti per la tutela della salute e della sicurezza di consumatori o utilizzatori, per il risparmio energetico e la tutela dell'ambiente.

REL

Sigla che sta ad indicare il limite di esposizione raccomandato.

Relazione

Rapporto scritto od orale svolto su un incarico o su un dato argomento.

Relazione causa-effetto

In questo meccanismo vi è l'essenza della gestione: a tutti i livelli l'eccellenza può essere raggiunta soltanto se si ha il massimo controllo di queste relazioni. Poiché l'ente deve perseguire obiettivi incrementali per la soddisfazione dei cittadini e l'obiettivo non è altro che un effetto, è necessario che le persone acquisiscano un meccanismo mentale che le renda sensibili a queste relazioni. Esse devono essere analizzate con metodo ed acume. Solamente così l'ente acquisisce una potenza enorme per raggiungere obiettivi ambiziosi. Possedere il controllo di queste relazioni richiede la capacità di ricercare e di identificare le cause che portano ad un effetto. Questa capacità è l'essenza del metodo scientifico. La ricerca delle cause si attua attraverso due passi fondamentali:

- elencazione di tutte le possibili cause con il supporto di strumenti specifici (p. es. il diagramma causa-effetto e il diagramma delle relazioni);
- identificazioni delle cause reali attraverso l'osservazione dei fatti, l'applicazione di tecniche statistiche e l'esecuzione di prove.

Responsabile dei lavori

Soggetto incaricato, dal committente, della progettazione o del controllo dell'esecuzione dell'opera; tale soggetto coincide con il progettista per la fase di progettazione dell'opera e con il direttore dei lavori per la fase di esecuzione dell'opera. Nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 163/2006 e successive modificazioni, il responsabile dei lavori è il responsabile unico del procedimento.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

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.

Responsabilità sociale delle imprese

Integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Revisione

Introduzione di tutti i cambiamenti necessari alla sostanza e alla prestazione di un documento normativo. Essa comporta l'emissione di una nuova edizione del documento normativo.

Rilievi fonometrici

Sono delle sessioni di misurazione della potenza e dell'intensità dell'onda sonora. Vengono effettuate in diverse locazioni, in modo da avere una visione completa della situazione e per periodi più o meno prolungati, in modo da poter analizzare la variazione nel tempo di tale situazione.

Rischio

Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione. L'analisi del rischio è un processo costituito da tre componenti interconnesse, costituite dalla valutazione, gestione e comunicazione del rischio.

- valutazione del rischio: processo su base scientifica costituito da 4 fasi: individuazione del pericolo, caratterizzazione del pericolo, valutazione dell'esposizione al pericolo e caratterizzazione del rischio;
- rischio di incidente rilevante: trattasi di un rischio connesso con determinate attività industriali, indicate nell'elenco C, allegato alla L. n. 183/1987 in attuazione della Direttiva CE 82/501 (nota come "Direttiva Seveso").

Il D.P.R. n. 175/1988 comprende regolamenti relativi ai rischi di incidenti rilevanti connessi con determinate attività industriali, ovvero a qualsiasi operazione effettuata in impianti industriali, che comporti o possa comportare l'uso di una o più sostanze pericolose e che possa presentare rischi di incidenti rilevanti nonché il trasporto effettuato all'interno dello stabilimento per ragioni interne ed il deposito connesso a tali operazioni all'interno del medesimo. Viene definito "incidente rilevante" un avvenimento quale un'emissione, un incendio o un'esplosione di rilievo connessi ad uno sviluppo incontrollato di una attività industriale che dia luogo ad un pericolo grave, immediato o differito per l'uomo all'interno o all'esterno dello stabilimento e per l'ambiente e che comporti l'uso di una o più sostanze pericolose (il D.P.R. citato, dalla data della sua emanazione ad oggi, ha subito alcune variazioni e ben 18 reiterazioni).

RLS (Rappresentante dei lavoratori/delle lavoratrici per la sicurezza)

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori e le lavoratrici per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

RSU (Rappresentanza sindacale unitaria)

È costituita dai dipendenti eletti nelle lista sindacali come rappresentanti sindacali in azienda.

RTECS

Registry of toxic effects of chemical substances - Registro degli effetti tossici proveniente da agenti chimici.

