

Il Testo Unico sulla sicurezza

Il Presidente della Repubblica, Giorgio Napolitano, ha emanato, in data 9 aprile 2008, il decreto legislativo n. 81 di attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Testo unico sulla sicurezza). Il decreto era stato approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 1° aprile 2008, dopo l'acquisizione dei pareri della Conferenza Stato-Regioni e delle Commissioni parlamentari.

Il decreto riordina le numerose disposizioni che sono state emanate nell'arco degli ultimi sessant'anni in un unico testo normativo e introduce una serie di novità, tra le quali si segnalano: l'estensione delle norme sulla sicurezza a tutti i settori di attività, pubblici e privati, a tutte le tipologie di rischio e a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi; la rivisitazione delle attività di vigilanza; il finanziamento delle attività promozionali della cultura della sicurezza e delle azioni di prevenzione; la revisione del sistema delle sanzioni; il rafforzamento delle funzioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Il Titolo I del decreto riguarda il campo di applicazione, il sistema istituzionale, la gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro, la valutazione dei rischi, il servizio di prevenzione e protezione, la formazione, la sorveglianza sanitaria, la gestione delle emergenze, la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, la documentazione tecnico amministrativa e le statistiche degli infortuni e delle malattie professionali.

Il Titolo II e III disciplinano: luoghi di lavoro; attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale; impianti e apparecchiature elettriche. Il Titolo IV, dedicato ai cantieri temporanei o mobili, stabilisce gli obblighi e le responsabilità del committente o del responsabile dei lavori, del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori, gli obblighi dei lavoratori autonomi, le misure

generali di tutela, gli obblighi dei datori di lavoro, i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori, le modalità per la redazione del piano di sicurezza e di coordinamento. Il Capo II dello stesso Titolo detta le norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota, compresi i lavori relativi a scavi e fondazioni e ai lavori svolti con l'impiego di ponteggi e impalcature; sono poi disciplinate le attività connesse alle costruzioni edilizie e alle demolizioni.

I titoli successivi disciplinano: segnaletica di sicurezza; movimentazione manuale dei carichi; videoterminali; agenti fisici (rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche, microclima e atmosfere iperbariche); sostanze pericolose (agenti chimici, agenti cancerogeni e mutageni, amianto); agenti biologici; atmosfere esplosive.

Con l'approvazione del decreto sono stati abrogati, fra gli altri, i decreti 626/94 e 494/1996, l'articolo 36 bis, commi 1 e 2 del decreto 223/2006 e gli articoli 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 123/07.

In questo numero della newsletter, il focus è dedicato ad alcune delle novità introdotte dal decreto.

IN QUESTO NUMERO

FOCUS

Il Testo Unico sulla sicurezza

NOTIZIE DALLA REGIONE

L'attività di coordinamento della Regione

Linee di indirizzo per la promozione della sicurezza nelle scuole

COMUNICA INAIL

Bando Inail - Edilizia scolastica

Il nuovo sistema sanzionatorio

di G. Porcellana e M. Montrano (ASL TO3)

Il Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 è stato scritto in fretta per raggiungere l'obiettivo della sua approvazione nei tempi fissati dalla legge delega (Legge n. 123/07) e dall'agenda politica. Il risultato è francamente deludente.

Limitandoci ad analizzare l'apparato sanzionatorio e senza avere la pretesa di essere esaustivi, si rileva che il nuovo Decreto stabilisce sanzioni di tipo penale contravvenzionale, di tipo amministrativo e ripropone la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Leggendo il testo della Legge Delega che prevede la conferma e la valorizzazione del sistema del Decreto legislativo 19 dicembre 1994 n. 758, ci si attendeva dal nuovo provvedimento una impronta rivolta a "premiare" l'adempimento alle prescrizioni e a "scoraggiare" il loro inadempimento. Posto che la mancata applicazione della norma di prevenzione, al di là dell'applicazione della sanzione, costituisce una condizione di potenziale pericolo per le lavoratrici e i lavoratori, sarebbe stato importante valorizzare l'istituto della prescrizione previsto dall'art. 20 del D.L.vo n. 758/94. Purtroppo il Decreto legislativo n. 81/08 sembra andare nella direzione opposta.

Il nuovo decreto, infatti, prevede ipotesi contravvenzionali punite in via esclusiva con l'arresto per le quali l'articolo 302 contiene una norma "premiante" secondo la quale il giudice applica, in luogo dell'arresto, la pena dell'ammenda, in misura comunque non inferiore a 8.000 euro e non superiore a 24.000 euro, se entro la conclusione del giudizio di primo grado, risultano eliminate tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato. A tali ipotesi contravvenzionali non è applicabile il procedimento previsto dal D.L.vo. n. 758/

94 e, quindi, non viene impartita alcuna prescrizione. Nel caso in cui accerti reati che rientrino in tali ipotesi, l'organo di vigilanza ha il solo obbligo di trasmettere all'Autorità giudiziaria la notizia di reato, senza alcun obbligo giuridico di informare il contravventore, fatta salva la possibilità di impartire diffida (art. 9 DPR n. 520/55), ricordando, peraltro, che la diffida è un atto amministrativo e facoltativo.

Il risultato è che una azienda che abbia omissso la valutazione dei rischi sarà soggetta a prescrizione (D.L.vo n. 758/94) se non rientra nei casi indicati dal comma 2 dell'art. 55 del D.L.vo 81/08, e di conseguenza avrà un termine per la regolarizzazione, mentre per la stessa violazione, a prescindere dalla maggior gravità della pena, una azienda (più a rischio) che rientra nei casi indicati dal comma 2 dell'art. 55 del D.L.vo n. 81/08, sarà denunciata, non riceverà alcuna prescrizione e avrà tempo sino "alla conclusione del giudizio di primo grado" per regolarizzare e usufruire di un regime "premiante", vedendosi, addirittura, estinguere l'effetto penale della condanna decorsi tre anni dal passaggio in giudicato della sentenza senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il nuovo Decreto prevede, anche, ipotesi contravvenzionali punite, in via esclusiva, con l'ammenda. Anche in questo caso non è applicabile il procedimento previsto dal decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, che, come ribadito dall'art. 301 del D.L.vo 81/08, si applica solamente alle "disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda". Anche in questi casi l'organo di vigilanza ha il solo obbligo di trasmettere all'autorità Giudiziaria la notizia di reato, fatta

**io scelgo
la sicurezza**

Numero 3 - Giugno 2008

Coordinamento redazionale
Alessandro Palese

Regione Piemonte

Direzione Sanità

Prevenzione Sanitaria ambienti di vita e di lavoro

Corso Stati Uniti 21, 10128 Torino

Tel. 011.432.4761

E-mail: prevsan@regione.piemonte.it

Redazione

Raffaele Ceron, Francesca Gota (SPreSAL ASL CN1), Pierluigi Gatti (SPreSAL ASL AL), Antonino Bertino (SPreSAL ASL To1), Maria Gullo (INAIL, Direzione Regionale Piemonte), Federico Magri, Michele Montrano, Giacomo Porcellana (SPreSAL ASL TO3), Erica Moretto (SPreSAL ASL CN2), Silvano Santoro (DoRS)

Hanno collaborato a questo numero

Alberto Andreani, Onofrio Di Gennaro, Graziella Silipo, Salvatore La Monica, Stefania Felline, Pier Luigi Cavazzin, Marina Ruvolo

Chi volesse proporre articoli, argomenti di discussione, ecc. può contattare la redazione scrivendo a: prevsan@regione.piemonte.it

salva la possibilità di impartire la già citata diffida (art. 9 DPR n. 520/55).

