

Gabriella Galli

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

**Compiti, responsabilità e formazione
secondo il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.**

*Aggiornato con le Procedure Standardizzate,
il Decreto interministeriale relativo ai requisiti
dei formatori, la nuova Strategia europea 2014-2020
e con approfondimenti in merito agli obblighi
di valutazione sullo stress lavoro-correlato*

VII EDIZIONE



*Ringrazio i/le Rls che in questi anni hanno posto problemi
e indicato interessanti pratiche aziendali*

INDICE GENERALE

PARTE I

I COMPITI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA E GLI OBIETTIVI DI PREVENZIONE AZIENDALI

Premessa	17
----------------	----

CAPITOLO 1	I COMPITI DEL RLS E IL SISTEMA DI INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI AZIENDALI	19
-------------------	--	-----------

1.1 La prevenzione dei rischi del lavoro favorisce anche una migliore performance dell'impresa	19
1.2 Compiti e funzioni del Rls nella normativa e negli accordi	21
1.3 Adozione e implementazione del Sistema aziendale di individuazione, valutazione, gestione dei rischi	22
1.4. Verifiche dell'Rls/RLst sull'efficienza del sistema di gestione	31

CAPITOLO 2	LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI	37
-------------------	---	-----------

2.1. Le previsioni legislative e normative, gli orientamenti comunitari	37
--	----

2.2. Le iniziative dell'Rls per promuovere a livello aziendale la partecipazione dei lavoratori	41
2.2.1 <i>Il processo di valutazione dei rischi</i>	41
2.2.2 <i>La periodicità delle riunioni sulla salute e sicurezza</i>	41
2.2.3 <i>Procedure di monitoraggio</i>	42
2.2.4 <i>La formazione continua</i>	43
 CAPITOLO 3 ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI DELL'RLS	 45

3.1 La Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: Il Progetto Ispesl	45
3.1.1 <i>Formazione del Rls aziendale: contenuti minimi</i>	47
3.2 La formazione dei Rappresentanti territoriali per la sicurezza: Progetto del Comitato paritetico nazionale dell'Artigianato	55
3.2.1 <i>Il progetto formativo per l'Rlst</i>	57
 CAPITOLO 4 L'ESERCIZIO DEL RUOLO NEL QUADRO DELLE RELAZIONI AZIENDALI E TERRITORIALI	 59

4.1. L'Rls e le altre figure della prevenzione aziendale: un esempio di relazioni aziendali costruttive ed efficaci, la Procedura relativa agli incidenti mancati	59
4.2. L'Rls e il suo rapporto con i lavoratori	63
4.2.1 <i>Un esempio di procedura che facilita lo sviluppo di rapporti cooperativi tra l'Rls e i lavoratori</i>	63
4.2.2 <i>Danni alla salute e condizioni di lavoro</i>	65
4.3 L'Rls e il suo rapporto con il sindacato	65
4.4 L'Rls e il suo rapporto con l'Organo di vigilanza	68

PARTE II

SCHEDE TEMATICHE

	Premessa	73
SCHEDA 1	LA LEGISLAZIONE NAZIONALE: QUADRO SINTETICO DELLE FONTI NORMATIVE	75
SCHEDA 2	LE INIZIATIVE DELL'UNIONE EUROPEA	78
	La strategia europea 2014-2020	78
	Il Quadro legislativo	79
	Finalmente una richiesta di impegno agli Stati membri nel definire Strategie nazionali	80
	La promozione della salute mentale	81
	Le funzioni dell'Agenzia di Bilbao e della rete dei Punti focali	82
	Gli strumenti informativi dell'Agenzia	84
SCHEDA 3	IL SISTEMA DI PREVENZIONE AZIENDALE: INTEGRAZIONE DELLE MISURE TECNICHE NEL QUADRO DELLE MISURE GESTIONALI	86
	Le misure generali di tutela definite all'Art. 15 del D.Lgs. 81/2008 sviluppano principi generali previgenti e introducono fondamentali innovazioni	86
	Il nuovo modello di prevenzione	88
SCHEDA 4	IL LAVORO FLESSIBILE	90
	Organizzazione del lavoro e salute nell'Unione europea	90
	La tutela del lavoro flessibile	91