Rumore

Dal punto di vista fisico un rumore, o più generalmente un suono, viene generato dalla vibrazione di un corpo che viene trasmessa nell'aria sotto forma di onde di compressione e di rarefazione. Il fenomeno è simile a quanto si osserva quando si getta un sasso nell'acqua di uno stagno e si vedono delle onde circolari concentriche che si allontanano dal punto in cui il sasso è caduto: così dalla sorgente sonora si propagano nel mezzo circostante le onde che verranno percepite dall'orecchio.

Le caratteristiche fisiche più rilevanti del rumore sono:

- l'intensità sonora (vale a dire la massima ampiezza dell'oscillazione dell'onda) che ci fa percepire un suono come forte o debole. Si misura in decibel (dB), che è una unità di misura logaritmica;
- la frequenza, che indica il numero delle oscillazioni dell'onda sonora in un secondo. Le frequenze alte ci fanno percepire un suono come acuto, le basse come grave; la frequenza si misura in Hertz (Hz).

Le onde sonore, quando giungono all'orecchio, esercitano una pressione sul timpano, che vibra come il corpo che ha generato il suono. Le oscillazioni del timpano mettono in moto una catena di ossicini (martello, incudine e staffa) che trasmettono le vibrazioni all'orecchio interno, dove particolari cellule fornite di ciglia funzionano da microfono e trasformano le vibrazioni in impulsi elettrici che vengono inviati come segnali nervosi al cervello, dove sono analizzati, riconosciuti e interpretati. L'orecchio umano ha una sensibilità molto estesa ed è in grado di percepire e distinguere suoni di frequenza compresa fra i 20 ed i 20.000 Hz. L'orecchio è particolarmente sensibile alle frequenze comprese tra 500 e 4000 Hz, che sono quelle proprie della voce umana. Con l'età la sensibilità alle alte frequenze (dai 4000 Hz in su) diminuisce progressivamente.

S**Salute**

Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

Saturnismo

Con questo termine si intende un quadro clinico complesso determinato da un eccessivo assorbimento di piombo inorganico. Nell'ambiente di lavoro la più importante via di assorbimento del piombo è quella respiratoria, mentre la via digestiva e quella cutanea sono di importanza rispettivamente minore e trascurabile.

Schede di sicurezza

È un sistema specifico di informazioni relativo alle sostanze ed ai preparati pericolosi destinato principalmente agli utilizzatori professionali, al fine della protezione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. La scheda dei dati di sicurezza comporta 16 voci obbligatorie, tra le quali l'identificazione del preparato e dell'azienda produttrice, l'identificazione dei pericoli, le proprietà fisiche e chimiche, informazioni tossicologiche, informazioni ecologiche ecc. La responsabilità delle informazioni figuranti nelle suddette voci incombe sulla persona responsabile dell'immissione sul mercato del preparato.

Segnale di avvertimento

Segnale che avverte di un rischio o pericolo.

Segnale di divieto

Un segnale che vieta un comportamento che potrebbe far correre o causare un pericolo.

Segnale di informazione

Un segnale che fornisce indicazioni diverse da quelle specificate (segnali di avvertimento, divieto, prescrizione, salvataggio o soccorso).

Segnale di prescrizione

Un segnale che prescrive un determinato comportamento.

Segnale di salvataggio o di soccorso

Un segnale che fornisce indicazioni relative alle uscite di sicurezza o ai mezzi di soccorso o di salvataggio.

Segnale acustico

Un segnale sonoro in codice emesso e diffuso da un apposito dispositivo, senza impiego di voce umana o di sintesi vocale.

Segnale gestuale

Un movimento o posizione delle braccia o delle mani in forma convenzionale per guidare persone che effettuano manovre implicanti un rischio o un pericolo attuale per i lavoratori/le lavoratrici.

Segnale luminoso

Un segnale emesso da un dispositivo costituito da materiale trasparente o semitrasparente, che è illuminato dall'interno o dal retro in modo da apparire esso stesso come una superficie luminosa.

Segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro

Segnaletica che, riferita ad un oggetto, ad una attività o ad una situazione determinata, fornisce un' indicazione o una prescrizione concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro, e che utilizza, a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale.