La norma contenuta nell'art. 303 del D.L.vo n. 81/08 offre al contravventore un ulteriore regime "premierale", stabilendo che la pena per i reati previsti dal presente decreto e puniti con la pena dell'arresto, anche in via alternativa, è ridotta fino ad un terzo per il contravventore che, entro i termini di cui all'articolo 491 del codice di procedura penale (questioni preliminari), si adopera concretamente per la rimozione delle irregolarità riscontrate dagli organi di vigilanza e delle eventuali conseguenze dannose del reato. In pratica il contravventore che non adempirà alle prescrizioni nei tempi stabiliti avrà una seconda possibilità.

Per quanto riguarda la graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità del comportamento antiggiuridico, si deve osservare che il D.L.vo n. 81/08 non pare assicurare un'equa distribuzione. Ad esempio, la mancata affissione di un cartello di pericolo in violazione all'art. 163 del D.L.vo n. 81/08 viene punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 Euro a 10.000 Euro (applicando il D.L.vo n. 758/94 il contravventore che ottempera alla prescrizione verrà ammesso a pagare 2.500 Euro). Viceversa, gli obblighi del datore di lavoro previsti dall'art. 77 in relazione ai DPI non sono sanzionati. Solo indirettamente il datore di lavoro che non fornisca ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale sarà sanzionato con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 Euro (applicando il D.L.vo n. 758/94 1.250 Euro).

Anche la tecnica legislativa adottata per definire le ipotesi sanzionate lascia qualche dubbio. Si faccia, ad esempio, caso alla disposizione contenuta nell'articolo 18, comma 1, lettera l) che stabilisce l'obbligo di adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento, di cui agli articoli 36 e 37, sanzionando l'eventuale condotta antiggiuridica con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 Euro. Bene, la violazione dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 36 è anche autonomamente sanzionata con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da

800 a 3.000 euro. Nella fattispecie poi, trattandosi di due previsioni contenute nel Titolo I, non viene in soccorso neppure l'art. 298 relativo al principio di specialità.

Si segnala che anche altri articoli sono doppiamente sanzionati come ad esempio l'art. 36 comma 1 (dall'art. 55 comma 4 lettere b e d) e l'articolo 223, comma 1 (dall'art. 262, comma 1 lettere a e b). Inoltre, l'articolo 174, comma 1, lettera a), vede come soggetto obbligato il datore di lavoro, mentre il soggetto sanzionato (dall'art. 179) è il preposto (!).

Si deve, inoltre, fare cenno ai provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale (art. 14) in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In attesa dell'adozione di un futuro decreto, le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro che costituiscono il presupposto per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale sono state individuate nell'allegato I. I problemi e le contraddizioni emerse dopo l'emanazione della Legge n. 123/07 non vengono fugate dal nuovo Decreto. In particolare il concetto di reiterazione (e non anche quello di continuazione) rende, per difficoltà oggettive e per la disponibilità di strumenti più efficaci (sequestro), praticamente inutilizzabile lo strumento. Per quanto riguarda le violazioni indicate nell'allegato I, pare assurdo considerare "grave" la mancata notifica all'organo di vigilanza dei lavori che possono comportare esposizione ad amianto e non già l'esecuzione di lavori, che espongono a tali fibre in assenza delle misure preventive e protettive necessarie.

Infine rivolgiamo un "in bocca al lupo" a noi stessi e a tutti gli operatori che sul campo dovranno districarsi concretamente nella gestione della vecchia e della nuova normativa, affrontando: le norme transitorie (Titolo XIII), i procedimenti "758" che fanno riferimento a norme abrogate ma che sono "in itinere", le indagini, per fatti avvenuti prima dell'entrata in vigore del D.L.vo n. 81/08, relative ad infortuni sul lavoro o malattie professionali e la conseguente gestione delle pertinenti prescrizioni.

Un mare magnum nel quale si rischia di affogare.

Numero Verde
800-580001

dal lunedì al venerdì
dalle ore 10.00 alle 13.00

e-mail: info.sicuri@regione.piemonte.it

www.regione.piemonte.it/sanita/sicuri

La figura del medico competente nel Testo unico

di F. Gota (ASL CN1)

Il Decreto del 9 aprile 2008 n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 30/04/2008, attua la delega al Governo della legge 3 agosto 2007 n.123 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro. Tale documento, per quanto molto voluminoso, con capitoli di rischi specifici dettagliati con relativi allegati, non può, tuttavia, non destare qualche perplessità in coloro che operano in concreto nel campo di applicazione delle normative al fine di garantire un controllo dello stato di salute dei lavoratori e di sicurezza degli ambienti di lavoro.

E' fonte di criticità il pilastro su cui si fonda il sistema della sicurezza di ogni attività lavorativa e cioè il binomio stesura del documento di valutazione dei rischi (DVR) e partecipazione del medico competente. Il medico competente è ritenuto da sempre una figura che, per le proprie competenze scientifico- professionali, deve collaborare attivamente con il datore di lavoro, sia nell'individuazione dei rischi presenti in ogni specifica attività produttiva che nel dare indirizzo nella scelta di metodi organizzativi, di tempi e modi di lavoro in sicurezza per ogni singolo dipendente aziendale. Ha, pertanto, suscitato forte perplessità non prevedere, con questo nuovo Decreto, una maggiore valorizzazione e integrazione di tale figura, sotto forma di consulenza professionale, all'inizio del processo di valutazione dei rischi aziendali e non a valle dello stesso, come ora avviene. In tal modo non viene consentito a tale figura, che ha specifiche competenze in materia, di partecipare attivamente alla decisione sulla necessità o meno di attivare obbligatoriamente le visite mediche e le relative indagini per alcune categorie di lavoratori.