SCHEDA 5	IL SISTEMA NAZIONALE DI SORVEGLIANZA EPIDEMIOLOGICA DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO	93
	Il progetto integrato di indagine Ispesl - Inail - Regioni e Province autonome	93
SCHEDA 6	SISTEMA INFORMATIVO NAZIONALE PER LA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	96
	Il percorso	96
	Gli strumenti per la costruzione del Sinp	97
SCHEDA 7	IL SISTEMA DI SORVEGLIANZA MAL.PROF. SEGNALAZIONI DEI CASI DI MALATTIE PROFESSIONALI RILEVATE DAI SERVIZI DI PREVENZIONE DELLE ASL	101
	Le malattie professionali: un fenomeno sottostimato	101
	Il Progetto Mal.Prof. verso un Sistema di sorveglianza nazionale delle malattie professionali	103
SCHEDA 8	LE TABELLE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI	107
	La struttura delle tabelle	107
	Principali elementi di novità	110
SCHEDA 9	GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, I DIRIGENTI E IL PRINCIPIO DELLA DELEGA, I PREPOSTI	111
SCHEDA 10	LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	119
	Gli orientamenti della Commissione dell'Unione europea.....	122
	Le fonti informative	124
SCHEDA 11	PROCEDURE STANDARDIZZATE	126
	Contenuti del documento relativo alle Procedure standardizzate	126
	Le indicazioni del Coreco del Veneto	132

SCHEDA 12	IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, COMPITI E FUNZIONI	135
SCHEDA 13	IL MEDICO COMPETENTE E LA SORVEGLIANZA SANITARIA	140
	I compiti del medico competente	143
SCHEDA 14	IL NUOVO SISTEMA DI RAPPRESENTANZA SPECIFICO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA. GLI ACCORDI ATTUATIVI	147
	Il nuovo sistema di rappresentanza e di relazioni tra le parti sociali	147
	Obblighi del datore di lavoro	148
	Generalizzazione della presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.....	148
	I compiti del Rls	159
SCHEDA 15	COME REALIZZARE UN BUON SISTEMA DI INDIVIDUAZIONE VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI AZIENDALI	162
SCHEDA 16	DONNE: TUTELA DELLA SALUTE	166
	L'ottica di genere e la prevenzione dei rischi lavorativi	166
SCHEDA 17	FORMAZIONE DEI LAVORATORI	169
	Accordo della Conferenza Stato regioni in merito alla formazione dei lavoratori	170
	Obblighi generali dei lavoratori e obblighi formativi e informativi nei loro confronti	176
	Quando e perché formare i lavoratori.....	178
SCHEDA 18	REQUISITI DEI FORMATORI	180

SCHEDA 19	MISURE DI EMERGENZA, PRONTO SOCCORSO, PREVENZIONE INCENDI, EVACUAZIONE	188
	Prevenzione incendi	189
	Primo soccorso	190
	Piano di emergenza	193
SCHEDA 20	I LUOGHI DI LAVORO	195
	La legislazione in vigore.....	195
	Eliminazione delle barriere architettoniche	197
SCHEDA 21	LE ATTREZZATURE: SCELTA E UTILIZZO	198
	I soggetti responsabili	198
	Maggiore sicurezza nell'utilizzo delle attrezzature	200
SCHEDA 22	LAVORI IN QUOTA	207
SCHEDA 23	USO E SCELTA DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE	212
	La valutazione dei rischi	212
	Esempio 1 - I DPI per gli occhi: applicazione dei criteri di scelta	213
	Esempio 2 - La scelta dei dispositivi auricolari: la Norma UNI-EN 458	214
	Informazione, formazione, istruzione e addestramento all'uso dei DPI	217
SCHEDA 24	L'ERGONOMIA E I SUOI PRINCIPI NELL'AMBITO DELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE	219
	I principi dell'ergonomia nella normativa vigente	220
SCHEDA 25	STRESS LAVORO-CORRELATO	223

SCHEDA 26	INFORTUNI: COME PREVENIRLI	227
	Le buone prassi. Il Sistema di raccolta realizzato dalla Agenzia di Bilbao	227
SCHEDA 27	AGENTI BIOLOGICI	232
	Il campo di applicazione della nuova normativa	232
	Comunicazione e autorizzazioni	233
	La valutazione del rischio e le misure di prevenzione	234
	Informazione e addestramento	236
	Registri degli esposti e degli eventi accidentali	237
SCHEDA 28	MICROCLIMA	239
	Il comfort termico	239
	Riferimenti normativi	239
	I fattori fondamentali da prendere in considerazione per ottenere un microclima accettabile e condizioni ambientali confortevoli	240
SCHEDA 29	ILLUMINAZIONE E VISIBILITÀ	242
	Riferimenti normativi	242
	Quantità dell'illuminazione	242
	Qualità dell'illuminazione	243
SCHEDA 30	MOVIMENTI RIPETITIVI	245
	Monitoraggio malattie da CTD (cumulative trauma disorders)	246
	Individuazione e valutazione dei rischi	246
SCHEDA 31	POSTURE E MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI	248
	Le posture e il lavoro d'ufficio	253