Servizi di prevenzione dell'Azienda sanitaria

Servizi specifici che nel territorio provinciale svolgono compiti di tutela della salute nei luoghi di lavoro e di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia. In Alto Adige si chiama "Servizio aziendale di medicina del lavoro".

Servizio antincendio

Tutti i datori di lavoro sono obbligati a designare i lavoratori/le lavoratrici incaricati ad attuare le misure di prevenzione incendi e lotta antincendi, tenendo conto delle dimensioni dell'azienda ovvero dei rischi specifici dell'azienda e dell'unità produttiva. Le persone adette a tale servizio devono essere formate, devono essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate.

Il compito di cui sopra può essere svolto direttamente dai datori di lavoro aventi le seguenti caratteristiche:

- aziende artigiane e industriali fino a 30 dipendenti;
- aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti;
- aziende della pesca fino a 20 addetti;
- altre aziende fino a 200 addetti.

Servizio di prevenzione e protezione

Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori e le lavoratrici.

Sicurezza

Assenza di rischi di danni inaccettabili. Situazione nella quale viene minimizzato il pericolo grazie alla messa in atto di una serie di azioni preventive o difensive che hanno come obiettivo l'integrità della salute psico-fisica dell'uomo/della donna nel lavoro e nella vita e che riguardano le seguenti aree di intervento: sicurezza degli impianti e delle macchine, igiene del lavoro, antincendio, ambiente esterno, sicurezza del prodotto.

Silicosi

Malattia professionale che colpisce i lavoratori delle miniere, dei cementifici, delle cave, delle fonderie ecc. dovuta a deposizione nei polmoni di particelle di silicio libero inalate ed a conseguenti reazioni del tessuto vascolo-connettivale che forma strie e noduli fibrosi.

Simbolo o pittogramma

Un'immagine che rappresenta una situazione o che prescrive un determinato comportamento, impiegata su un cartello o su una superficie luminosa.

Sintomo

Disturbo causato da una malattia.

Sistema di promozione della salute e sicurezza

Complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza sui posti di lavoro.

Soglia

È il livello di esposizione a un agente chimico o fisico al di sotto del quale non si verificano effetti nocivi per l'organismo, dimostrabili con le tecniche più sensibili a disposizione.

Sorveglianza sanitaria

Insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Spettro del rumore

È una definizione della grandezza delle componenti in frequenza, contenute in un segnale sonoro.

Spirometria

Esame che permette di misurare la capacità respiratoria di una persona.

Squadra di emergenza

Gruppo di persone che operano insieme e che sono addette all'emergenza.

Stato dell'arte

Stadio dello sviluppo raggiunto in un determinato momento dalle capacità tecniche relative a prodotti, processi o servizi basato su scoperte scientifiche, tecnologiche e sperimentali pertinenti.

Stress

Complesso di reazioni individuali provocati da fattori ambientali e sociali a motivo dei quali possono scatenarsi nel soggetto alterazioni del comportamento e disturbi psicosomatici. Secondo recenti statistiche il 60% dei lavoratori e delle lavoratrici sono colpiti da stress.

Suono

Vibrazione prodotta da un corpo in rapida e regolare oscillazione che si propaga nell'aria o in altri mezzi elastici con produzione di una sensazione auditiva.

T**TCDD (Tetraclorodibenzo-p-diossina o Diossina)**

Sostanza cancerogena responsabile della contaminazione della popolazione a Seveso (Lombardia) nel 1976. In seguito a questo disastroso evento venne emanata dalla Comunità europea la Direttiva 84/501 (detta "Direttiva Seveso"), recepita dall'Italia con il D.P.R. n. 175/1988 relativa ai rischi di incidenti rilevanti.

TEP

Sigla convenzionale che sta a significare "tonnellata equivalente di petrolio".

Teratogeno

Si dice teratogeno un agente che può causare malformazioni al feto durante la gravidanza.

TLV

Threshold Limit Value. È la massima concentrazione atmosferica di una sostanza alla quale si può essere esposti ripetutamente, nell'arco della giornata lavorativa, senza effetti negativi per la salute.