Tuttavia è giusto sottolineare anche gli aspetti positivi presenti nella nuova Legge. Il Decreto 81/08 individua nel medico competente il promotore del concetto di salute all'interno delle unità produttive ovvero, indicando una linea di lavoro di rivisitazione delle modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria nella direzione dell'efficacia e capacità di affrontare la globalità delle problematiche di salute nei luoghi di lavoro. A tal fine, nell'ampliamento

del campo di applicazione degli accertamenti sanitari, dovranno essere incluse attività di promozione della salute riguardanti, in particolar modo, patologie cronico-degenerative a genesi multifattoriale, diffuse nella popolazione (ad es. ipertensione arteriosa, diabete, obesità, neoplasie) e gli stili di vita di ogni lavoratore (ad es. abitudini al fumo, abuso di alcolici ecc.).

Tra le altre importanti novità, il Decreto:

- vieta di effettuare le visite mediche per accertare l'idoneità del lavoratore in fase pre-assuntiva. Ciò assume un'importanza rilevante in quanto, finora, erano state fornite diverse interpretazioni in merito alla visita medica preventiva, che, secondo alcuni, poteva comprendere anche le visite mediche pre-assuntive, nonostante il D.Lgs. 626/94 prevedesse l'esecuzione dei controlli sanitari solo ai lavoratori pertanto a individui già assunti;
- fornisce indicazioni sui contenuti minimi della cartella sanitaria e di rischio che dovrà essere conforme a quella prevista dall'allegato 3A, al fine di garantire la completezza dei dati, la conservazione, l'immodificabilità e la tutela della riservatezza e del segreto professionale;
- fa divieto ai dipendenti di una struttura pubblica assegnati agli uffici che svolgono attività di vigilanza di prestare attività di medico competente su tutto il territorio nazionale;
- richiama esplicitamente il principio etico-deontologico di ciascun medico competente di perseguire un continuo aggiornamento professionale-scientifico mediante la frequentazione di appositi percorsi formativi di educazione continua in medicina del lavoro;
- introduce la figura del "medico coordinatore", da nominare, qualora esistano più medici competenti, nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità;
- fornisce, mediante l'allegato 3B, l'indicazione di modelli di collaborazione con il sistema sanitario nazionale al fine di contribuire a un miglioramento dei flussi informativi relativi a determinati rischi e pertanto ai danni da lavoro (infortuni e malattie professionali).

Il nuovo ruolo dell'INAIL

di O. Di Gennaro (INAIL - Piemonte)

Il decreto 81/08, attuativo dell'art. 1 della legge n. 123/2007 (Testo unico sulla sicurezza), emanato dal Presidente della Repubblica lo scorso 9 aprile, ridefinisce, con le sue previsioni, molti aspetti dell'attività dell'INAIL attinenti, essenzialmente, a quattro macroaree di intervento: la vigilanza, il sistema informativo, le attività di consulenza, informazione, assistenza e formazione, il sostegno economico alle imprese.

In tema di vigilanza, L'INAIL parteciperà, insieme all'ISPESL e all'IPSEMA, con funzione consultiva, al «Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro» istituito presso il ministero della Salute (art.5). Tra i principali compiti del Comitato, si segnala quello di programmare l'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori e il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Titolo I del decreto prevede l'istituzione del SINP, il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (art.8). Attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi e la creazione di specifici archivi e di banche dati unificate, il SINP fornirà dati utili per programmare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per indirizzare le attività di vigilanza. L'INAIL, che partecipa al sistema con le sue informazioni ed elaborazioni, garantirà la gestione tecnica ed informatica del SINP e, a questo fine, sarà titolare del trattamento dei dati, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Come elemento di novità, il sistema informativo verrà implementato grazie alla previsione dell'art. 9 (comma 4 a) che assegna all'INAIL, a fini statistici e informativi, il compito di registrare i dati sugli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Tale compito, dopo una fase transitoria, solleverà i datori di lavoro dall'obbligo della tenuta del registro infortuni (art. 8 comma 4 e art. 53). Confermato il ruolo che l'Istituto dovrà svolgere in tema di assistenza, informazione e formazione (art. 10), ne è stato ridefinito il compito in tema di consulenza. Infatti, l'articolo 9 del decreto indica l'INAIL, con l'ISPESL e l'IPSEMA, come enti che esercitano anche attività di consulenza in materia di salute e

sicurezza sul lavoro. I tre enti forniranno, coordinandosi, consulenza alle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso forme di sostegno tecnico e specialistico finalizzate sia al suggerimento dei più adatti mezzi e metodi operativi sia all'individuazione degli elementi di innovazione tecnologica in materia con finalità prevenzionali. In quest'ottica l'INAIL dovrà muoversi in una logica di sistema con il ministero della Salute, il ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

In tema di incentivi alle imprese a scopo prevenzionale, il decreto istituzionalizza l'attività svolta, se pure in via sperimentale secondo il mandato del decreto legislativo 38/2000, dall'INAIL nei confronti delle imprese. Sulla base dell'articolo 11, infatti, l'Istituto finanzia progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle micro, piccole e medie imprese come anche progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese. È previsto che un criterio di priorità per l'accesso al finanziamento sarà l'adozione di buone prassi da parte delle imprese.

Infine, sempre in tema di sostegno economico, presso l'INAIL sarà costituito un fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità (art.52). Il fondo opererà a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello.

Il fondo ha come obiettivi il sostegno e il finanziamento delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione; il finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi. Ha, altresì, l'obiettivo di sostenere le attività degli organismi paritetici.

Come risulta evidente, il coinvolgimento dell'INAIL nelle quattro macro aree d'intervento richiamate, consolida e legittima ulteriormente le modalità d'azione già delineate dal D.Lvo 38/2000, valorizzando un patrimonio informativo ed esperienziale, essenziale per il miglioramento della Sicurezza sui posti di lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

di Graziella Silipo (CGIL PIEMONTE - Dipartimento Salute e Sicurezza)

Il DLgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rafforza e amplia le prerogative dei lavoratori in azienda. In particolare, ridefinisce la figura del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza che svolgerà la propria attività in sempre più stretta relazione e con un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori, sia in sede di predisposizione che in sede di aggiornamento delle misure di tutela e prevenzione.

A tal fine, il RLS "si fa in tre": RLS aziendale, RLS Territoriale, RLS di Sito Produttivo. Anche se il RLST non è una novità assoluta, in quanto già previsto dalla precedente normativa, il DLgs 81/2008 definisce meglio questa figura. Vera novità è invece il RLS di Sito Produttivo.

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, 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 e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 47 comma 6).

RLST (Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali) – art. 48

"Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48" (Art. 47 comma 3).