SCHEDA 32	RISCHIO CHIMICO	255
	Individuazione e valutazione del rischio chimico	257
	La sorveglianza sanitaria	264
	Misure di prevenzione	264
SCHEDA 33	SOSTANZE CANCEROGENE E/O MUTAGENE	266
	Come individuare le sostanze cancerogene e/o mutagene	266
	Misure di prevenzione.....	267
	Ulteriori obblighi del datore di lavoro.....	268
	Il sistema di sorveglianza epidemiologica dei casi di neoplasia professionale	268
	Chi sono questi soggetti e quali i compiti loro attribuiti?	269
SCHEDA 34	REGISTRO DEGLI ESPOSTI AI CANCEROGENI CARTELLE SANITARIE PER GLI ESPOSTI AI CANCEROGENI E PER TUTTI COLORO CHE SONO SOTTOPOSTI A SORVEGLIANZA SANITARIA	270
SCHEDA 35	RUMORE	273
	Misurazione	274
	Valori limite da non superare.....	274
	Attuazione	275
SCHEDA 36	VIBRAZIONI	276
SCHEDA 37	AMIANTO	280
SCHEDA 38	LA SICUREZZA IN ATMOSFERA POTENZIALMENTE ESPLOSIVA	285
	La direttiva Atex.....	285
	La Direttiva di protezione dei lavoratori	287

SCHEDA 39	CAMPI ELETTROMAGNETICI	291
	Obblighi di carattere generale	292
	Obblighi relativi ai valori di esposizione	292
	Misure di prevenzione e protezione	294
SCHEDA 40	AMBIENTI CONFINATI O SOSPETTI DI INQUINAMENTO	295
	Le nuove disposizioni	297
	Casi di infortunio	298

PARTE I

I COMPITI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA E GLI OBIETTIVI DI PREVENZIONE AZIENDALI

Premessa

Nel lasso di tempo che intercorre dall'emanazione del D.Lgs. 626 ad oggi si è fatta strada, in un'area di opinione che va ben al di là degli esperti o degli addetti ai lavori, la convinzione che le innovazioni introdotte dalla legislazione di recepimento delle direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza, in particolare le misure organizzative incluse quelle relazionali, favoriscono la capacità di intervento preventivo e di riduzione dei rischi del lavoro da parte delle imprese nel quadro di una migliore qualità del lavoro.

Il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. - mediante il quale il legislatore nazionale ha realizzato un sostanziale riordino del quadro legislativo in materia di salute e sicurezza - valorizza tali misure, rafforzandone sia gli elementi relazionali che quelli relativi al processo di valutazione e gestione dei rischi.

Tuttavia l'applicazione delle misure gestionali previste - dal Titolo I del D.Lgs. 81/2008 - è ancora oggi lontana dall'essere attuata in maniera piena e coerente dalle imprese. Lo ha dimostrato a suo tempo il "Monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs. 626/94" realizzato in 13 Regioni italiane e nella Provincia autonoma di Trento, il cui rapporto finale (9/12/03) evidenziava l'applicazione spesso formale delle misure organizzative e di una loro attuazione ancora troppo burocratica e cartacea. Un giudizio altrettanto critico viene d'altronde, ancora oggi, confermato da molti/e Rls e Rlst a proposito del carattere delle relazioni aziendali sui temi della salute e della sicurezza: relazioni che la legge e gli accordi auspicano stabili e cooperative.

Per questi due motivi ho ritenuto utile dare un contributo innovativo alla crescita della cultura della prevenzione e della cooperazione aziendale inquadrando i compiti e l'attività del/le Rls e Rlst nell'ambito del Sistema di gestione dei rischi aziendali: sono convinta infatti che validità/efficacia del sistema di gestione aziendale e partecipazione di lavoratori/Rls, siano due elementi strettamente tra loro connessi: dal buon

andamento dell'uno dipende il buon andamento dell'altro. Gli strumenti informativi che forniamo, pertanto, nei quattro Capitoli della Prima parte della Guida, desunti dal quadro legislativo vigente e dagli Orientamenti comunitari, permettono di leggere i compiti e le competenze delle Rls perfettamente integrati nel Sistema di individuazione gestione e valutazione dei rischi aziendali e intendono in particolare facilitare l'Rls e l'Rlst nel:

- favorire la partecipazione dei lavoratori;
- programmare le proprie attività;
- acquisire consapevolezza dei propri bisogni formativi e informativi e di quelli delle altre figure aziendali;
- cooperare con le figure aziendali della prevenzione;
- confrontarsi con il sindacato aziendale e territoriale;
- dialogare con la rete territoriale delle istituzioni e delle parti sociali;
- ricercare informazioni attraverso Fonti nazionali, comunitarie e internazionali;
- ricercare buone esperienze e procedure efficaci.