Tossicità

Per tossicità di una sostanza si intende la sua capacità di provocare effetti dannosi sugli organismi viventi, alterandone il corretto funzionamento cellulare. Ogni sostanza è virtualmente tossica in funzione della dose; è pericolosa quando raggiunge una certa concentrazione nell'organismo e nel suo sito di azione. La tossicità di una sostanza è strettamente legata alla sua possibilità di assorbimento, trasporto, metabolismo ed escrezione nell'organismo vivente. Si parla di tossicità acuta quando la dose è elevata e l'effetto si manifesta in tempi brevi (minuti, ore o giorni). La quantità che causa l'effetto tossico dipende dal tipo di sostanza. La tossicità cronica è causata da un'esposizione a piccole dosi prolungata nel tempo. La dose tossica viene raggiunta perché la sostanza si accumula nell'organismo.

Tumore

Termine usato in origine per indicare qualsiasi processo patologico che si manifesta con una "tumefazione" di una parte del corpo. Oggi è sinonimo di "neoplasia", cioè neoformazione derivante dalla proliferazione cellulare di elementi di un tessuto normale preesistente del corpo umano: il termine "cancro" che nel linguaggio comune è sinonimo di tumore maligno,

indica un tumore maligno di origine epiteliale (cioè neoplasia originata dagli epitelii di rivestimento della cute e delle mucose), detto anche carcinoma.

TWA (Time weighted average)

Valore medio ponderato sul tempo (in genere sulle 8 ore lavorative); si riferisce al valore limite di esposizione ad un agente chimico, fisico o biologico presente sui luoghi di lavoro.

U

UPG

Ufficiale di polizia giudiziaria. Nell'ambito dei servizi o delle unità operative di prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi è un operatore con compiti e poteri di polizia giudiziaria, addetto alla prevenzione degli infortuni e alla tutela della salute nei luoghi di lavoro. I compiti di polizia giudiziaria in questo settore sono: potere di accesso, di diffida e di sequestro.

Unità produttiva

Stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

Uomini-giorno

Entità presunta del cantiere rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori/dalle lavoratrici, anche autonomi, previste per la realizzazione dell'opera.

V

Valore di attenzione

Un valore riferito a qualsiasi tipo di inquinamento (rumore, presenza di sostanze nell'aria ecc.) che segnala la presenza di un potenziale rischio per la salute umana e per l'ambiente.

Valore di azione per esposizione a campi elettromagnetici

L'entità dei parametri direttamente misurabili, espressi in termini di intensità di campo elettrico (E), intensità di campo magnetico (H), induzione magnetica (B) e densità di potenza (S) che determina l'obbligo di adottare una o più delle misure specificate. Il rispetto di questi valori assicura il rispetto dei pertinenti valori limite di esposizione.

Valore guida

Termine utilizzato per indicare la concentrazione di un determinato composto nelle varie matrici (suolo, acqua, aria, alimenti ecc.) che deve essere rispettata per prevenire l'insorgenza di determinati effetti:

- la prevenzione a lungo termine in materia di salute e protezione dell'ambiente;
- l'identificazione di parametri di riferimento per l'istituzione di zone specifiche di protezione ambientale per le quali è necessaria una particolare tutela della qualità dell'aria.

Valore limite

Termine utilizzato per indicare la concentrazione massima di un determinato composto nelle varie matrici (suolo, acqua, aria, alimenti ecc.) che non si deve superare per evitare determinati effetti.

Valore limite di esposizione a agenti cancerogeni e mutageni nonché a radiazioni ottiche

Limite della concentrazione media, ponderata in funzione del tempo, di un agente cancerogeno o mutageno nell'aria, rilevabile entro la zona di respirazione di un lavoratore/una lavoratrice, in relazione ad un periodo di riferimento determinato e limiti di esposizione alle radiazioni ottiche che sono basati direttamente sugli effetti sulla salute accertati e su considerazioni biologiche. Il rispetto di questi limiti garantisce che i lavoratori esposti a sorgenti artificiali di radiazioni ottiche siano protetti contro tutti gli effetti nocivi sugli occhi e sulla cute conosciuti.

Valore limite di esposizione a campi elettromagnetici

Limiti all'esposizione a campi elettromagnetici che sono basati direttamente sugli effetti sulla salute accertati e su considerazioni biologiche. Il rispetto di questi limiti garantisce che i lavoratori esposti ai campi elettromagnetici sono protetti contro gli effetti nocivi a breve termine per la salute conosciuti.