Il RLST esercita le attribuzioni, pari a quelle del RLS aziendale, previste all'articolo 50, esclusivamente nelle aziende in cui non si è provveduto all'elezione del rappresentate interno. Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli Accordi Collettivi Nazionali, Interconfederali o di Categoria, stipulati dalle Associazioni dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con gli stessi Accordi si definiscono anche le modalità di accesso e di preavviso cui deve attenersi il RLST per entrare nei luoghi di lavoro del comparto o del territorio a cui è assegnato. In caso di infortunio grave il preavviso

all'accesso non è richiesto e il RLST può accedere al luogo di lavoro previa segnalazione all'Organismo Paritetico di riferimento (Artigiani, Piccole Imprese...). Ove l'azienda impedisca l'accesso al RLST, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza finalizzata, segnatamente, alla conoscenza dei rischi specifici riferiti ai settori in cui esercita la propria rappresentanza. Le modalità, i contenuti e la durata della formazione del RLST sono stabiliti in sede di Contrattazione Collettiva. Il percorso formativo deve avere una durata di 64 ore minime iniziali, da effettuarsi entro tre mesi dalla data di designazione o elezione, e prevedere 8 ore di aggiornamento all'anno.

Un elemento di rilevante novità consiste nell'incompatibilità dello svolgimento del ruolo di RLST con qualsiasi altro ruolo sindacale operativo sancita dall'art. 48 comma 8.

RLS di Sito produttivo – art. 49

L'introduzione di questa nuova figura di Rappresentanza risponde a esigenze emerse in particolari situazioni, per fare un esempio, i lavori della TAV Torino-Milano.

L'art. 49 individua i contesti lavorativi in cui si può procedere all'individuazione del RLS di sito, e cioè i porti, i centri intermodali di trasporto, gli impianti siderurgici, i cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, e i contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti, mediamente operanti nell'area, superiore a 500.

Il RLS di sito è individuato su iniziativa dei RLS delle aziende presenti e tra i RLS stessi.

La contrattazione collettiva definisce le modalità di individuazione e le modalità secondo cui questa figura esercita le attribuzioni in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano Rappresentanti per la Sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

Il Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS) art. 47

Nelle aziende con più di 15 lavoratori il RLS è eletto, o designato, nell'ambito delle rappresentanze sindacali o dai lavoratori al

loro interno, in caso di assenza delle rappresentanze stesse.

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti è così stabilito:

a) 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 lavoratori.

L'art. 50 stabilisce le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che sono quelle già previste dalla normativa precedente.

Novità di rilievo sono introdotte dall'art. 50 che, al comma 4, prevede che il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione di tutti i rischi (art. 17) e, al comma 5, prevede che *"I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori 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'articolo 26, comma 3."* e cioè del documento di valutazione dei rischi, che va allegato al contratto di appalto o di opera, che indica le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi unico, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

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.

Il RLS ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro che

riguarda anche i rischi specifici presenti nella realtà in cui esercita la propria rappresentanza (art. 37 comma 10).

I contenuti minimi della formazione sono:

a) principi giuridici comunitari e nazionali

b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro

c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi

d) definizione e individuazione dei fattori di rischio

e) valutazione dei rischi

f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione

g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori

h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le misure di prevenzione e protezione adottate. L'apprendimento deve essere verificato.

Si rileva che la formazione di 12 ore sui rischi specifici non era prevista dalla normativa precedente. Sino ad ora la formazione iniziale del RLS era fatta per gruppi. La specificità riguarda il singolo RLS e, quindi, bisognerà definire il percorso formativo specifico (per esempio può essere una formazione che si svolge all'interno della propria azienda?).

E' previsto l'obbligo di aggiornamento periodico della formazione che non può essere inferiore a 4 ore all'anno per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Tutte le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione devono essere registrate nel Libretto Formativo del Cittadino "in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate" (articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276). Il libretto formativo accompagna la carriera dei singoli lavoratori. Per quanto riguarda, infine, la formazione dei lavoratori migranti, deve essere verificata la comprensione e la conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Nuove modalità per gli interventi di vigilanza

di A. Andreani (Centro Antinfortunistico) e M. Ruvolo (ASL AL)

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 626 del 1994 la centralità del datore di lavoro ha acquistato un significato completamente nuovo rispetto alla normativa precedente e tale significato è stato, ancora di più, ribadito nel decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008.

Non solo perché viene sancita l'indelegabilità di alcuni compiti, imponendo al datore di lavoro di farsi personalmente carico della valutazione dei rischi, della programmazione delle misure di sicurezza conseguenti e della nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ma, soprattutto, perché gli si conferisce il compito di regista di tutte le misure di sicurezza, anche quando queste sono messe in atto dalla sua linea aziendale.

Significativo è il fatto, a tal proposito, che l'art. 28, comma 2, lettera d) del decreto impone, proprio al datore di lavoro, di individuare, nel documento di valutazione dei rischi, non solo le "procedure per l'attuazione delle misure da realizzare", ma anche "i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri".

In realtà, prima con l'art. 7 del d.lgs. n. 626/94 e ora con l'art. 26 del d.lgs. n. 81/08, il datore di lavoro-committente diventa il soggetto su cui gravano compiti di coordinamento in materia di sicurezza, anche nei confronti delle imprese appaltatrici e/o dei lavoratori autonomi che lavorano all'interno della propria azienda nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima. In estrema sintesi, si può dire che il datore di lavoro **deve progettare** la sicurezza aziendale e **vigilare** affinché gli esecutori si attengano al progetto.

Ma c'è di più, mentre con la normativa degli anni '50 il datore di lavoro poteva assicurare il rispetto delle norme antinfortunistiche scegliendosi l'organizzazione che **egli stesso** riteneva più opportuna, dopo l'entrata in vigore della legislazione di derivazione comunitaria, non è più sufficiente che egli sia in regola rispetto alle norme antinfortunistiche.

Ora si esige che egli si doti di una struttura **consultiva** e nomini una serie di soggetti che gli consentano di pianificare la sicurezza. In altre parole si può dire che con il recepimento delle direttive europee si **inaugura** un vero e proprio **sistema** di norme il cui centro è l'organizzazione complessiva del lavoro, con modalità rigidamente predeterminate e definite attraverso l'adozione di **procedure** obbligatorie per chiunque voglia installare un sito produttivo, sia esso fisso o temporaneo e mobile.

È chiaro che questa innovazione, troppo spesso non ancora capita appieno, costringe tutti i soggetti che si occupano di sicurezza, compresi gli enti di controllo, a dotarsi, per garantire il **nuovo obbligo gestionale**, di nuovi strumenti di lavoro.