2.1. Le previsioni legislative e normative, gli orientamenti comunitari

Gli orientamenti comunitari e le norme nazionali di riferimento esprimono una forte indicazione sull'importanza della partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici come garanzia dell'efficacia del sistema di analisi, valutazione e gestione dei rischi aziendali e base essenziale su cui fondare il miglioramento della cultura aziendale in merito alla prevenzione e protezione dai rischi.

Lo dimostra anche la lettura dei seguenti brani tratti dal Documento comunitario "Orientamenti sulla valutazione del rischio" - Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, Lussemburgo 1996, che sono particolarmente significativi per comprendere il valore e il significato del concetto di partecipazione che più volte viene richiamata nella normativa nazionale e comunitaria:

“La valutazione dei rischi deve essere effettuata non soltanto dal datore di lavoro o dal suo rappresentante isolatamente, bensì attraverso il coinvolgimento dei dipendenti o dei loro rappresentanti, i quali devono essere consultati nell'ambito di tale procedura e devono ricevere tutte le informazioni riguardanti le conclusioni della valutazione e i provvedimenti di prevenzione da porre in atto”.

“Quando si effettua una valutazione di rischio sul lavoro, il sistema più rapido e più sicuro per identificare i vari aspetti di ciò che avviene di fatto è spesso quello di rivolgersi direttamente ai lavoratori interessati. Essi sanno infatti quale metodo di lavoro applicano, sono in grado di porre in luce pratiche di lavoro non corrette o metodi inadeguati per realizzare un compito che comporta rischi,

oltre a poter chiarire quali precauzioni pongono in atto. I datori di lavoro devono pertanto assicurarsi che chiunque sia la persona che si occupa della definizione dei rischi, si tratti o meno di un dipendente o di un consulente esterno, attui un vero e proprio dialogo con i lavoratori o con altre istanze, quali i subappaltatori che di fatto eseguono il lavoro previsto.”

“I dipendenti sono in grado di richiamare l’attenzione su alcuni pericoli che, per la loro stessa natura, risultano di difficile identificazione. Si tratta di problemi che possono derivare dall’organizzazione del lavoro, dal tipo di attività svolte o dalle caratteristiche del posto di lavoro. Sono altrettanti aspetti che talvolta si prendono per scontati o che determinano una riduzione anche tacitamente accettata delle condizioni normali di comfort. I dipendenti possono porre in rilievo il fatto che il modo in cui si presenta il lavoro comporta varie difficoltà o perché è troppo rapido e quindi comporta stress, oppure perché il lavoratore deve adottare una posizione scomoda e innaturale che alla lunga gli causerà dolori acuti e lesioni derivanti da sollecitazioni ripetute.”

Non bisogna sottovalutare che, per quanto riguarda il Rls, questi in quanto parte significativa del sistema di cooperazione aziendale è il soggetto che può, meglio di chiunque altro - in quanto gode della fiducia dei lavoratori che lo hanno eletto - e senza timore di essere individuato come una figura di controllo, stimolare la loro partecipazione attiva mediante:

- la segnalazione degli incidenti mancati;
- la discussione sull’utilizzo di modalità di lavoro non sicure, incluso il mancato o non corretto uso dei dispositivi di protezione e sicurezza collettivi ed individuali;
- l’individuazione dei reali fabbisogni formativi e informativi.

Per garantire il coinvolgimento reale dei lavoratori è necessario, tuttavia, che oltre all’applicazione delle misure previste dalla legge vengano individuate e applicate specifiche procedure in grado di favorire

la cooperazione di tutti i soggetti senza la cui attuazione la partecipazione dei RIs e dei lavoratori, in particolare, risulta inevitabilmente formale.

Era già esplicita in questo senso la Linea guida BS 8800/96 “Guida ai sistemi di gestione della salute e della sicurezza” prodotta dal British Standard Institution (BSI), l’Ente di normazione inglese, la quale condivide principi e procedure del sistema di gestione delle norme En Iso 9000 “Gestione qualità” e delle norme En Iso 14000 “Gestione ambientale”. La Linea guida, che è base di riferimento per la Norma OSHA 18001, ha carattere volontario ed è utilizzata, dalla metà degli anni ‘90, dalle imprese che vogliono rendere pubblica e nota la bontà del proprio sistema di gestione della salute e della sicurezza del lavoro. Particolarmente interessante è l’“Allegato B – Organizzare”, che dedica grande attenzione all’impegno che l’organizzazione deve mettere in atto per realizzare l’integrazione e la cooperazione tra le diverse funzioni aziendali e, in particolare, alle procedure di comunicazione interna e esterna necessarie al buon funzionamento del sistema. Procedure di comunicazione che descriviamo sinteticamente nel Quadro seguente, facendo riferimento sia alla Bs 8800, che alle Linee guida europee di cui abbiamo parlato nel precedente capitolo e che sono descritte nella Scheda 23 a pag. 212.