Valutazione

Processo attraverso il quale si analizza e giudica, al suo termine o a scadenze prefissate, le risorse impiegate, le attività svolte (efficienza) ed i risultati raggiunti, in relazione agli obiettivi del programma stesso (efficacia), il tutto in vista della riprogettazione dello specifico sistema.

Valutazione dei rischi

Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori/delle lavoratrici presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Valutazione della esposizione

L'Unione Europea stabilisce come valutazione di esposizione "la determinazione delle emis-

sioni, vie e grado di mobilità di una sostanza e della sua trasformazione e degradazione, al fine di stimare le concentrazioni o dosi a cui le popolazioni umane e i comparti ambientali sono o possono essere esposti”.

Ventilazione

Ricambio dell'aria nei locali chiusi che può essere naturale o forzata.

Verbale di prescrizione

Documento compilato dagli organismi di vigilanza durante un sopralluogo, in caso di contravvenzione a leggi per l'igiene o per la sicurezza sul posto di lavoro e nel quale impone al datore di lavoro di mettersi in regola in un tempo prefissato. Trascorso il periodo concesso, l'ispettore ripete il sopralluogo per verificare l'adempimento delle prescrizioni.

VIA

Valutazione di igiene e sicurezza delle attrezzature.

Via di fuga

Percorso che conduce ad un luogo sicuro o ad un'uscita di sicurezza e che risulta percorribile in caso di evento calamitoso.

Vibrazione

Energia meccanica prodotta da una forza variabile nel tempo in intensità e direzione, che si propaga sotto forma di onde in un mezzo elastico.

Vibrazioni trasmesse al corpo intero

Le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al corpo intero, comportano rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori/delle lavoratrici, in particolare lombalgie e traumi del rachide.

Vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio

Le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al sistema mano-braccio, comportano un rischio per la salute e la sicurezza, in particolare disturbi vascolari, osteoarticolari, neurologici o muscolari.

Videoterminale

Schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato.

VLTl

Valore limite tecnico di lunga durata.

Z

Zona pericolosa

Qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di un' attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore/una lavoratrice costituisce un rischio per la salute o la sicurezza.

Zoonosi

Malattia infettiva, trasmessa direttamente da animali, specie da quelli domestici. Le zoonosi sono numerose, fra esse la rabbia, la salmonellosi e la tubercolosi trasmesse dal cane; la tubercolosi bovina, la brucellosi, la febbre Q, l'afte epizootica.

Indirizzi utili

Enti pubblici

1) Provincia autonoma di Bolzano

Assessorato al lavoro e alla formazione professionale italiana

Ripartizione lavoro (19) - via Can. M. Gamper 1 - 39100 Bolzano

- Ufficio sicurezza sul lavoro - tel. 0471 418660/418661, e-mail: sicurezza-lavoro@provincia.bz.it - Geom. Gilberto Ugolini
- Ufficio tutela tecnica del lavoro - tel. 0471 418640/418641, e-mail: tutela-tecnica-lavoro@provincia.bz.it - dott. ing. Roberto Ghizzi
- Ufficio tutela sociale del lavoro - tel. 0471 418540/418541, e-mail sieghart.flader@provincia.bz.it - dott. Sieghart Flader

Ripartizione formazione professionale italiana (21) - via S. Geltrude 3 - 39100 Bolzano

- Formazione continua sul lavoro - tel. 0471 412816, e-mail franco.mugliari@provincia.bz.it - Franco Mugliari

Ripartizione formazione professionale tedesca e ladina (20) - v. Dante 3 - 39100 Bolzano

- Formazione continua sul lavoro - tel. 0471 416914, e-mail michaela.rogger@provinz.bz.it - Michaela Rogger

Assessorato alla sanità e alle politiche sociali

Ripartizione sanità (23) - via Can. M. Gamper 1 - 39100 Bolzano

- Ufficio igiene e salute pubblica - tel. 0471 418160/418161, e-mail michele.dagostin@provincia.bz.it - avv. dott. Michele Dagostin

Assessorato all'ambiente

Agenzia per l'ambiente (rip. 29) - via Amba Alagi 5 e 35 - 39100 Bolzano

- Ufficio aria e rumore - tel. 0471 411820/411821, e-mail georg.pichler@provincia.bz.it - dott. ing. Georg Pichler
- Laboratorio analisi - tel. 0471 417172, e-mail francesca.ambonati@provincia.bz.it - dott.ssa Francesca Ambonati