Il più conosciuto e diffuso a livello internazionale di tali strumenti, è lo standard OHSAS 18001, sviluppato sulla base di linee guida e standard nazionali e internazionali, ed emanato dal British Standard Institute, per fornire al mercato una norma certificabile per i sistemi di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

La struttura della OHSAS 18001 è perfettamente compatibile con quelle della ISO 14001 e della ISO 9001, in modo da facilitare al massimo l'integrazione fra la sicurezza sul lavoro, la protezione dell'ambiente e la soddisfazione del cliente. Lo standard OHSAS 18001 prevede che l'impresa si ponga obiettivi e traguardi definiti, tenendo sotto controllo le performance aziendali.

L'alta direzione aziendale deve dichiarare la politica della sicurezza, vera e propria dichiarazione programmatica e strategica, nella quale, in relazione alle dimensioni e alle caratteristiche dell'organizzazione deve esporre:

- gli obiettivi raggiungibili e misurabili che si prefigge
- l'allocazione delle adeguate risorse messe a disposizione
- la declaratoria dei compiti e delle autorità/responsabilità delle varie componenti aziendali.

Tale politica, sintetizzata in un documento scritto, dovrà prevedere anche la necessità

di appropriati riesami periodici, che terranno in debito conto i risultati delle verifiche al sistema, anch'esse programmate in modo sistemico.

Sulla base di queste premesse il Servizio Presal dell'Asl - AL, area territoriale di Alessandria e Tortona, ha elaborato un progetto che mira a mettere a punto una procedura di intervento di vigilanza che, attraverso l'adozione di tecniche di *auditing*, consenta:

- di verificare in maniera sistematica anche gli aspetti gestionali e procedurali nell'applicazione delle norme
- di effettuare interventi efficaci attraverso l'uso di uno strumento semplice e adatto per tutti i luoghi di lavoro
- di rendere omogenee le modalità di intervento dei diversi operatori
- di dare trasparenza all'attività di vigilanza svolta dal servizio.

La procedura d'intervento si prefigge, anche attraverso l'uso di apposite check-list, di valutare in particolare i seguenti ambiti di attività:

1. la valutazione dei rischi e le modalità di realizzazione del relativo documento

2. la documentazione relativa alla sicurezza (gestione infortuni e incidenti)

3. l'attività di formazione e informazione

4. le modalità di gestione degli appalti

5. le modalità di gestione dei DPI

6. la sorveglianza sanitaria.

Si prevede di utilizzare una modulistica, già predisposta, per le varie fasi che caratterizzeranno l'intervento.

Il personale coinvolto inizialmente si avvarrà della collaborazione di un esperto delle metodiche di *auditing* anche durante i sopralluoghi.

Lo stesso personale, una volta acquisite le capacità necessarie, trasferirà le competenze ai colleghi che saranno man mano coinvolti nelle attività di verifica.

Dopo aver sperimentato sul campo la modalità di azione, con un congruo numero di interventi, si valuterà l'impatto di questo nuovo approccio sull'attività del servizio in termini di tempo e risorse dedicate, e si stabilirà se le azioni possono essere proseguite per lo sviluppo dell'intero progetto già tracciato, prevedendone la condivisione con le parti sociali.

Comitato Tecnico Interregionale Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro



Durante l'incontro del Comitato Tecnico Interregionale della Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro svoltosi a Roma il 10 aprile 2008, è stato comunicato che il 23/25 giugno, presso la Fiera di Roma, si svolgerà il Convegno SANIT e che un'intera giornata dello stesso sarà dedicata al tema della prevenzione nei luoghi di lavoro. Si prevede, pertanto, la partecipazione di quattro operatori regionali che saranno chiamati, nella prima metà della giornata, ad affrontare argomenti riguardanti il Piano Nazionale di Prevenzione, il Patto per la Sicurezza e la nuova normativa in materia di sicurezza. Nel pomeriggio, invece, si svolgerà una tavola rotonda cui parteciperanno le Regioni, i Ministeri della Salute e del Lavoro, CCM e ISS. Per quanto riguarda il riordino normativo in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro ex art. 1 della L.123/07, è stato precisato che solo impropriamente si può parlare di "testo unico" in quanto il decreto legislativo 81/08 non ricomprende, ad esempio, la normativa in materia di navi, porti e cave. Inoltre si è ravvisata la necessità di emanare alcuni decreti correttivi,

nonché di una complessa attività di interpretazione e applicazione della normativa approvata. Infine, si è proposto di affidare ai Gruppi di lavoro interregionali il compito di avviare un'adeguata attività di approfondimento e di formazione sui contenuti del decreto legislativo, eventualmente individuando, per ciascuna Regione, due formatori.

E' stato illustrato il contributo fornito dalle Regioni alla Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle malattie professionali. La relazione finale della Commissione è reperibile sul sito del Senato.

E' stato ratificato il documento "Proposta di linee di indirizzo nazionali per la promozione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro all'interno dell'attività scolastica" che viene trasmesso alla Commissione Salute per gli adempimenti successivi.

E' stata ravvisata la necessità di procedere ad una revisione dell'accordo sul D.Lgs. 195/03 per adeguarlo ad un diverso target di riferimento dopo la conclusione della fase di sperimentazione.

D.Lgs. 195/03: le proposte di revisione dell'impianto formativo

di S. La Monica (Regione Piemonte)

Il 14 febbraio 2007 si è conclusa la fase di sperimentazione, prevista al punto 2.7 dell'Accordo Stato-Regioni, finalizzata a testare il nuovo impianto formativo previsto dal Dlgs 195/03. Si rende, adesso, necessaria la valutazione degli esiti di questo percorso nella prospettiva di avanzare proposte di modifiche per il futuro. A questo scopo la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome ha istituito un gruppo tecnico misto composto da rappresentanti della VII e IX commissione (formazione/lavoro e sanità), che ha raccolto dati ed esperienze di quanto accaduto sul territorio nazionale e ha individuato quali potrebbero essere gli ambiti di intervento, qui nel seguito descritti, per migliorare nel suo complesso l'impianto formativo.

Sovrapposizione dei contenuti in alcuni moduli formativi

È esperienza comune di tutti i soggetti formatori come alcune parti del modulo A, in particolare A4, A5 e A6, corrano il rischio di sovrapporsi ai contenuti previsti, come approfondimento dei rischi specifici, nel modulo B. Questa criticità merita un'attenta riflessione e una modifica delle indicazioni. Relativamente ai moduli B, è ancor più evidente la presenza di aree di competenze comuni a più macrosettori, circostanza che, conseguentemente, rende concreto il rischio di ripetizione degli argomenti trattati nei corsi. In risposta a questa esigenza di non sovrapposizione sono state formulate, in via sperimentale, 3 ipotesi:

Modulo B0. Essenzialmente un modulo base comune al quale sarebbero aggiunte delle ore con contenuti specifici per i diversi macrosettori.