PROCEDURE DI COMUNICAZIONE	
<i>“Linee guida per l’organizzazione della salute e della sicurezza sul lavoro” (Lussemburgo, 1999)</i>	
Procedure di comunicazione interna:	dovranno essere messe a punto per garantire la circolazione delle informazioni all’interno dello stesso sistema aziendale in particolare si dovrà tenere conto dei bisogni di informazione dei dipendenti e dei bisogni di informazione dei componenti i gruppi di lavoro e/o dei comitati di igiene e sicurezza
Procedure di comunicazione con le altre imprese:	dovranno riguardare le altre aziende che operino in ambienti di lavoro condivisi con l’azienda interessata o in aree contigue

(segue)

PROCEDURE DI COMUNICAZIONE	
Procedure di comunicazione esterna:	procedure di comunicazione e cooperazione dovranno essere attivate con organismi esterni, quali le autorità, gli esperti in materia, i partner contrattuali
Procedure di comunicazione esterna:	<i>sarà utile diffondere e rendere nota nel contesto territoriale la politica di prevenzione adottata.</i>
BS 8800:1996	
Procedure per il coinvolgimento dei lavoratori	<p>Per realizzare “il coinvolgimento attivo della forza lavoro in tutti gli aspetti del sistema di gestione dell’OH&S (salute e sicurezza del lavoro) i lavoratori dovrebbero:</p> <ul style="list-style-type: none">- essere incoraggiati a riportare mancanze nelle disposizioni OH&S- ed essere coinvolti, se necessario, nello sviluppo delle disposizioni e delle procedure dell’OH&S

Alle Linee guida europee fa inoltre riferimento anche il documento dal titolo “Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro (Sgsl)”, elaborato da Uni e Inail Ispesl e dalle Parti sociali (Cgil, Cisl, Uil, Cna, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confindustria), pubblicato sia dall’Uni che dall’Inail.

Le Linee guida nazionali hanno infatti molti punti in comune con le Linee guida comunitarie, (volontarietà, non certificazione, miglioramento nella applicazione delle leggi, giustificabilità economica, partecipazione dei lavoratori) e si offrono come un “valido aiuto” per i datori di lavoro di tutte le tipologie di imprese/organizzazioni che intendono volontariamente adottare un Sgsl.

Le Linee guida Uni, Inail, Parti sociali, insieme alla Norma OSHA 18001, sono inoltre citate come riferimento per l’adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui all’art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

PARTE II

SCHEDE TEMATICHE

Premessa

Nei quattro precedenti *Capitoli* abbiamo descritto il quadro d'insieme del Sistema di individuazione, valutazione e gestione dei rischi aziendali e abbiamo inoltre dimostrato come l'efficacia e l'efficienza del sistema di gestione è garantita dalla partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Il clima di cooperazione e la individuazione di regole e procedure che favoriscono la comunicazione a livello aziendale sono, quindi, l'obiettivo prioritario che i Rappresentanti per la sicurezza devono perseguire nell'esercizio della propria attività e al raggiungimento di tale obiettivo sono stati, pertanto, indirizzati gli strumenti informativi che abbiamo fin qui fornito.

Tuttavia il quadro delle informazioni di cui l'Rls/Rslt deve disporre e che deve saper gestire è sicuramente molto più ampio, deve infatti essere in grado di:

- orientarsi nel vasto quadro normativo nazionale e comunitario di riferimento
- analizzare l'ambiente di lavoro in cui opera, identificando i rischi maggiormente diffusi
- conoscere e saper ricercare le più diffuse soluzioni pratiche e buone prassi per la prevenzione dei rischi del lavoro.

Abbiamo pertanto ritenuto utile mettere a disposizione del/le Rls/Rslt, nella seconda parte di questa *Guida* loro rivolta, degli strumenti informativi tematici sotto forma di *Schede* che, senza esaurire tutte le problematiche connesse alla prevenzione dei rischi lavorativi, pur tuttavia affrontano un numero di temi sufficientemente ampio relativi:

- al *Quadro normativo nazionale e comunitario*, tenendo conto in particolare delle sue innovazioni (Schede 1-18);

-
- ai *rischi* più ricorrenti e alle *azioni di prevenzione* più efficaci (Schede 19-40).