Assessorato del Presidente della Provincia

Ripartizione antincendi (26) - viale Druso 116 - 39100 Bolzano

- Ufficio prevenzione incendi - tel. 0471 416020/416021, e-mail marco.becarelli@provincia.bz.it - dott. Marco Becarelli
- Servizio antincendi - tel. 0471 415700, e-mail ernst.preyer@provincia.bz.it - dott. Ernst Preyer
- Corpo permanente Vigili del fuoco di Bolzano - tel. 0471 415700, e-mail cpwf-bz@provincia.bz.it

2) Azienda sanitaria dell'Alto Adige

Servizio aziendale di Medicina del lavoro - 39100 Bolzano

- Sezione Ispettorato medico del lavoro - Corso Italia 13/M - tel. 0471 907155, e-mail me-tlav.ispettorato@asbz.it - dott. Guido Maccacaro
- Sezione clinica - v. del Ronco 3/9 - tel. 0473 907900, e-mail arbeitsmedizin@asbz.it - dott. Guido Maccacaro

3) Enti specializzati

- ISPESL - Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro - 39100 Bolzano v. Orazio 49 - tel. 0471 272222, e-mail ispeslbz@libero.it - dott. ing. Livio Giuliani
- AFI-IPL - Istituto per la promozione dei lavoratori - 39100 Bolzano v. del Ronco 5/B/7 - tel. 0471 061950, e-mail info@afi-ipl.org - dott. Karl Gudauner

4) Enti assicurativi

- INAIL - Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
Direzione provinciale - 39100 Bolzano, v.le Europa 31 - tel. 0471 560211, e-mail altoadige@inail.it - dott. Robert Pfeifer
Sede di Bolzano - 39100 Bolzano, v.le Europa 31 - tel. 0471 560211, e-mail bolzano@inail.it - dott.ssa Mira Vivarelli
Sede di Merano - 39012 Merano, v. XXX Aprile 17 - tel. 0473 294211, e-mail merano@inail.it - dott. Marco Pantozzi
Sede di Bressanone - 39042 Bressanone, v. J. Durst 2/A - tel. 0472 254211, e-mail bressanone@inail.it - dott. Christof Liensberger

5) **Pubblica sicurezza**

- Comando provinciale Carabinieri
39100 Bolzano - v. Druso 8 - tel. 0471 330111
Altri comandi nei centri medio-grandi in Alto Adige
- Polizia di Stato
39100 Bolzano - v. Giovanni Palatucci 1 - tel. 0471 947611, e-mail urp.bz@poliziadistato.it
39042 Bressanone - v. Vittorio Veneto 13 - tel. 0471 271611
39012 Merano - p.zza del Grano 2 - tel. 0473 273511

6) **Tribunale**

- Procura della Repubblica
39100 Bolzano - P.zza Tribunale 1 - tel. 0471 226111, e-mail info@procura.bz.it

Organizzazioni private

- 1) **Organizzazioni sindacali**
 - ASGB - Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund - 39100 Bolzano - v. Bottai 30
Responsabile sicurezza del lavoro: Markus Dibiasi - tel. 0471 308224-338 5673684, e-mail mdibiasi@asgb.org
 - CGIL-AGB - Confederazione generale italiana del lavoro - 39100 Bolzano - v. Roma 79
Responsabile sicurezza del lavoro: Paolo Zeni - tel. 0471 955177-335 1236449, e-mail 626@cgil-agb.it
 - SGBICISL - Confederazione italiana dei sindacati dei lavoratori - 39100 Bolzano - v. Siemens 23
Responsabile sicurezza del lavoro: Michael Raveane - tel. 0471 568484, e-mail michael.raveane@sgbcisl.it
 - UIL-SGK - Unione italiana del lavoro - 39100 Bolzano - v. A. Bufalini 4
Responsabile sicurezza del lavoro: Remigio Servadio - tel. 0471 245614-338 3808839, e-mail uiltucs@uilaltoadige.it