Aggregazione per tipologie di rischio (basso, medio, alto). Si tratta dell'accorpamento in tre fasce degli attuali nove macrosettori.

Modello a sviluppo verticale. Si basa sull'erogazione di moduli che, prescindendo dal macrosettore ATECO, sono articolati, per ogni singolo rischio, in moduli di base e di approfondimento.

L'aggregazione, così scaturita, deve, comunque, salvaguardare l'esigenza della specificità espressa dal D.Lgs. 195/03 a seguito della sentenza del novembre 2000 della Corte di Giustizia europea, così come

l'evidente peculiarità rappresentata dal modulo B3 (edilizia) che risulta difficilmente confrontabile e integrabile con gli altri moduli. Ulteriore aspetto, infine, da valutare in occasione della revisione dell'Accordo è la modifica dell'impianto dei codici ATECO intervenuta nel 2007.

Metodologie didattiche

Conclusa la fase sperimentale, l'e-learning potrà essere compresa tra le metodologie didattiche prevedibili e attuabili dai soggetti formatori, nel rispetto di chiari e specifici requisiti minimi e delle indicazioni che saranno date.

Aggiornamento

L'aggiornamento quinquennale non dovrà consistere nella semplice riproduzione di argomenti e contenuti, bensì si dovrà configurare come un'utile strumento per consentire la specializzazione di RSPP e ASPP. Dovrà essere definito meglio il contenuto dei corsi e il monte ore, dovranno essere date indicazioni chiare sul numero di partecipanti e sulle verifiche di apprendimento, così come si dovrà stabilire la possibilità di riconoscere come aggiornamento la partecipazione a convegni e seminari.

La Regione Piemonte, in questi mesi, ha monitorato lo svolgimento dei corsi e, grazie ai verbali finali ad essa trasmessi, gestisce un elenco di soggetti formatori (un centinaio) e di discenti (ad oggi circa 3500). Il tutto è consultabile all'indirizzo:

www.regione.piemonte.it/sanita/sicuri/tematiche/form_resp



Linee di indirizzo per la promozione della sicurezza a scuola

di A. Palese (Regione Piemonte)

Il Comitato tecnico interregionale per la prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro (PISLL) ha ratificato il 10 aprile 2008 il documento "Proposta di linee di indirizzo nazionali per la promozione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro all'interno dell'attività scolastica", licenziato lo stesso 22 febbraio dal Gruppo di lavoro interistituzionale (Ministero della Salute, Ministero del Lavoro, Ministero dell'Istruzione, Regioni, INAIL, ISPESL) costituito dai principali soggetti coinvolti nell'attività di promozione della cultura della sicurezza in ambito scolastico ex art.4 della L.123/07. Tale documento è stato trasmesso il 29 aprile 2008 alla Commissione Salute per gli adempimenti conseguenti.

La proposta, che intende costituire un riferimento cognitivo e metodologico per tutte le iniziative di promozione della cultura della sicurezza a scuola, contiene una serie di principi portanti per l'attuazione dei progetti che saranno avviati in tal senso. In sintesi, se ne riportano i principali.

I progetti di promozione della cultura della prevenzione e della sicurezza devono riguardare tutti gli istituti di ogni ordine e grado, modulati nei contenuti e negli obiettivi in base alle tipologie di scuola e in rapporto ai curricula, devono essere inseriti nei POF e fare capo al dirigente scolastico diventando parte integrante dei percorsi educativi e formativi delle singole scuole. L'attività didattica sui temi attinenti alla sicurezza si deve raccordare con gli interventi strutturali e organizzativi, chi svolge attività di promozione della cultura della sicurezza deve operare in sinergia con chi ha competenze di direzione e gestione (Dirigente scolastico ed EE.LL.), rispettando, integrando e valorizzando i reciproci ruoli.

Il processo di insegnamento e apprendimento deve riguardare conoscenze, competenze e abilità ascrivibili all'area cognitiva riferita all'ambito sicurezza (saper elaborare le informazioni, saper individuare soluzioni ai problemi), ma anche le competenze trasversali (saper prendere delle decisioni, comunicare con gli altri) e le metacompetenze (gestire le proprie

emozioni). Deve considerare, anche, la sfera comportamentale degli allievi con riferimento al rispetto delle regole a scuola e alla loro autotutela.

La sicurezza è il risultato di scelte, valori, atteggiamenti, comportamenti. La sua promozione, pertanto, implica l'attivazione di un processo culturale dove le nozioni tecniche rappresentano solo un aspetto, peraltro contingente. Le parole chiave degli interventi riferiti alla sicurezza sul lavoro sono, infatti, complessità, lavoro di rete, percezione del rischio, attenzione alle variabili individuali ma anche sociali, economiche e politiche.

La sicurezza non è, pertanto, appannaggio delle materie tecniche ma patrimonio anche delle altre discipline: la logica è, quindi, quella della "trasversalità", con il superamento della divisione tra discipline e la valorizzazione della dimensione educativa di ogni disciplina. In quest'ottica va abbandonata l'ipotesi di introdurre la materia "sicurezza" e va perseguito, piuttosto, l'obiettivo dell'integrazione favorendone l'inserimento in tutte le materie curriculari.

Per questo è opportuno promuovere adeguati percorsi di formazione rivolti ai docenti, sin dalla formazione d'ingresso. La principale finalità di questi corsi dovrà essere la sensibilizzazione ai temi della sicurezza e l'acquisizione di adeguate conoscenze e competenze in materia. Si dovrà far sì che il singolo docente riconosca l'importanza di questi temi e, in collaborazione con gli altri docenti, promuova e realizzi attività didattiche incentrate sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.

La sicurezza, declinata in relazione all'età degli allievi, potrà avere come contesto di riferimento la scuola, ma anche l'ambiente di vita, in considerazione dell'importanza, sul piano dell'efficacia educativa, dell'esperienza. L'ambito d'azione della didattica sulla sicurezza attiene ai comportamenti: la finalità è motivare e rendere capaci di adottare comportamenti di tutela e autotutela, di sviluppare abitudini e atteggiamenti

corretti in situazioni di pericolo personale e ambientale.

La motivazione all'adozione di comportamenti corretti e responsabili viene favorita da proposte didattiche che coinvolgono i destinatari anche a livello emotivo (ad esempio, sopralluoghi in attività lavorative ad alto rischio o incontri con soggetti che hanno vissuto esperienze importanti in tema di sicurezza sul lavoro quali operatori di vigilanza o vittime di infortuni).

E' necessario favorire la nascita e il consolidamento negli istituti scolastici di

studenti favorendo in tal modo la creazione di una coscienza critica e sensibile a tali tematiche.