Nelle *Schede* abbiamo, inoltre, privilegiato una comunicazione sintetica e schematica e abbiamo preferito offrire fonti e percorsi informativi, consapevoli che anche le informazioni più esaurienti ed aggiornate rischiano di invecchiare molto rapidamente. Considerando il carattere multidisciplinare della prevenzione dei rischi lavorativi, per tutti gli operatori, quindi anche per l'Rls/Rslt, è infatti prioritario: acquisire capacità critica, saper formulare domande e individuare problemi, saper ricercare e gestire informazioni piuttosto che possedere una cultura enciclopedica che rischia continuamente di essere superata da sempre nuove informazioni rese disponibili.

L'integrazione della prevenzione soggettiva e della prevenzione oggettiva nel nuovo modello di prevenzione definito dal 626 ed oggi ribadite dal D.Lgs. 81/2008 e del suo correttivo D.Lgs. 106/2009, il quadro sintetico delle fonti normative nazionali e comunitari, le iniziative dell'Unione europea ed in particolare le funzioni dell'Agenzia dell'informazione di Bilbao, le procedure per la valutazione del rischio, gli Accordi tra le parti sociali e il nuovo sistema di rappresentanza specifico per la salute e la sicurezza, la formazione dei lavoratori, le nuove misure di pronto soccorso e di prevenzione incendi, sono alcuni dei temi orizzontali che trattiamo nel *primo gruppo di Schede* (1-18).

Mentre nella *secondo gruppo di Schede* (19-40) esaminiamo i rischi di esposizione e le misure di prevenzione relative agli agenti biologici al microclima ai movimenti ripetitivi alle posture alla movimentazione dei carichi alle sostanze cancerogene al rumore alle vibrazioni alla fatica mentale, analizziamo le buone prassi per la prevenzione degli infortuni, riflettiamo sulle ragioni della specificità della tutela della salute delle donne e dei giovani.

IL LAVORO FLESSIBILE

Organizzazione del lavoro e salute nell'Unione europea

Nell'ambito della terza Indagine sulle "Condizioni di lavoro nell'Unione europea" che ha coinvolto 21.500 lavoratori e lavoratrici, sia dipendenti che autonomi, in tutti gli Stati membri, interessanti approfondimenti sono emersi in merito alla prevenzione dei rischi connessi ad aspetti dell'organizzazione del lavoro ed in particolare ai rapporti di lavoro, alla flessibilità, alla natura del lavoro che sta cambiando e che "dipende sempre meno dai macchinari e dagli obiettivi di produzione e sempre più dalla domanda dei clienti." Il rapporto, elaborato a seguito dell'indagine, dal titolo "Organizzazione del lavoro e salute nell'Unione europea" al fine di descrivere come cambia il profilo di rischio dei lavoratori e delle lavoratrici europee a seconda dell'organizzazione del lavoro cui appartengono, considera quattro fondamentali tipologie di organizzazione del lavoro nell'ambito delle quali le lavoratrici e i lavoratori del campione intervistato vengono aggregati: lavoro in condizioni di servitù (in quanto è caratterizzato dalla minore possibilità di espressione e azione personale) (18% donne, 17% uomini); lavoro flessibile (7% donne, 16% uomini); lavoro in autonomia (53% delle donne, 49% uomini); lavoro in condizioni di automatismo (lavoro molto regolamentato, automatizzato lavoro a catena tipico della grande industria) (22% donne, 18% uomini).

Per quanto riguarda il lavoro flessibile i rischi per questa tipologia di lavoro, secondo l'indagine comunitaria, sono connessi a:

- costrizioni dei ritmi commerciali (determinati dal cliente o dall'utente del servizio) da cui dipende quindi la flessibilità del tempo di lavoro (oltre il 90% dei lavoratori);
- lavoro in postazione obbligatoria (oltre l'80%);
- giornate di lavoro che frequentemente superano le dieci ore (oltre il 60%);

-
- frequente mancanza di orari fissi di inizio e fine giornata (oltre il 50%);
 - autovalutazione della qualità del proprio lavoro nel rispetto di precise norme di qualità (oltre il 70%).

Utilizzando i seguenti indicatori lo studio descrive, inoltre, i quattro profili di rischio organizzativi

- *di assenza di salute fisica*: mal di schiena, disturbi muscoloscheletrici alle spalle, disturbi muscoloscheletrici alle braccia, disturbi muscoloscheletrici alle gambe, i tre disturbi muscoloscheletrici cumulativi, problemi di vista, problemi di pelle, allergie, problemi di udito, mal di stomaco, difficoltà respiratorie, problemi di cancro;
- *di assenza di salute psichica*: stress, fatica generale, mal di testa, irritabilità, ansia, problemi di sonno;
- *di assenza di sicurezza sul lavoro*: ferite, traumatismi, assenze dal lavoro per problemi di salute, assenze da lavoro per problemi di infortuni.