2) Patronati sindacali

- Patronato SBR-ASGB - 39100 Bolzano - v. Bottai 22, tel. 0471 308210, e-mail patronat.asgb.org
- Patronato INCA-CGIL-AGB - 39100 Bolzano - v. Trieste 78, tel. 0471 926545, e-mail bolzano@inca.it
- Patronato INAS-SGBCISL - 39100 Bolzano - v. Siemens 23 - tel. 0471 568410, e-mail inas@sgbcisl.it
- Patronato ITAL-UIL-SGK - 39100 Bolzano - v. A. Bufalini 4 - tel. 0471 934537, e-mail uilbz@uilaltheadige.it

3) Comitati paritetici settoriali

- Comitato paritetico edile per la formazione e la sicurezza CPE - 39100 Bolzano v. Marconi 2 - tel. 0471 305050, e-mail info@cpe.bz.it

4) Casse edili

- Cassa edile - 39100 Bolzano - v. Marconi 2 - tel. 0471 305000, e-mail info@cassaedile.bz.it
- Cassa edile provinciale dell'Alto Adige - 39100 Bolzano - v. di Mezzo ai Piani tel. 0471 323360, e-mail info@cepa.bz

5) Altre Associazioni

- ADES-Associazione degli esperti della sicurezza - 39100 Bolzano - v. Maso della Pieve 60/A - tel. 0471 252642-254231, e-mail info@ades626.it

Siti internet utili

Siti istituzionali

www.lavoro.gov.it - sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

www.ministerosalute.it/sicurezzaelavoro - sito del Ministero della salute

www.ispesl.it - sito dell'Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro

www.inail.it - sito INAIL nazionale che pubblica i dati su infortuni al lavoro e malattie professionali

<http://www.provinz.bz.it/lavoro.htm#A780> - sito della Provincia - reparto sicurezza del lavoro

www.comitatoparitetico.bz.it - sito del Comitato paritetico edile dell'Alto Adige

www.cgil.it/tematiche/default.aspx?ARG=SALS - sito CGIL sulla sicurezza del lavoro

www.626.cisl.it - sito CISL sulla sicurezza del lavoro

www.uil.it/newsamb/Default.htm - sito UIL sulla sicurezza del lavoro

<http://osha.europa.eu/it> - sito dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Bilbao)

www.baua.de - sito della Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Dortmund)

www.stmas.bayern.de/arbeitsschutz/index.htm - Landesinstitut für Arbeitsschutz in Bayern

Altri siti

www.sicurezzaonline.it - sito informativo su legislazione, giurisprudenza, enti normativi, norme ecc.

www.safety81.it - sito sulla sicurezza sul lavoro, medicina del lavoro, igiene ambientale ecc.

www.aifos.it - sito dell'Associazione nazionale formazione della sicurezza sul lavoro

www.securitywork.it - sito con newsletter e offerta di corsi in materia di sicurezza sul lavoro

www.prevenzio.net - sito sulla sicurezza sul lavoro della Provincia di Modena

www.forumsicurezza.com/forum/index.php - forum sulle varie tematiche di sicurezza sul lavoro

www.altalex.com/index.php?idnot=40701 - sito con testi delle normative in materia di sicurezza

www.kila.it/archivio-consigliera-di-parit-regionale-/donne-e-sicurezza-sul-lavoro-2.html - Piemonte

www.networkedblogs.com/topic/sicurezza_sul_lavoro - blog sulla sicurezza sul lavoro

www.puntosicuro.it/italian/index.php - sito informativo commerciale

Abbreviazioni

Attenzione: Nell'elenco non sono considerate le abbreviazioni del glossario, in quanto spiegate nello stesso.

AFI-IPL	- Arbeitsförderungsinstitut - Istituto Promozione Lavoratori
CC	- Codice Civile
CCNL	- Contratto collettivo nazionale del lavoro
CONFAPI	- Confederazione italiana della piccola e media industria privata
CP	- Codice penale
D.Lgs.	- Decreto legislativo
DM	- Decreto Ministeriale
DPI	- Dispositivi di protezione individuale
DPR	- Decreto del Presidente della Repubblica
DUVRI	- Documento unico di valutazione dei rischi
INAIL	- Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
INPS	- Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
IPL	- Istituto per la Promozione dei Lavoratori
L	- Legge
OPTA	- Organismo paritetico territoriale dell'artigianato
RLS	- Rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro
RSA	- Rappresentanza Sindacale Aziendale
RSPP	- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
RSU	- Rappresentanza Sindacale Unitaria