Il documento indica che una modalità di sostegno e promozione alla realizzazione di progetti relativi alle tematiche salute e sicurezza nelle scuole può essere rappresentata da bandi pubblici, i quali devono incentivare progettualità di sistema e partenariati e prevedere cofinanziamenti da parte delle scuole.

Il documento indica inoltre, tra le priorità organizzative, la costituzione di Coordinamenti regionali, costituiti dall'Ufficio Scolastico Regionale, dai competenti uffici delle Regioni e delle Province Autonome, dall'INAIL, dall'ISPESL, e aperti alla partecipazione di altri soggetti istituzionali, con il compito prevalente di:

- indirizzare l'impiego delle risorse dedicate alla sicurezza per la scuola secondo criteri di razionalizzazione ed efficacia, per evitare utilizzi impropri e azioni episodiche

- diffondere le linee di indirizzo nazionali per la promozione della cultura della sicurezza negli istituti scolastici e monitoraggio dello stato della loro applicazione

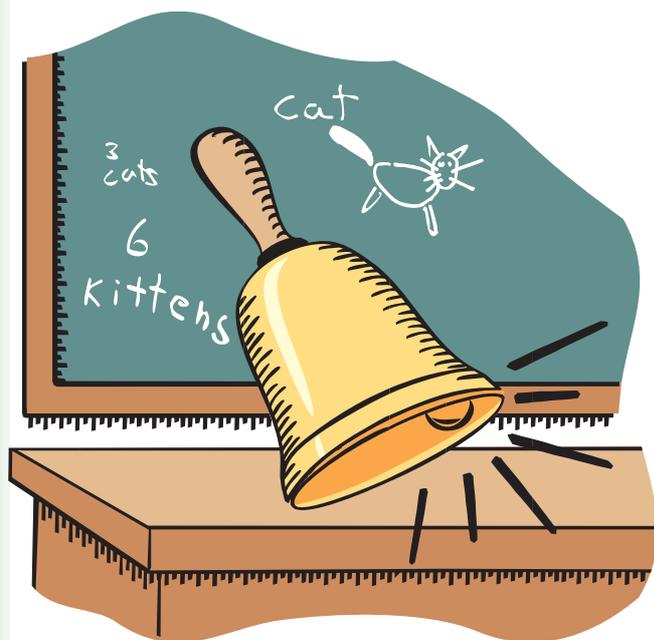
- indirizzare la formazione per le figure che all'interno della scuola sono preposte alla sicurezza, con particolare riferimento a quanto previsto dal DLgs 195/03 ed in generale promuovere interventi di sensibilizzazione alla cultura della sicurezza e salute sul lavoro rivolti ai giovani

- emanare linee d'indirizzo sulle modalità di organizzazione della sicurezza nelle scuole

- diffondere buone pratiche e materiali già validati

- ricercare forme atte a verificare e valutare a livello regionale i risultati raggiunti.

Sempre tra le priorità organizzative, la proposta prevede la promozione di Reti di collegamento a livello territoriale costituite da scuole ed enti che hanno competenza in tema di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.



SPP interni e qualificati, assegnando loro la funzione di promozione e coordinamento delle attività riferite alla sicurezza, sia sul versante ambientale che quello educativo-formativo.

E' necessario incentivare sia l'organizzazione che la partecipazione di personale della scuola a corsi di formazione, specializzazione e aggiornamento destinati alle figure previste dal DLgs 626/94 (dirigente scolastico, RSPP, ASPP, RLS, "figure sensibili") modulati sulla specificità della scuola e funzionali allo sviluppo di una cultura della sicurezza e alla ricaduta didattica nei confronti degli allievi. In particolare, è importante assicurare che la formazione prevista dal D.Lgs 195/2003 sia adeguata al ruolo attribuito al SPP e concertata con gli enti competenti in materia di prevenzione.

E' importante promuovere l'organizzazione e lo sviluppo di convegni e seminari, a carattere informativo e divulgativo, rivolti ai docenti, agli operatori scolastici e agli

Bando INAIL - Edilizia scolastica

di M. Gullo (INAIL - Direzione Regionale Piemonte)

Il 6 marzo 2008 è scaduto il termine per la presentazione delle domande di partecipazione al bando 2007, promosso dall'INAIL, per il finanziamento di progetti finalizzati all'adeguamento degli edifici scolastici (istituti pubblici di istruzione secondaria di primo grado e superiore) alle norme relative alla sicurezza e igiene del lavoro o all'abbattimento delle barriere architettoniche. Il bando è stato emanato, in via sperimentale per il triennio 2007-2009, ai sensi della l. 296/2006, art. 1, c. 626 (legge finanziaria 2007). L'entità delle risorse, stanziata dall'INAIL per il finanziamento dei progetti, è di 30 milioni di euro. Il finanziamento verrà erogato in conto capitale direttamente all'Ente locale proprietario dell'edificio scolastico che sarà Stazione appaltante dei lavori. Per ciascuna unità scolastica il massimo concedibile ammonta a 350.000 euro, il minimo a 100.000 euro, ridotto a 30.000 euro in caso di solo abbattimento delle barriere architettoniche.

I fondi sono stati ripartiti tra le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base di una media ponderata determinata a fronte del numero delle sedi scolastiche, degli alunni e del personale scolastico, di quello in situazione di handicap, nonché del numero di infortuni scolastici riconosciuti dall'INAIL sul territorio interessato. Al Piemonte sono stati assegnati 1.784.315 euro. L'istruttoria delle istanze di finanziamento è stata curata, come previsto dal Bando, dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano e dalle direzioni regionali dell'INAIL.

In Piemonte sono pervenute 42 istanze rappresentative di tutto il territorio regionale, con una prevalenza, in termini percentuali, per le province di Torino (33%) e di Alessandria (26%) come indicato in figura 1. Per quanto attiene alla proprietà degli immobili, 9 istituti sono di proprietà delle province e 33 dei comuni. Per quanto attiene alla tipologia degli istituti scolastici, 32 istanze sono pervenute da scuole secondarie di primo grado, 9 da istituti tecnici e professionali; infine, 1 sola istanza è pervenuta da un liceo scientifico. Fra le diverse tipologie di