Il profilo di rischio del lavoro flessibile risulta caratterizzato rispetto agli altri da:

- un maggior numero di infortuni con ferite e traumi (circa il doppio per le donne),
- un elevato numero di assenze per problemi di salute legati al lavoro,
- un maggior numero di assenze per incidenti sul lavoro,
- maggiori problemi di salute fisica connessi al lavoro quali mal di schiena, disturbi al collo-spalle, braccia e gambe, problemi di pelle, di stomaco (per le donne), problemi di udito (per gli uomini),
- maggiori problemi di salute psichica determinati dallo stress, dalla fatica generale, mal di testa, problemi di sonno.

La tutela del lavoro flessibile

L'ampliamento del Campo di applicazione del quadro normativo in materia di salute e sicurezza attuato dal legislatore italiano mediante il D.Lgs. 81/2008 è stato attuato prevedendo l'inclusione in particolare di tutte le tipologie contrattuali generalmente riconducibili alla definizione di "lavoro flessibile" di cui diamo nel riquadro seguente l'elenco e le modalità di tutela previste dalla legislazione vigente.

**IL LAVORO FLESSIBILE E LE TUTELE IN MATERIA
DI SALUTE E SICUREZZA D.LGS. 81/2008 - ART. 3**

Lavoratori in somministrazione	Per i quali tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono previsti ovviamente a carico dell'utilizzatore, "fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'articolo 23 del decreto legislativo 276 del 2003";
Lavoratori distaccati	Per i quali tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono anche in questo caso previsti a carico del distaccatario, fatto salvo "l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato";
Lavoratori a progetto e collaboratori coordinati e continuativi	Tutte le disposizioni in materia di salute e sicurezza si applicano qualora la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente (se la prestazione è svolta in maniera esclusiva per un mono committente tali lavoratori rientrano nel computo);
Lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio	Le disposizioni si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario (compresi l'insegnamento privato supplementare, l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ai disabili);
Lavoratori a domicilio	Le disposizioni si applicano limitatamente agli obblighi di informazione e formazione. Ad essi inoltre devono essere forniti i necessari Dpi in relazioni alle mansioni assegnate e, nel caso vengano fornite le attrezzature, queste devono essere conformi alle disposizioni del titolo III
Lavoratori a distanza (telelavoro)	Si applicano le disposizioni del titolo VII relativo ai videoterminali e le attrezzature devono essere conformi alle disposizioni del Titolo IV; i luoghi di lavoro possono essere visitati dagli Rls aziendali

Significativa inoltre, per le implicazioni concrete che comporta a livello aziendale, la specificazione introdotta al comma 1 dell'art. 28 dal D.Lgs. 106/2009, secondo cui nel valutare i rischi bisogna tenere conto anche di "quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". Dove è evidente il riferimento e, quindi, la particolare attenzione che meritano ai fini della individuazione e valutazione dei rischi, coloro che hanno con l'ambiente e con la organizzazione del lavoro un rapporto meno stabile e duraturo.

GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, I DIRIGENTI E IL PRINCIPIO DELLA DELEGA, I PREPOSTI

L'attività di prevenzione in azienda interessa con diverse responsabilità e individuazione degli obblighi cinque tipologie di soggetti diversi:

- il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti;
- il servizio di prevenzione e protezione aziendale con il suo responsabile e i suoi addetti;
- il medico competente, dove previsto per legge;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- tutti i lavoratori.

Per alcuni di questi soggetti, il datore di lavoro i dirigenti i preposti il medico competente e i lavoratori, la norma stabilisce precisi obblighi cui sono collegate sanzioni per lo più di carattere penale e, solo in alcuni casi, di carattere amministrativo, mentre per il rappresentante dei lavoratori e il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, pur definendone con precisione i compiti, il legislatore non ha individuato corrispondenti responsabilità penali.

Indubbiamente il professionista che opera in qualità di responsabile del servizio di prevenzione, in caso di infortunio e danno ai lavoratori, può essere coinvolto nell'ambito di un procedimento, qualora si verifichi l'ipotesi di "concorso di reato". Tale coinvolgimento non può riguardare invece il rappresentante per la sicurezza, il quale deve rispondere delle sue azioni ai lavoratori che lo hanno eletto: una diversa interpretazione minerebbe il rapporto di fiducia con i lavoratori che devono potere contare sul proprio rappresentante senza correre il rischio che questi giochi un ambiguo ruolo di loro fiduciario e nello stesso tempo di controllore per conto del datore di lavoro. Tuttavia va ricordato che l'Rls, come tutti i lavoratori, è tenuto a rispettare il dettato dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, secondo cui i lavoratori "segnalano immediatamente al datore di lavoro al dirigente e al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni

di pericolo nell'ambito delle loro competenze e possibilità”.

Datore di lavoro - Secondo la definizione dell'Art. 2 del D.Lgs. 81/2008 il datore di lavoro è il “soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo”.

Ribadendo il principio di responsabilità già affermato dal Decreto legislativo 626 il D.Lgs. 81/2008, all'Art. 17, definisce esplicitamente gli “Obblighi del datore di lavoro non delegabili”. Secondo tale articolo è il datore di lavoro infatti, e lui solo, ad essere punito per non avere effettuato:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.”

Le modifiche introdotte dal D.Lgs. 106/2009, nel ridurre complessivamente le sanzioni definite dall'81, anche in questo caso hanno portato ad un abbassamento delle pene che attualmente per tali violazioni sono le seguenti:

- **la pena esclusiva dell'arresto da 4 mesi a 8 mesi (art. 55 comma 2) è prevista per la mancata valutazione del rischio e conseguente elaborazione del documento in collaborazione con il Rspg e Mc**, per il datore di lavoro di aziende ad elevata pericolosità (aziende a rischio di incidente rilevante, centrali termoelettriche, aziende con rischi di esposizioni di radiazioni ionizzanti, aziende per la fabbricazioni di esplosivi/polveri/munizioni, industrie estrattive con oltre 50 dipendenti, strutture di ricovero e cura con oltre 50 dipendenti, aziende che espon-

gono i lavoratori ad agenti biologici del gruppo 3 e 4, atmosfere esplosive, agenti cancerogeni mutageni, attività di manutenzione/rimozione/smaltimento e bonifica di amianto, attività del settore delle costruzioni in cantieri con entità di lavoro non inferiore a 200 uomini-giorno); la pena esclusiva dell'arresto è tuttavia mitigata (disposizione già presente nell'81 su cui tuttavia il correttivo è ulteriormente intervenuto) mediante le previsioni dell'art 302, secondo il quale il giudice può, su richiesta dell'imputato, sostituire la pena irrogata nel limite di dodici mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguglio ⁽¹⁾ di cui all'articolo 135 del Codice penale. La sostituzione può avvenire solo quando siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato, la somma non può essere comunque inferiore a euro 2.000. Mentre la sostituzione non è consentita quando la violazione ha contribuito a causare il verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte ovvero una lesione personale che abbia comportato l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni.

- **la sanzione alternativa dell'arresto (tre-sei mesi) e dell'ammenda 2.500-6.400 (art. 55 comma 1) è invece prevista per la mancata valutazione del rischio, conseguente elaborazione del documento in collaborazione con il Rspg e Mc e per non aver nominato il Rspg** in tutte le altre aziende caratterizzate, secondo il legislatore, da minore pericolosità. Il D.Lgs. 106 ha inoltre correttamente previsto che le sanzioni sopra ricordate siano applicate anche in caso di violazione dell'art. 34 comma 2 il quale stabilisce che "Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pub-

1. Il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguglio, di cui all'Art. 135 del Codice penale, implica l'equivalenza di ogni giorno di detenzione a 38,73 €

blicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente".

Dirigenti – Per tutta una serie di ulteriori obblighi, previsti dall'Art.18 e sanzionati al comma 5 dell'Art. 55, il datore di lavoro, formalizzando la delega secondo i principi definiti all'Art.16, può indirizzare la responsabilità al dirigente:

Criteri per la delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

4. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate ⁽¹⁾.

(1) Il punto 4 è stato inserito dal D.Lgs. 106/2009 mediante il nuovo comma 3 bis) dell'Art.16.

Obblighi delegabili

- a nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
- b designazione preventiva dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c affidamento dei compiti ai lavoratori, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adattare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione, debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda;

(segue)

- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico, come previsto dall'art.53 comma 5 e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni. L'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

(segue)

Ed infine fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera q), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Preposti – L'art. 19 definisce i compiti dei preposti i quali, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

Preposti - L'art. 19 definisce i compiti dei preposti i quali, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di

protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

g) frequentare appositi corsi di formazione.

Va ricordato inoltre che l'Articolo 15 "Misure generali di tutela" prevede al comma o) informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti, pertanto per questi ultimi è prevista una formazione "adeguata e specifica".

D.LGS. 81/2008 - D.LGS. 106/2009
FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI PREPOSTI (ART. 37 COMMA 7)
<p>I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.</p> <p>I contenuti della formazione comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"><i>a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;</i><i>b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;</i><i>c) valutazione dei rischi;</i><i>d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.</i>