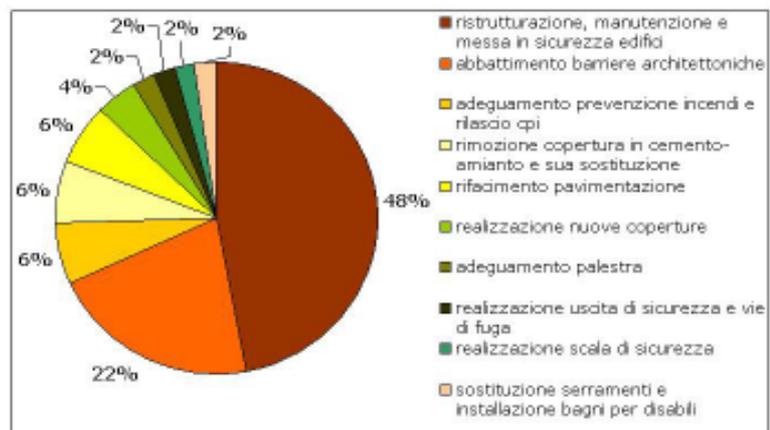


Figura 2 - Principali tipologie di interventi

intervento, anche concomitanti, che le scuole intendono attuare, dall'esame delle istanze, è risultato che prevalentemente (per una incidenza del 48%) sono stati previsti lavori di manutenzione, ristrutturazione e di messa in sicurezza degli edifici scolastici (figura 2). Fra le restanti tipologie di intervento, risultano numericamente significativi i progetti di abbattimento di barriere architettoniche, anche attraverso l'installazione di ascensori. Da questo bilancio preliminare, risulta evidente lo stato di criticità in cui si trovano le strutture scolastiche in tema di igiene e sicurezza degli edifici e come, per questo, l'iniziativa dell'INAIL sia stata accolta con successo in Piemonte, come nel resto del Paese. In ragione di ciò, e nel rispetto del mandato previsto dalla legge finanziaria 2007, è previsto il rilascio di un ulteriore bando per il 2008 al quale verrà dato ampia diffusione al momento della pubblicazione sia sulla Gazzetta Ufficiale sia sul portale

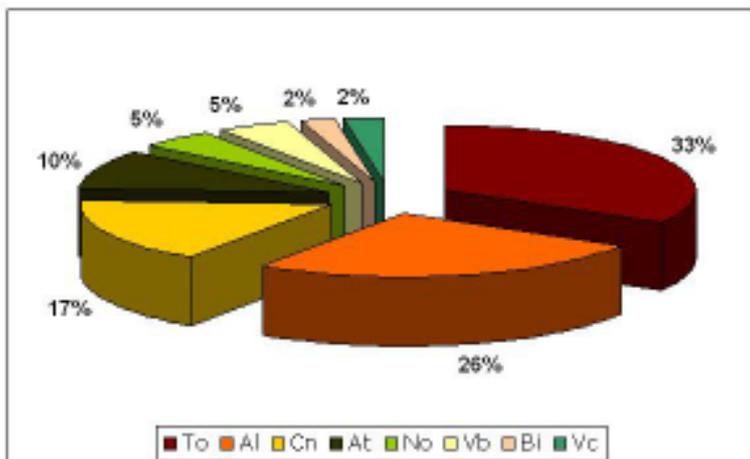


Figura 1 - Distribuzione, per provincia, dei progetti per l'adeguamento degli edifici scolastici alle norme di sicurezza

<http://www.inail.it>

L'attività di coordinamento della Regione

di P. Cavazzin e S. Felling (Regione Piemonte)

L'attuale riordino della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro confluita nel Dlgs 9 aprile 2008, n. 81, pubblicato sul Supplemento ordinario n. 108/L alla G.U. n.101 del 30.04.2008, ha confermato il ruolo dei Comitati regionali di coordinamento istituiti presso le Regioni e le Province Autonome (art.7).

Con Decreto 21 dicembre 2007, pubblicato sulla G.U. del 6 febbraio 2008 n.3, la Presidenza del Consiglio dei Ministri aveva già disciplinato il coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto nella legge 3 agosto 2007, n. 123.

Sulla base dei principi contenuti in tali disposti normativi, il Comitato, presieduto dal Presidente della Giunta regionale o da un assessore da lui delegato, con la partecipazione degli assessori regionali competenti per le funzioni correlate, deve comprendere rappresentanti territorialmente competenti degli SPreSAL e dell'ARPA, del Settore ispezione del lavoro della Direzione regionale del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, dell'Ispettorato regionale dei Vigili del Fuoco, dei Dipartimenti periferici dell'ISPESL, degli uffici periferici dell'INAIL, dell'IPSEMA e dell'INPS, dell'ANCI, dell'UPI, degli uffici di sanità aerea e di frontiera del Ministero della Sanità. E', altresì, prevista la partecipazione di quattro rappresentanti dei datori di lavoro e di quattro rappresentanti dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello regionale.

Per quanto riguarda la Regione Piemonte, a un primo provvedimento deliberativo che, anticipando gli orientamenti normativi, ha consentito il tempestivo riavvio dell'operatività del CRC piemontese, ha fatto seguito il confronto per la definizione conclusiva della composizione e delle diverse articolazioni territoriali del medesimo. Tali rilevanti questioni presentano aspetti controversi sui quali i vari soggetti hanno espresso orientamenti differenti e sui quali il dibattito è in pieno svolgimento.

Gli elementi di novità più rilevanti introdotti dal recente DPCM sono:

- la possibilità di delega della presidenza del comitato a un assessore, funzione attualmente svolta in Piemonte dall'assessore Eleonora Artesio, e della partecipazione dei diversi Assessori competenti per materie correlate, quindi con una rilevante componente politica

- l'istituzione di un ufficio operativo composto dai rappresentanti degli organi di vigilanza che, nel rispetto degli indirizzi nazionali e delle indicazioni del CRC, deve pianificare il coordinamento delle rispettive attività, individuando le priorità a livello territoriale e definire i piani operativi di vigilanza

- la previsione di organismi provinciali composti da SPreSAL, DPL, INAIL, ISPESL, INPS e Vigili del Fuoco che devono attuare, a livello territoriale, i piani operativi definiti dall'ufficio operativo

- la previsione di riunirsi periodicamente almeno ogni tre mesi.

Tra le funzioni che il CRC dovrà svolgere vi sono quelle di:

- indirizzo e programmazione delle attività di prevenzione, di vigilanza, di informazione e formazione e di assistenza, coordinando le diverse istituzioni

- raccolta e analisi delle informazioni sugli eventi dannosi e sui rischi, proponendo soluzioni operative e tecniche che portino alla riduzione degli infortuni e delle malattie professionali

- valorizzazione degli accordi aziendali e territoriali che orientino i comportamenti dei datori di lavoro e dei lavoratori

- realizzazione di iniziative per la condivisione delle informazioni mediante l'integrazione degli archivi informatici dei diversi Enti agevolando la costituzione di osservatori per facilitare la diffusione delle conoscenze.

Ad oggi, si sono svolte tre riunioni del CRC Piemonte nel corso delle quali il confronto ha riguardato, oltre alla composizione del Comitato e la definizione dell'Ufficio operativo di cui agli articoli 1 e 2 del DPCM del 21.12.2007, la programmazione dell'attività assunta dai vari Enti per gli anni 2008-2010 per definire i possibili elementi di coordinamento e di integrazione.